I.N.C.D.T. COMOTI
Nr. 1720/13.11.2025
Intrare / Ieşire / Data

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În temeiul Legii nr. 367/2022, Contractului Colectiv la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare – proiectare, Legii nr. 53/ 2003 Codul Muncii republicat, şi a legislaţiei muncii specifice în vigoare, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă (C.C.M.) la nivelul Institutului Naţional de Cercetare - Dezvoltare Turbomotoare COMOTI Bucureşti între părţile :

A. Institutul Naţional de Cercetare - Dezvoltare Turbomotoare - COMOTI Bucureşti, reprezentat prin Preşedinte - Director General **dr. ing. Valentin SILIVESTRU,** numit în baza Ordinului ministrului Cercetării și Inovării cu nr. 4496 din 08.07.2025 pe de o parte,

B. Salariatii Institutului, reprezentati prin : Ing. SERBAN Stefan Alexandru,Ing. ISAC Robert , Ing. TOMA Adrian Cristian aleși prin vot secret de catre salariați , pe de altă parte

TITLUL I.
DISPOZIŢII GENERALE

Inspecția Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă Bucureşti
C.C.M./ACT ADIȚIONAL
Nr. 402 / 24.11.2025

CAPITOLUL 1
ZONA DE APLICARE. DURATĂ. MODIFICĂRI

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

Art. 2 Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă acţionează ca lege între părţi, se aplică în **INCD Turbomotoare COMOTI** şi produce efecte pentru toţi salariaţii, indiferent de data angajării acestora şi de funcţiile pe care le deţin. INCD TURBOMOTOARE COMOTI are 405 de salariați .

Art. 3 (1) Contractul Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 24 luni începând de la data de 01.01.2026, conform Legii 53/2003 republicata.

(2) Cu cel puţin 60 de zile înainte de expirarea termenului de aplicabilitate, părţile convin asupra:
a) prelungirii contractului în condiţiile în care a fost negociat iniţial;
b) prelungirii termenului de aplicabilitate şi negocierii unor clauze;
c) încetării aplicabilităţii lui şi negocierii unui nou contract.

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

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

(2) Solicitările şi propunerile pentru modificarea clauzelor contractuale se aduc la cunoştinţă, în scris, celeilalte părţi cu cel puţin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor, la sediul INCD TURBOMOTOARE COMOTI.

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

(4) Părţile convin ca pe perioada negocierilor atât în cazul în care se fac modificări, cât şi în cazul denunţării CCM, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaţilor şi să nu declanşeze conflicte de muncă. Perioada negocierilor este cuprinsă între data înregistrării cererii de modificare şi data finalizării negocierii între părţi, consemnate prin Proces- Verbal şi Act Adiţional de modificare a prezentului C.C.M.
Fac obiectul analizei şi negocierii cererile legate de activitatea Institutului dacă sunt afectate interesele profesionale, economice, sociale, culturale ale salariaţilor.

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

Art.5 Interpretarea Contractului se face prin consens.

Art.6 Institutul va asigura prelucrarea la toate locurile de munca a prezentului Contract Colectiv de Munca astfel încât toţi salariaţii să ia cunostinţă de prevederile lui.

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

Art.8 (1) Drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să prezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale, legal recunoscute anterior, cu excepţia celor în care legislaţia ulterior apărută o impune.
(2) Orice reglementare legal apărută care este mai favorabilă celor înscrise în prezentul C.C.M. va deveni de drept parte a acestuia.

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

- Dispoziţii generale;
- Drepturile şi obligaţiile conducerii INCD TURBOMOTOARE COMOTI;
- Drepturile şi obligaţiile salariaţilor;
- Angajarea salariaţilor; încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea Contractului Individual de Muncă;
- Timpul de muncă şi timpul de odihnă;
- Concedii;
- Condiţii de muncă, igiena şi sanatate si securitate in munca;
- Sănătatea şi securitatea în muncă;
- Salarii şi alte drepturi salariale de care beneficiază salariaţii;
- Formarea profesională;
- Organizarea şi normarea muncii;

- Drepturile reprezentantilor salariaţilor;
- Dispoziţii finale;

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

CAPITOLUL 2
OBLIGAŢII GENERALE

Art. 11 Părţile vor respecta actele normative în vigoare, referitoare la toate aspectele ce privesc activitatea, cât şi la relaţiile reciproce:

a. Legislaţia naţională în vigoare.
b. Normele de sanatate si securitate in muncă şi P.S.I.
c. Regulamentul de Organizere şi Funcţionare al INCD TURBOMOTOARE COMOTI
d. Regulamentul Intern
e. Documentele privind managementul calităţii.
f. Contractul Colectiv de Muncă
g. Contractul Individual de Muncă

Art. 12 Părţile contractante convin asupra semnării de către toţi salariaţii Institutului, a unor angajamente opozabile în raporturile de muncă cu Institutul privitor la:

a. păstrarea secretului de serviciu
b. neutilizarea sub nici o formă de software sau altă formă de proprietate intelectuală, sau drepturi de autor, fără acordul proprietarului sau fără licenţă obţinută legal.
c. neparticiparea sub orice formă de angajare/colaborare la un alt agent economic concurent şi declararea apariţiei unei asemenea situaţii în termen de cinci zile lucrătoare.
d. declaraţie privind nedesfăşurarea sau nefavorizarea unor activităţi generatoare de concurenţă neloială.

Art. 13. (1) Părţile convin, de asemenea, să se semneze un Act Adiţional la Contractul individual de muncă în situaţia în care Institutul şcolarizează sau face orice altă cheltuială, investiţie (curs, training, schimb de experienţă, informare sau de altă natură) în vederea derulării în bune condiţii a unui contract.

(2) Prin semnarea acestui act adiţional, salariatul respectiv se obligă să rămână în Institut un număr de 3 ani de la incheierea acţiunii sau pe durata contractului respectiv, in caz contrar având obligaţia de a restitui institutului toate cheltuielile ocazionate de pregătirea sa profesională cu o penalizare care va fi apreciată de Conducerea INCD TURBOMOTOARE COMOTI funcţie de implicaţiile economice rezultate de plecarea persoanei respective, în condiţiile negociate şi înscrise în Actul Adiţional la CIM.

(3) Obligatia de restituire a sumelor prevăzute la alin. (2), în condiţiile negociate şi înscrise în Actul Adiţional la CIM, revine si salariatilor care au fost concediati in perioada stabilita prin actul aditional, pentru motive disciplinare, sau al caror contract individual de munca a incetat ca urmare a arestarii preventive pentru o perioada mai mare de 60 de zile, a condamnarii printr-o

hotarare judecatoreasca definitiva pentru o infractiune in legatura cu munca lor, precum si in cazul in care instanta penala a pronuntat interdictia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

CAPITOLUL 3
DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE CONDUCERII INCD TURBOMOTOARE COMOTI

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

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea institutului;

b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condiţiile legii;

c) să modifice/actualizeze fisa postului si/sau normele de lucru ori de cate ori situatia o impune (extinderea / schimbarea activitatii INCD TURBOMOTOARE COMOTI);

d) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariaţi, sub rezerva legalităţii lor;

e) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

f) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, prezentului contract colectiv de muncă şi regulamentului intern.

g) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora."

Art.15 (1) Conducerea INCD TURBOMOTOARE COMOTI are competenta de a asigura organizarea eficienta a muncii, de creare a conditiilor necesare pentru desfasurarea normala a activitatii de cercetare/productie, precum si de supraveghere si control a disciplinei tuturor salariatilor. In acest scop are, in principal, urmatoarele competente:

a) supune spre aprobare ministerului coordonator structura organizatorica si functionala a INCD TURBOMOTOARE COMOTI;

b) stabileşte organizarea raţională a muncii şi activităţii cerută de specificul institutului ;

c) angajează personalul INCD TURBOMOTOARE COMOTI cu respectarea prevederilor legale în vigoare;

d) stabileşte norme de personal şi atribuţii de serviciu clare, cuprinse în fişa postului, în funcţie de condiţiile concrete ale fiecărui loc de muncă necesare respectării cerinţelor tehnologice şi le aduce la cunoştinţa salariaţilor;

e) coordonează şi urmăreşte aplicarea şi respectarea normelor şi legislaţiei de sanatate si securitate in munca, PSI şi medicina muncii la nivelul INCD TURBOMOTOARE COMOTI, pentru asigurarea condiţiilor de sănătate şi securitate a muncii, prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale, conform Legii nr. 319/2006 Legea sănătăţii şi securităţii în muncă şi a normelor metodologice de aplicare, aprobate prin HG 1425/2006; constituie Comitetul de Sanatate si Securitate in Munca, stabileste componenta, atributiile specifice si functionarea acestuia conform prevederilor legale;

f) stabileste planul anual de formare profesionala a angajatilor si il aduce la cunostinta angajatilor ; asigura accesul periodic al angajatilor la formarea profesionala prin formarea profesionala individualizata, tinand seama de criteriile avute in vedere in cadrul planului anual de formare profesionala si de conditiile de desfasurare a activitatii la locul de munca ; asigură recalificarea salariaţilor în funcţie de necesităţile INCD TURBOMOTOARE COMOTI;

g) asigură acordarea corectă a calificativelor la sfârşitul fiecărui an calendaristic, sau când acestea sunt cerute pentru diverse aprecieri (negocieri salarii, prime, stimulente, etc.). Responsabilitatea corectei aprecieri este în sarcina şefului locului de muncă. Aprecierile sau calificativele vor fi aduse la cunoştinţa salariatului, prin semnarea fişei de apreciere. Eventualele contestaţii vor fi soluţionate în termen de 15 zile lucrătoare de la data depunerii contestaţiei, de către Directorul General;

h) asigura salariatilor, facultativ (cu dreptul de a retrage, oricand, din dispozitia directorului general) pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu, conform fisei postului: autoturism, telefon mobil, P.C., laptop etc. ;

i) organizeaza timpul de lucru în program normal de zi şi alte forme de munca;

j) asigura paza sediului şi a punctelor de lucru precum şi reglementarea accesului la locurile de munca;

k) acordă la timp angajatilor drepturile de natura salariala ce decurg din lege;

l) asigura functionarea principiului egalitatii de tratament fata de toti salariatii si ia masuri pentru interzicerea oricarei forme de discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, bazata pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta sau activitate sindicala ;

m) sanctioneaza salariatii conform Codului Muncii şi Regulamentului Intern in cazul incalcarii si nerespectarii normelor de exploatare, de sanatate si securitate in munca si PSI, precum si in cazul savarsirii altor abaterilor disciplinare (prin nerespectarea atributiilor de serviciu etc.);

n) da dispozitii ferme si precise, asigurand conditiile necesare pentru executarea lor intocmai si la timp.

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

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

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din prezentul contract colectiv de muncă şi din contractele individuale de muncă;

d) să comunice semestrial salariaţilor situaţia economică şi financiară a institutului, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea institutului;

e) să se consulte cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

CAPITOLUL 4
DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE SALARIAŢILOR

Art.17 Salariatii au, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e) dreptul la demnitate în muncă;

f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

g) dreptul la acces la formarea profesională;

h) dreptul la informare şi consultare;

i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;

j) dreptul la protecţie în caz de concediere;

k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;

l) dreptul de a participa la acţiuni colective;

m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

n) dreptul la protectia datelor cu caracter personal.

Art. 18 În afara obligaţiilor generale, angajatii INCD TURBOMOTOARE COMOTI, in raport cu specificul locului de munca, au urmatoarele obligatii principale:

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de a respecta, disciplina tehnologică, prevederile cuprinse în regulamentul intern, în prezentul contract colectiv de muncă şi în contractul individual de muncă, precum şi ordinele şi dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici;

d) obligaţia de fidelitate faţă de INCD TURBOMOTOARE COMOTI în executarea atribuţiilor de serviciu;

e) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

f) obligaţia de a respecta secretul de serviciu şi de a nu comunica sau divulga, pe nici o cale, informaţii, date sau elemente privind activitatea Institutului, fără aprobarea conducerii acestuia;

g) obligaţia de a nu desfăşura sau de a nu favoriza activităţi generatoare de concurenţă neloială.

h) alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 19 Celelalte obligatii ale salariatilor INCD TURBOMOTOARE COMOTI sunt prevăzute în Regulamentul Intern.

Art. 20 În cazul apariţiei unor soluţii originale, brevetabile, în cadrul activităţii specifice desfăşurate în Institut, salariaţii INCD TURBOMOTOARE COMOTI au obligaţia să le aducă la cunoştinţa conducerii Institutului în vederea stabilirii măsurilor de protecţie, precum şi a drepturilor de autor, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 21 Salariaţii INCD TURBOMOTOARE COMOTI au obligaţia să prezinte conducerii Institutului în termen de maxim 30 zile de la participarea la manifestări ştiinţifice, seminarii, cursuri, stagii sau tratative, în ţară sau străinătate, problemele discutate, rezultatele obţinute şi posibilităţile de valorificare ale acestora în activitatea Institutului.

Art. 22 Angajatii INCD TURBOMOTOARE COMOTI nu pot fi membri fondatori, administratori, asociati sau actionari la societati comerciale cu acelaşi profil de activitate si nu pot presta fie in mod independent, fie printr-o forma de angajare/colaborare activitati pentru un concurent, furnizor principal sau client principal al INCD TURBOMOTOARE COMOTI.

Art. 23 Constituie concurenţă neloială :

a) orice act sau fapt care, potrivit Legii nr. 11 din 29.01.1991 privind combaterea concurenţei neloiale, cu modificarile si completarile ulterioare, este contrar bunei-credinţe şi uzanţelor cinstite;

b) denigrarea unui competitor sau a produselor/serviciilor sale, realizată prin comunicarea ori raspândirea de către institut sau reprezentantul/angajatul său, de informaţii care nu corespund realităţii despre activitatea unui concurent sau despre produsele acestuia , de natură să îi lezeze interesele;

c) dobândirea calităţii de membru fondator, acţionar, asociat, administrator, angajat sau colaborator al unei firme/instituţii concurente;

d) depunerea unei activităţi, indiferent de natura şi modul de derulare a acesteia, în cadrul unei firme/instituţii concurente;

e) oferirea serviciilor de cercetare şi/sau proiectare către o firmă/instituţie concurentă;

f) acceptarea unei oferte, făcută de o firmă/instituţie concurentă, pentru prestarea de servicii de cercetare şi/sau proiectare;

g) deturnarea clientelei Institutului către o altă firmă/instituţie concurentă, prin folosirea legăturilor şi relaţiilor stabilite cu această clientelă, în cadrul funcţiei deţinute la Institut în prezent sau anterior;

h) utilizarea informaţiilor, materialelor, bazei tehnico-materiale, serviciilor şi timpului de lucru, a Institutului în interese personale sau străine Institutului;

i) comunicarea sau divulgarea, pe orice cale, către o firmă/instituţie concurentă a informaţiilor, datelor sau elementelor privind activitatea Institutului;

j) întrebuinţarea denumirii Institutului sau emblemei acesteia, pentru prezentarea unor lucrări personale de calitate îndoielnică, cu scopul de antireclamă şi de inducere în eroare a clientelei;

k) elaborarea cu bună ştiinţă, în cadrul Institutului a unor lucrări de aşa manieră încât prin conţinutul lor să favorizeze o firmă/instituţie concurentă.

Art. 24 Pentru participarea la lucrări de cercetare-proiectare care impun un nivel deosebit de pregătire ştiinţifică şi tehnică, salariaţilor li se poate cere susţinerea unor teste de evaluare a nivelului de pregătire profesională în condiţii convenite la nivelul Institutului.

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

Art. 26 Neîndeplinirea sau indeplinirea in mod necorespunzător de catre salariati a obligatiilor prevazute în prezentul CCM, CIM, Regulamentul Intern şi legislaţia în vigoare se considera abatere disciplinara si se sanctioneaza, dupa caz, conform prevederilor Codului Muncii, contractului colectiv de muncă, regulamentului intern.

TITLUL II - RELAŢIILE DE MUNCĂ

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ŞI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

CAPITOLUL 1
ANGAJAREA ŞI ÎNCADRAREA PERSONALULUI

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

Art.28 Preşedintele Consiliului de Administraţie/Directorul General are competenţa de a angaja şi de a concedia salariaţii în conformitate cu dispoziţiile legale, cu prezentul Contract Colectiv de Muncă şi cu Regulamentul intern.

Art.29 Procedura de recrutare si procedura de angajare sunt prevazute in Regulamentul Intern şi
Statutul personalului de cercetare – dezvoltare.

Art.30 (1) Preşedintele Consiliului de Administraţie/ Directorul General are obligaţia de a aduce la cunoştinţa salariaţilor, prin afişare la sediul institutului, existenţa posturilor vacante şi condiţiile de ocupare ale acestora.

(2) Angajarea salariaţilor în unitate se face prin concurs sau examen/interviu, după caz. În cazul în care la concursul organizat pentru ocuparea unui post vacant s-a prezentat un

singur candidat, încadrarea în muncă se face prin examen. Pot fi angajaţi fără concurs (examen) foştii salariaţi ai institutului cărora le-au încetat raporturile de muncă ca urmare a reducerii activităţii sau din motive neimputabile acestora precum și cei pensionați care revin pe aceleaşi funcţii (sau pe alte funcţii), fără să mai fie supuşi perioadei de probă.

În vederea stabilirii drepturilor şi obligaţiilor ce decurg din Contractul Individual de Muncă, salariaţii din unităţi sunt clasificaţi, în funcţie de specificul activităţii şi de cerinţele postului privind nivelul de pregătire, astfel:

A. Funcţii de execuţie:

a) muncitori necalificaţi;

b) muncitori calificaţi;

c) salariaţi cu pregătire medie angrenaţi în activitatea generală a unităţii (pregătire liceală sau postliceală);

d) salariaţi cu pregătire medie angrenaţi în activitatea specifică a unităţii (pregătire liceală sau postliceală);

g) salariaţi cu pregătire superioară angrenați în activitatea generala a unității;

h) salariați cu pregatire superioară angrenați în activitatea specifică a unității.

B. Funcţii de conducere:

a) funcţii de conducere a compartimentelor;

b) funcţii de conducere a unităţii.

C. Prin personal cu funcţii de conducere se înţelege: Directorul General, Director Economic și Directorul Științific,Director Executiv,Directorul Tehnic,Directorul Marketing Vanzari si Investitii, Directorul Asigurarea Calitatii, Inginerul Sef, Sefii punctelor de lucru, Managerii Departamentelor, Şefii Serviciilor, Şefii Birourilor si compartimentelor, Sefii laboratoarelor Contabil Șef și Secretar Științific.

D. Conform Legii 183/2024/Art. 9 - Personalul prevăzut la art. 8 alin. 2 lit. a), cu studii superioare care desfăşoară activităţi CDI, se diferenţiază pe funcţii şi grade profesionale de cercetare dezvoltare, pastrand echivalenta cu gradele profesionale prevazute in Carta Europeana a Cercetatorilor, după cum urmează:

a)cercetători seniori, deţinând titlul de doctor:

(i)cercetător principal (R4): cercetător ştiinţific gradul I - CS I;

(ii)cercetător consacrat (R3): cercetător ştiinţific gradul II - CS II;

b)cercetător recunoscut (R2), deţinând titlul de doctor: cercetător ştiinţific gradul III - CS III;

c)cercetător debutant (R1), deţinând titlul de doctor sau având calitatea de student doctorand: cercetător ştiinţific - CS;

d)asistent în activitatea de cercetare ştiinţifică, licenţiat: asistent de cercetare ştiinţifică - ACS.

E . Personalul suport pentru activităţile CDI, prevăzut la art. 8 alin. (2) lit. d), cu studii medii sau superioare, care contribuie la îndeplinirea unor sarcini ştiinţifice şi tehnice care implică aplicarea de concepte şi metode operaţionale şi utilizarea de echipamente de cercetare şi participă, pe lângă cercetătorii ştiinţifici, la desfăşurarea activităţii CDI prin realizarea de programe experimentale şi tehnologii, respectiv efectuarea de măsurări, analize, operaţii de execuţie a unor elemente, operaţii de întreţinere şi exploatare a aparaturii şi a instalaţiilor de cercetare, precum şi la alte activităţi asemănătoare, cuprinde:

a)personal cu studii superioare tehnice sau studii superioare în alte domenii fundamentale conform necesităţilor organizaţiei de cercetare, atestat în activitatea de dezvoltare experimentală şi transfer tehnologic: ingineri de cercetare care realizează proiectarea produselor, serviciilor, sistemelor sau a proiectelor tehnologice inovatoare; de asemenea, creează prototipuri sau modele ale produselor sau sistemelor în vederea testării şi evaluării funcţionalităţii şi sunt responsabili de implementarea şi personalizarea soluţiilor tehnice dezvoltate în funcţie de cerinţele beneficiarilor. Personalul se diferenţiază pe funcţii şi trepte profesionale, după cum urmează:

(i)inginer de cercetare senior - ICS;
(ii)inginer de cercetare recunoscut - ICR;
(iii)inginer de cercetare debutant - ICD;
b)alte categorii de personal faţă de cele prevăzute la lit. a), cu studii superioare;
c)personal cu studii medii, care se diferenţiază pe funcţii şi trepte profesionale, după cum urmează:
(i)tehnician senior - TS;
(ii)tehnician recunoscut - TR;
(iii)tehnician debutant - TD.

F) Personalul încadrat, la data intrării în vigoare a Legii nr.183/2024, cu gradul profesional de inginer de dezvoltare tehnologică gradul I - IDT I, inginer de dezvoltare tehnologică gradul II - IDT II, inginer de dezvoltare tehnologică gradul III - IDT III şi inginer de dezvoltare tehnologică - IDT va fi menţinut pe postul respectiv până la încetarea contractului individual de muncă, în condiţiile Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, cu respectarea tuturor drepturilor dobândite, cu excepţia cazului în care angajatul solicita, din proprie initiative, aplicarea unei alte optiuni de incadrare conform prevederilor legale in vigoare.
Personalul poate solicita, din proprie inițiativă, în termen de maximum 5 ani de la intrarea în vigoare a legii, echivalarea funcției ocupate cu una dintre funcțiile prevăzute la art. 9 alin. (1) din Legea 183/2024, fără concurs, în condițiile îndeplinirii standardelor minimale stabilite la nivel național și, dacă este cazul, a celor stabilite de institut.
Echivalarea se face prin verificare administrativă internă, de către o comisie desemnată de conducerea institutului, care evaluează îndeplinirea standardelor pe baza documentației depuse de solicitant.
În situația în care standardele nu sunt îndeplinite, angajatul poate solicita încadrarea cu prioritate, fără concurs, pe un post corespunzător dintre cele prevăzute pentru personalul de specialitate suport în activitatea CDI, în situaţia îndeplinirii standardelor minimale necesare ocupării postului. Lista posturilor disponibile şi termenul până la care se poate opta pentru ocuparea lor vor fi publicate pe pagina de internet a organizaţiei de cercetare. va fi publicată pe pagina de internet a institutului.

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

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

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

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

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

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

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

(3) Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in prezentul contract colectiv de munca, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.

(4) Pentru absolventii institutiilor de invatamant superior, primele 6 luni dupa debutul in profesie se considera perioada de stagiu. Fac exceptie acele profesii in care stagiatura este reglementata prin legi speciale. La sfarsitul perioadei de stagiu, angajatorul elibereaza obligatoriu o adeverinta, care este vizata de inspectoratul teritorial de munca in a carui raza teritoriala de competenta acesta isi are sediul.

Art. 34 (1) Contractele individuale de muncă se pot încheia şi pe durată determinată, în cazurile şi modalităţile prevăzute expres de lege. Dispoziţiile legale, precum şi cele cuprinse în contractul colectiv de muncă la nivelul INCD Turbomotoare COMOTI, aplicabile salariaţilor cu CIM pe durată nedeterminată, se aplică în egală măsură şi salariaţilor cu CIM pe durată determinată, cu excepţia dispoziţiilor contrare prevăzute în Codul Muncii.

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

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 şi 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 35 (1) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

(2) Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza intr-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase.

CAPITOLUL 2
PROMOVAREA NUMIREA ŞI SANCŢIONAREA SALARIAŢILOR

Art. 36 (1) Promovarea salariaţilor se face prin concurs sau examen în conformitate cu procedurile specifice Institutului, în cadrul aceleiaşi funcţii sau meserii, ori în alte funcţii şi/sau locuri de muncă, după posibilităţile şi nevoile Institutului.

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

(3) Salariaţii vor fi apreciaţi anual asupra activităţii, prin grija şefului de compartiment;

Art. 37 (1) Numirea si revocarea Directorului General se face conform prevederilor legale in vigore.

(2) Numirea,schimbarea sau revocarea Directorilor Executivi se face de catre Consiliul de Administratie la propunerea Presedintelui Consiliului de Administratie, conform prevederilor legale in vigoare.

(3) Directorul General numeste si schimba din functie Directorii si sefii compartimentelor functionale. **(4)** Dupa schimbarea din functie, salariatul va reveni fie pe postul ocupat anterior numirii in functia de conducere, fie pe un alt post potrivit pregatirii profesionale, urmand ca salariul sa fie renegociat pentru postul pe care il va ocupa.

(5) La schimbarea sau revocarea din functie, vor fi respectate procedurile prevazute de prezentul Contract Colectiv de Munca.

Art. 38 Acţiunile sau inacţiunile care constituie abateri disciplinare, sancţiunile disciplinare, precum şi procedura cercetării disciplinare prealabile aplicării sancţiunilor disciplinare sunt stabilite în Regulamentul Intern.

CAPITOLUL 3
SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

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

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

CAPITOLUL 4
MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

Trimiterea în delegaţie a salariaţilor INCD TURBOMOTOARE COMOTI:

Art. 40 Delegarea reprezinta exercitarea temporara, din dispozitia INCD TURBOMOTOARE COMOTI, de catre salariat, a unor lucrari sau sarcini corespunzatoare atributiilor de serviciu in afara locului sau de munca.

Art. 41 Pe durata delegarii salariatul isi pastreaza functia si toate celelalte drepturi prevazute in contractul individual de munca.

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

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

Art. 44 Pentru interesele Institutului salariaţii vor putea fi trimişi în delegaţie, în următoarele condiţii:

a. delegaţia nu poate fi refuzată, dacă a fost anunţată cu cel puţin o zi înainte de plecare şi s-a acordat avansul ;

b. delegaţia poate fi refuzată din motive medicale dovedite prin certificat medical depus la Serviciul Resurse Umane în termen de 3 zile de la data anunţării delegaţiei;

c. în termen de 3 zile lucrătoare de la încheierea delegaţiei sau 4 zile pentru delegaţiile pentru aprovizionare, salariatul va depune decontul, însoţit de un raport scris, concis asupra activităţii desfăşurate; depăşirea termenului de decontare se sancţionează conform legislaţiei în vigoare.

d. datoriile provenite din deconturile de delegaţie se reglează cel târziu la lichidarea lunii în care acestea se depun.

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

(2) Salariatul aflat în delegaţie trebuie să respecte normele de disciplină şi de sanatate si securitate in munca în unitatea în care îşi execută sarcinile, dar răspunderea sa disciplinară poate fi angajată numai de Institut.

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

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

(3) Salariaţii aflaţi în delegaţie nu pot desfăşura activitate în zilele de repaus săptămânal ori sărbătoare legală, cu excepţia intervenţiilor neprevăzute şi / sau urgente,aprobate în prealabil de Directorul General al INCD TURBOMOTOARE COMOTI.

(3^1) În situatia de excepţie menţionată la alin (3), salariaţilor aflaţi în delegaţie care au desfăşurat activitate :

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

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

(3_2) Salariaţii aflaţi în delegaţie vor respecta durata normală a timpului de muncă stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă.

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

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

Art. 47 Delegaţiile în ţară se vor deconta astfel:

a) transportul pe orice distanţă SNCFR la clasa 2 sau auto, sau cu mijloacele proprii auto. Deplasarea salariaţilor cu autoturismul proprietate personală se poate face numai cu aprobarea prealabilă a şefului de departament, atît pentru posesorul autoturismului, cît şi pentru alţi salariaţi care se deplasează împreună cu acesta. În acest caz, posesorul autoturismului va primi contravaloarea benzinei conform prevederilor legale. Decontarea sumei primite pentru benzină se va face pe bază de referat;

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

Art. 48 (1) Decontarea valorii diurnei acordata salariatilor pentru delegatiile efectuate in tara va fi in cuantum de 160 de lei pe zi incepand cu 01.01.2026.

(a) *Pentru contractele de cercetare / Instalatii de Interes National, diferenta de la suma stabilita conform HG 714/2018 pana la suma de 160 de lei se va suporta de Institut si se va taxa conform legii.*

(2) Pentru angajaţii (în afara celor încadraţi pe postul de sofer) care conduc autoturismul Institutului, cu care se deplasează în delegaţie, se acordă o indemnizaţie in valoare de 55 de lei pentru fiecare zi a delegaţiei

(3) Indemnizaţia menţionată la al (2) se va acorda numai în baza deciziei prin care se stabileste ca sarcină a angajatului delegat, conducerea autoturismului Institutului în vederea deplasării în delegaţie.

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

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

(3) Delegaţiile în străinătate se vor deconta în moneda primită, conform actelor normative în vigoare la data efectuării delegaţiei, astfel încât Institutul să nu plătească impozit suplimentar. Ziua de delegaţie se pontează în ţară cu 8 ore.

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

Art.50 Executarea sarcinilor pe perioada delegării se consideră muncă prestată în realizarea obligaţiilor ce revin salariaţilor delegaţi, la locul de muncă.

Art. 51 Delegarea încetează în următoarele cazuri:

- la expirarea termenului până la care a fost dispusă;
- după executarea lucrărilor sau îndeplinirea sarcinilor care au făcut obiectul delegării;
- prin revocarea măsurii, de către Institut;

- ca urmare a încetării C.I.M. al salariatului aflat în delegaţie;

Detaşarea salariaţilor INCD TURBOMOTOARE COMOTI

Art. 52 (1) Detasarea este actul prin care se dispune schimbarea temporara a locului de munca, din dispozitia INCD TURBOMOTOARE COMOTI, la un alt angajator, in scopul executarii unor lucrari in interesul acestuia. In mod exceptional, prin detasare se poate modifica si felul muncii, dar numai cu consimtamantul scris al salariatului.

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

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

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

Art. 55 Trecerea definitivă a unui salariat chiar în Institut, la altă muncă decât aceea convenită la încadrare nu se poate dispune fără consimţământul celui în cauză.
Trecerea de pe un post pe altul, cu menţinerea salariului, dar cu modificarea atribuţiilor de serviciu nu se poate dispune fără consimţământul celui în cauză.

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

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

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

Art. 58 (1) Orice divergenţă privind încheierea, executarea, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă va fi analizată la nivelul Institutului de către reprezentanţii împuterniciţi ai administraţiei, reprezentanţii aleşi ai salariaţilor.
(2) În perioada de rezolvare a divergenţei nu se aplică salariatului sancţiuni legate de această divergenţă.

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

CAPITOLUL 5
ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ; DESFASURAREA ACTIVITATII DE TELEMUNCA;PROTECTIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art. 60 Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;
b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege .

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

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

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

Art.63 Este interzisa concedierea salariatilor :

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

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

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

h) pe durata efectuarii concediului de odihna.

i) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de catre acel salariat.

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) In situatia in care INCD TURBOMOTOARE COMOTI nu dispune de locuri de munca vacante, acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale sau, dupa caz, capacitatii

de munca stabilite de medicul de medicina a muncii, urmand sa ii comunice salariatului solutiile propuse de agentie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 71 Concedierea colectivă se va efectua conform prevederilor Codului Muncii şi reglementărilor legale în vigoare la momentul respectiv, cu respectarea prevederilor Titlului VI "Măsuri de protecţie specială a salariaţilor şi acordarea de facilităţi acestora".

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

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

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

a) motivele care determina concedierea;

b) durata preavizului;
c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, conform art.69 alin.(2) lit.d), din Codul muncii, numai in cazul concedierilor colective;
d) lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant, în condiţiile art.64 din Codul muncii.

(4) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator, cu excepţia cazului prevăzut la art. 51 alin. (2) Codul Muncii

(5) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.

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

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

Art. 74 Pentru lichidarea drepturilor şi obligaţiilor reciproce ale părţilor sunt necesare:
- restituirea de către salariat a bunurilor încredinţate de Institut;
- predarea gestiunii, dacă este cazul;
- plata drepturilor băneşti la zi;
- eliberarea unei adeverinte privind activitatea desfăşurată
- obligaţia persoanelor ale căror contracte au fost desfăcute din culpa lor, înainte de expirarea termenului în care trebuiau să lucreze în institut, de a restitui cheltuielile de şcolarizare.

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

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

Art. 77 Competenţa soluţionării contestaţiei aparţine Tribunalului Municipiului Bucureşti. Anularea desfacerii C.I.M. are ca efect reintegrarea în funcţie.

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

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

(2) DESFĂȘURAREA ACTIVITĂȚII DE TELEMUNCĂ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conducătorul locului de muncă este responsabil de îndeplinirea obiectivelor locului de muncă și are obligaţia organizării activităţii salariaților din subordine ţinând cont de activităţile şi proiectele în care este implicată structura organizatorică.

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

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

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

Angajaţii trebuie să rămână productivi şi receptivi în timpul programului de lucru.

Organizarea activităţii în regim de telemuncă se efectuează la solicitarea conducătorului locului de muncă/şefilor ierarhici, în situaţia în care consideră că este posibil, după semnarea de către salariat a actului adiţional la CIM şi a centralizatorului specific activităţii de telemuncă întocmit de şeful locului de muncă.

Salariaţii pot presta numărul de zile de telemunca stabilite, cumulat sau fracţionat.

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

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

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

În timpul programului de muncă, salariatul care prestează activitate în regim de telemuncă poate părăsi locul desfăşurării activităţii (domiciliul/reşedinţa/locul stabilit de părți) în situaţii justificate (ex: control medical), cu aprobarea conducătorului locului de muncă, prin e-mail. La solicitarea angajatorului şi cu acordul în scris al telesalariatului cu normă întreagă, acesta poate efectua muncă suplimentară.

(5) Evidenţierea începerii, respectiv sfârşitului programului de lucru - Salariatul va transmite șefului ierarhic direct,la solicitarea acestuia, la începutul zilei de lucru, un e-mail în care este anunţată prezența online şi la sfârşitul zilei de lucru un e-mail în care se confirmă terminarea programului de lucru.

Pentru salariaţii care desfăşoară telemuncă, acest aspect va fi evidenţiat în condica de prezenţă prin scrierea în ziua respectivă *TM*, în pontaj fiind notat numărul de ore lucrate.

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

(6) Activitatea telesariatului - Salariatul îşi va desfăşura activitatea prin utilizarea mijloacelor tehnice şi de comunicaţii puse la dispoziţie de către angajator sau prin utilizarea propriilor mijloace informatice dacă părțile convin în acest sens. Dacă salariatul foloseşte propriile mijloace tehnologice se va asigura că acestea nu sunt accesate și de către alte persoane.

Conform art. 4 (3) din Legea nr. 81/30.03.2018 privind Reglementarea Activităţii de Telemuncă: Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condiţiile stabilite prin CIM, regulamentul intern şi/sau CCM aplicabil, în condițiile legii. Şefii ierarhici vor verifica

activitatea salariaţilor care lucrează în regim de telemuncă prin intermediul telefonului, e-mailului şi/sau prin solicitarea de rapoarte de activitate zilnice/ săptămânale. Modalitatea de control va fi specificată în actul adiţional.

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

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

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

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

(7) Drepurile si obligaţiile părţilor:

1.Telesalariatul are următoarele drepturi si obligaţii:

a) să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate şi la condiţiile existente la locurile desfăşurării activităţii de telemuncă şi să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii şi realizării măsurilor de securitate şi sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;

b) să nu schimbe condiţiile de securitate şi sănătate în muncă de la locurile în care isi desfăşoară activitatea de telemuncă;

c) să utilizeze numai echipamente care nu prezintă pericol pentru securitatea şi sănătatea sa;

d) să îşi desfăşoare activitatea cu respectarea dispoziţiilor privind obligaţiile lucrătorilor, aşa cum sunt ele prevăzute în Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum şi în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;

e) să respecte regulile specifice şi restricţiile stabilite de către angajator cu privire la reţele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziţie;

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

g) dacă salariatul beneficiază de echipament individual de lucru: laptop, telefon de serviciu:

- să utilizeze în desfășurarea activității laptopul pus la dispoziție de către institut, în aceleași condiții în care le utilizează și la locul său de muncă unde își desfășoară activitatea în mod curent;

- să utilizeze laptopul/PC-ul declarat și să nu permită accesul altor persoane la acesta;

- telesalariatul poate să-și utilizeze si propriul echipament individual de lucru: laptop/PC, telefon mobil.

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

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

a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile

corespunzătoare, potrivit legii, CCM aplicabil și regulamentului intern;

d) angajatorul verifică respectarea programului de lucru și a îndeplinirii sarcinilor specifice prin e-mail, telefonic și prin solicitarea de rapoarte de activitate zilnice/săptămânale.

e) Angajatorul are următoarele obligații specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a salariatului:

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

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

- să asigure mijloacele aferente tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor şi/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepţia cazului în care părţile convin altfel;

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

-să informeze telesalariatul cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal în situaţia desfăşurării activităţii în alte spaţii decât spaţiile institutului (telemuncă).

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

(3) PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

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

- respectarea clauzelor contractului de muncă, inclusiv descărcarea de obligațiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective;
- gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
- asigurarea egalității și diversității la locul de muncă;
- asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;
- evaluarea capacității de muncă a salariaților;
- valorificarea drepturilor de asistență socială;
- exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;
- organizarea încetării raporturilor de muncă.

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

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

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

(5)Toți salariații au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal în legătură cu orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor institutului, în legătură cu orice divulgare a datelor cu caracter

personal și în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor de serviciu și în orice altă împrejurare, prin orice mijloace.

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

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

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

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

TITLUL III
CONDIŢII DE MUNCĂ

CAPITOLUL 1
ORGANIZAREA ACTIVITĂŢII

Art. 80 Structura organizatorică, structura compartimentală, relaţiile funcţionale între compartimente, ierarhizarea funcţiilor, încadrarea personalului pe posturi, sunt obligaţii ale Directorului General al Institutului şi ale personalului din conducerea administrativă, numit de acesta prin Decizie.
Organigrama se aprobă de către Consiliul de Administraţie si de către Ministerul Coordonator.

Art. 81 Atribuţiile de serviciu, răspunderile pentru fiecare funcţie, se fac cunoscute prin fişa postului, anexă la contractul individual de muncă, fişe care se actualizează periodic.

Art. 82 Fiecare structură compartimentală va avea obligatoriu întocmită "Fişa Compartimentului", care va cuprinde: sarcinile de serviciu, destinaţia, scopul, obiective, răspunderi, obligaţii, cerinţe, competenţe, poziţia în ierarhia structurală, nivelul de coordonare şi subordonare etc, şi vor fi anexe la Regulamentul Intern, reactualizându-se periodic.

Art. 83 (1) Activitatea de creaţie tehnico-ştiinţifică este coordonată pe baza Planului Anual de cercetare ştiinţifică de către Consiliul Ştiinţific, care are regulament propriu de funcţionare aprobat de Consiliul de Administraţie.

(2) Consiliul Ştiinţific este organ consultativ ales şi îşi desfăşoară activitatea pe baza prevederilor specifice din R.O.F.

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

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

(2) Comisia Socială îşi desfăşoară activitatea pe baza Regulamentului de funcţionare propriu aprobat de Conducerea Institutului şi avizat de Consiliul de Administraţie şi care se constituie în Anexă la Regulamentul Intern.

Art. 86 Conducerea INCD TURBOMOTOARE COMOTI va asigura aplicarea legislaţiei în vigoare privind informaţiile clasificate.

CAPITOLUL 2
CONDITII DE MUNCA SI SANATATE SI SECURITATE IN MUNCA

Art. 87 Părţile semnatare ale C.C.M., înţeleg prin condiţii de muncă, ansamblul de măsuri care influenţează şi condiţionează desfăşurarea procesului de muncă după cum urmează:

a) structura - forma - modul de organizare a muncii în toate compartimentele şi pentru toate tipurile de activităţi;
b) modul şi gradul de tehnicizare şi utilare a locurilor de muncă, amenajare, spaţii conexe şi anexe sociale;
c) condiţii de microclimat şi ambientale (militând pentru reducerea locurilor de muncă nocivă, cu risc profesional);
d) asigurarea măsurilor de sanatate si securitate in munca şi P.S.I.;
e) stabilirea condiţiilor de încadrare a personalului în funcţie de specificul activităţii depuse (examen medical, pregătire profesională, experienţă, aptitudini specifice, competenţă dovedită etc);
f) cerinţe exprese cuprinse în legislaţia muncii.

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

(2) Nesesizarea neregulilor constatate care aduc prejudicii indiferent de formă şi valoarea lor se sancţionează potrivit prevederilor Regulamentului Intern şi legislaţiei în vigoare.

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

(2) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locul de munca, INCD TURBOMOTOARE COMOTI va lua , cel putin, urmatoarele masuri:
a) - amenajarea ergonomica a locurilor de munca;
b) - asigurarea conditiilor de mediu si microclimat (vestiare, zgomot, vibratii, temperatura, aerisire, umiditate);
c) - amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca (vestiare, bai, grupuri sanitare, sali de repaos);
d) - diminuarea pana la incadrarea in concentratiile maxim admisibile a emisiunilor poluante.

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

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

Art. 90 La schimbarea locului de muncă (sau a condiţiilor de muncă) salariaţii vor fi obligatoriu instruiţi de către conducătorii locurilor de muncă asupra specificului muncii, a normelor de sanatate si securitate in munca şi P.S.I., pe care salariatul trebuie să le respecte, fiind testaţi în acest sens. În ambele situaţii dotarea cu echipamente specifice de lucru şi protecţie este obligatorie.

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

Art. 92 Activitatea de sanatate si securitate in munca şi cea de P.S.I. se va desfăşura pe baza legislaţiei specifice în vigoare, prin Decizia Directorului General numindu-se responsabil de activitate, cu specificarea responsabilităţilor şi a competenţelor.

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

(2) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă are în componenţă minim următorii membrii:
- reprezentant al salariaţilor;
- responsabil cu activitatea de sanatate si securitate in munca;
- responsabil cu activitatea de mediu şi ecologie;
- medicul de medicina muncii;
- reprezentantul INCD TURBOMOTOARE COMOTI în Comisia Socială.

(3) Comitetul de securitate si sanatate in munca are scopul de a asigura implicarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziilor in domeniul sanatatii si securitatii in munca.

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

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

(2) În limita fondurilor disponibile şi a prevederilor legale, cu consultarea reprezentanţilor aleşi ai salariaţilor, institutul va acorda fonduri pentru:

- finanţarea acţiunilor propuse de Comisia Socială;
- finanţarea acţiunilor propuse de Comitetul de securitate şi sănătate în muncă;
- finanţarea cursurilor de reconversie, pentru limitarea concedierilor.

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

TITLUL IV
TIMPUL DE LUCRU ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ. CONCEDIILE ŞI ZILELEL DE SĂRBĂTOARE

CAPITOLUL 1
TIMPUL DE MUNCA

Art. 96 (1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi si de 40 ore/săptămână.

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

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

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

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

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

Art. 99 Fiecare departament poate să stabilească orare flexibile de lucru în cazuri justificate şi fără a produce perturbări în desfăşurarea activităţilor de lucru, cu respectarea prevederilor Regulamentului intern şi cu acordul sefului de departament si aprobarea Directorului General, precum şi cu menţionarea în scris a modalităţilor de aplicare a acestora.

Art. 100 Salariaţii pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Conducerea INCD TURBOMOTOARE COMOTI va analiza cererea şi o va aproba în funcţie de posibilităţi.

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

(2) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi şi peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depăşească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână, iar programul stabilit sa fie anuntat cu o saptamana inainte. In aceste conditii nu se angajeaza tineri care nu au implinit varsta de 18 ani.

(3) Pentru personalul incadrat cu timp partial de lucru, orele de incepere a schimburilor de lucru sunt aceleasi ca pentru schimburile normale.

(4) Programul de lucru organizat in ture se desfasoara pe baza de grafice saptamanale sau lunare. Intervalul dintre doua ture de lucru este de cel putin 12 ore. Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi.

(5) La cerere, salariaţii cu program parţial de lucru pot fi încadraţi în program normal dacă există posturi vacante şi dacă întrunesc condiţiile ocupării acestor posturi.

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

(2) Sunt zile nelucrătoare, şi plătite dacă sunt în cursul săptămânii de lucru,in anul 2026 zilele de:

- 1 şi 2 Ianuarie
- 6 şi 7 Ianuarie
- 10 Aprilie
- 1 Mai
- prima si a doua zi de Paşte
- prima si a doua zi de Rusalii
- 1 Iunie
- 15 August- Adormirea Maicii Domnului
- 30 Noiembrie
- 1,25 Decembrie

(2[1]) Sunt zile nelucrătoare, şi plătite dacă sunt în cursul săptămânii de lucru,in anul 2027, zilele de:

- 1 şi 2 Ianuarie
- 6 şi 7 Ianuarie
- 30 Aprilie
- 1 Mai
- prima si a doua zi de Paşte
- prima si a doua zi de Rusalii

- 1 Iunie
- 15 August- Adormirea Maicii Domnului
- 30 Noiembrie
- 1,25 Decembrie

(3) În afara zilelor nelucrătoare stabilite prin alin. (2) si (2 [1]) se consideră ca zile nelucrătoare : - ziua de 8 Martie 2026 si ziua de 8 Martie 2027 numai pentru salariate, ziua de 24 decembrie 2026 si 24 Decembrie 2027 când se sărbătoreşte "Ziua Cercetătorului şi Proiectantului " din România.

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

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

Art. 104 (1) În situaţii speciale salariaţii pot fi chemaţi să presteze ore suplimentare peste programul normal de lucru.

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

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

B) înlaturarea efectelor unor situatii neprevazute care dauneaza bunei desfăşurări a activităţii INCD TURBOMOTOARE COMOTI.

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

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

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

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

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

(2) La cererea intemeiata a salariatelor gravide, INCD TURBOMOTOARE COMOTI va permite efectuarea de controale medicale in timpul programului de lucru, conform recomandarilor medicului care urmareste evolutia sarcinii, fara a le fi afectate drepturile salariale.

(3) Salariata in cauza este obligata sa prezinte adeverinta medicala privind efectuarea controalelor pentru care s-a invoit.

Art.108 In durata normala a timpului de munca nu intra timpii consumati cu echiparea-dezechiparea la inceputul si sfarsitul programului.

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

CAPITOLUL 2

CONCEDII

Art. 110 Salariatii beneficiaza de concediile prevazute de lege, si anume: concediul de odihna, medical, de maternitate, pentru cresterea copilului de pana la 2 ani, pentru ingrijire copil bolnav, concedii de formare profesionala, concediu de ingrijitor si concedii fara plata.

A. Concediul de odihna:

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

Art. 112 Salariaţii au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihna plătit, proporţional cu timpul de lucru realizat astfel :

1. Pentru salariatii institutului, concediul de odihna va avea o durata minima de 28 de zile lucratoare cu exceptia personalului CDI, (asa cum este mentionat la art.9 (1) din Legea 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltate si inovare) care are dreptul la un concediu de odihna cu o durata minima de 30 de zile lucratoare, asa cum este prevazut la art. 32 (1) lit v) din Legea 183/2024 privind statutul personalului de cercetare dezvoltare inovare.

Programarea colectiva a concediului de odihna se va face in perioada 01.01.2026-31.12.2027, dupa cum urmeaza:

- O zi in data de 5 Ianuarie 2026
- O zi in data de 9 Aprilie 2026
- O zi in data de 30 Aprilie 2026
- 16 zile in perioada: 24 Iulie - 14 August 2026
- O zi in data de 23 Decembrie 2026
- 4 zile in perioada :28-31 Decembrie 2026

- 3 zile in perioada : 4,5 si 8 Ianuarie 2027
- 16 zile in perioada : 23 Iulie-13 August 2027
- O zi in data de 29 Noiembrie 2027
- 2 zile in perioada 2-3 Decembrie 2027
- 5 zile in perioada : 27-31 Decembrie 2027

Programarea individuala a zilelor de concediu acordate suplimentar potrivit art.114 din CCM, se va face potrivit art.148 (3) din Codul Muncii. Raspunderea pentru efectuarea programarii individuale anuale a concediilor de odihna, precum si a concediilor neefectuate din anii precedenti si efectuarea acestora de catre salariati, revine angajatorului prin sefii ierarhici si serviciul Resurse Umane. Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepţia situaţiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

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

Art. 113 Pentru salariaţii care fie sunt salariaţi cu funcţia de bază la altă unitate (unde au contract de muncă) fie sunt angajaţi în aceleaşi condiţii la alte unităţi, dreptul la Concediul de odihna se acordă conform legislaţiei in vigoare si prezentului CCM.

(1) Salariaţii detaşaţi de la alte unităţi, dacă nu a fost stabilit altfel prin "Protocolul de colaborare" îşi pot efectua C.O. conform programării făcute de INCD TURBOMOTOARE COMOTI.

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

Art. 114 Pentru salariatii prevazuti la art.112 punctul 1, se acordă suplimentar zile de C.O. plătite, în continuarea celor 28 / 30 de zile lucratoare sau separat, în funcţie de vechimea în muncă după cum urmează:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 119 (1) În cazurile justificate, pentru situaţii deosebite, etc., în măsura posibilităţilor, se pot acorda avansuri băneşti din drepturile de C.O., în limita a 10 zile, fără drept de primă de vacanţă.

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

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

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

Art. 121 La plecarea din Institut, din iniţiativa salariatului, acesta este obligat a returna o sumă de bani, proporţional calculată cu timpul de lucru neefectuat până la sfârşitul anului calendaristic, pentru salariaţii care au beneficiat de indemnizaţia de concediu (8 ore/zi) şi prima de vacanţă.

Art.122 (1) Orice conventie prin care se renunta total sau in parte la concediul de odihna este interzisa.
(2) Cererile de plecare in concediu se vor depune individual la Serviciul Resurse Umane cu cel putin o saptamana inainte de plecarea in concediu.

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) Intreruperea concediului de odihna se face in cazuri exceptionale, motivate in scris de catre seful locului de munca, cand este necesara prezenta la locul de munca a salariatului aflat in concediu de odihna, dar numai cu aprobarea Directorului General si cu acordul salariatului. Salariatul rechemat la lucru are dreptul la o compensare, astfel:
- considerarea timpului afectat rechemării (inclusiv deplasarea dus-întors), ca lucrat în delegaţie, şi plătit ca atare;
- prelungirea C.O. cu numărul de zile din rechemare.

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

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

(2) In cazurile de intrerupere a concediului de odihna in care zilele de concediu de odihna ramase se vor efectua imediat dupa ce au incetat situatiile de intrerupere, indemnizatia de concediu nu se restituie. In aceste situatii se va proceda la regularizarea platilor in raport cu indemnizatia de concediu aferenta zilelor de concediu neefectuat si cu salariul cuvenit salariatului pentru perioada lucrata dupa intreruperea concediului sau cu drepturile cuvenite pe aceasta perioada, dupa caz, potrivit legii.

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

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

(3) In cazul in care perioada de incapacitate temporara a fost de 12 luni sau mai mare si s-a intins pe 2 ani calendaristici consecutivi, salariatii respectivi au dreptul la un singur concediu de

odihna, acordat in anul reinceperii activitatii, in masura in care nu a fost efectuat in anul in care s-a produs pierderea temporara a capacitatii lor de munca.

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

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

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

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

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

(4) În funcţie de condiţii şi posibilităţi Institutul poate acorda o zi liberă pentru ziua de naştere a salariatului.

B. Concediul medical:

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

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

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

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

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

C. Concediul pentru formare profesionala

Art.129 (1) Salariatii au dreptul sa beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesionala.
(2) Concediul de formare profesionala se poate acorda cu sau fara plata.

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

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

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

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

Art.131 (1) In cazul in care in cursul unui an calendaristic, pentru salariatii in varsta de pana la 25 ani, si, respectiv, in cursul a doi ani calendaristici consecutivi, pentru salariatii in varsta de peste 25 de ani, nu a fost asigurata participarea la o formare profesionala pe cheltuiala INCD TURBOMOTOARE COMOTI, salariatul in cauza are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de Institut, de pana la 10 zile lucratoare.

(2) In situatia prevazuta la alin. precedent, indemnizatia de concediu va fi stabilita la fel ca la concediul de odihna .

(3) Perioada in care salariatul beneficiaza de concediu platit prevazut la alin. precedent se stabileste de comun acord cu conducerea INCD TURBOMOTOARE COMOTI.

(4) Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilată unei perioade de munca efectiva in ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decat salariul.

***D.* si Concediul pentru Ingrijitor si *Concediul fara plata* :**

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

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

(1) Concediul fara plata poate fi acordat numai daca nu este afectata activitatea Institutului si numai pentru rezolvarea unor probleme personale.

(2) Cererea de acordare a concediului fara plata va avea avizul sefului ierarhic direct şi va fi înaintată spre aprobare Directorul General, cu cel puţin 30 de zile calendaristice înainte de efectuarea concediului, dacă acesta depăşeşte 5 zile lucrătoare.

(3) Salariatii au dreptul la un concediu fara plata de cel mult 90 de zile pe an.

(4) Pe timpul concediului fara plata, salariatul care beneficiaza de acesta isi pastreaza calitatea de angajat, fara ca aceasta perioada sa constituie vechime in munca.

(5) Pe perioada concediului fără plată, Institutul este în drept a angaja pe postul rămas liber salariaţi cu contract pe durată determinată.

(6) Dacă în termen de 3 zile lucrătoare de la data expirării C.F.P., salariatul care a beneficiat de C.F.P. nu se prezintă la serviciu, sau nu anunţă în scris motivul neprezentării, Institutul, după înştiinţare, este în drept a-i desface C.I.M. şi după caz a solicita daune.
(7) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situaţii neprevăzute, determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.
(8) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la pct. (7) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
(9) Angajatorul şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă, precizată la pct. (7), în limita numărului de zile prevăzute la pct. (8)."

E. Intreruperea temporara a activitatii Institutului

Art.133 (1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa INCD TURBOMOTOARE COMOTI in cazul intreruperii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, in special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

(2) Pe durata intreruperii temporare a activitatii INCD TURBOMOTOARE COMOTI , salariatii vor primi 75% din salariul de baza individual, dar nu mai putin decat salariul de baza minim prevazut in Contractul colectiv de munca unic la nivel national , cu conditia ca incetarea lucrului sa nu se fi produs din vina lor si daca in tot acest timp au ramas la dispozitia Institutului

(3) Pe durata intreruperii temporare, salariatii se vor afla la dispozitia INCD TURBOMOTOARE COMOTI, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii. Prin negocieri la nivelul Institutului, se va stabili concret modul de realizare a prevederilor de a ramane la dispozitia INCD TURBOMOTOARE COMOTI - prezenti in incinta institutului, in astepterea reluarii activitatii, sau ramanerea la domiciliu de unde pot fi convocati.

TITLUL V
SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

CAPITOLUL 1
CRITERII GENERALE DE STABILIRE A SALARIULUI DE BAZĂ

Art.134 (1) Pentru munca prestată în folosul Institutului, pentru îndeplinirea scopurilor funcţionale şi finalităţii tuturor activităţilor, fiecare salariat are dreptul la un venit salarial, în bani, acordat conform prevederilor prezentului C.C.M. şi a legislaţiei în vigoare.

(2) Venitul salarial este format dintr-un salariu de bază, corespunzător unui program complet de 170 ore, în medie pe lună, negociat în funcţie de calificarea salariatului, competenţă, specificul activităţii depuse, nivel de responsabilitate sau funcţie şi alte drepturi salariale acordate prin negociere directă.

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

(4) Începând cu data de 1 ianuarie 2026, fondul de salarii pentru anul 2026 se menţine la acelaşi nivel cu cel existent la data de 31 decembrie 2025 în măsura în care personalul ocupă aceeaşi funcţie şi îşi desfăşoară activitatea în aceleaşi condiţii.

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

- la sectiile administrative si cele de productie/montaj (unde predomina ca angajati muncitori) se va utiliza procentul mediu de majorare pe institut;
- la colectivele de cercetare se va acorda un procent de majorare diferentiat in functie de gradul de acoperire al pontajului pe contracte, altele decat Programul Nucleu si Instalatiile si Obiectivele de Interes National, in baza a 6 categorii de performanta. Majorarea salariilor de baza ale salariatilor se va face prin negociere individuala cu incadrarea in procentul de majorare pe institut, respectiv a procentului de majorare pe fiecare compartiment.

-Pentru anumite contracte sau proiecte, indiferent de sursa de finanțare, salariații din cadrul compartimentelor pot beneficia de un salariu diferențiat. Acordarea salariului diferențiat se face cu respectarea cumulativă a următoarelor condiții:

a) Existența unei solicitări scrise înaintate de Directorul/Responsabilul de proiect și aprobate de Directorul General;

b) Încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă, în care se menționează salariul de bază și, sporurile aferente contractului sau proiectului respectiv;
c) Acordarea salariului diferențiat numai pentru perioada efectiv lucrată și pontată pe acel contract sau proiect."

(6) Actualizarea grilei de salarizare se va face in conformitate cu prevederile legale referitoare la stabilirea salariului minim pe economie incepand cu 01.01.2025.

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

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

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

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

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

Art. 136 (1) Pentru o mai corectă evaluare, salariaţii vor fi clasificaţi în "clase valorice", pe baza criteriilor de performanţă socio-profesionale înscrise în "Fişele de Apreciere" individuale, ce se vor completa prin grija şefilor de compartimente, responsabililor de contracte, anterior începerii negocierilor salariale , şi trimestrial după aceea.

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

(3) Declasarea salariatului din "Clasa Valorică" în care a fost încadrat pe baza criteriilor de performanţă din "Fişa de Apreciere" nu poate fi făcută decât în situaţiile în care salariatul a fost sancţionat disciplinar pentru neîndeplinirea obligaţiilor sale.

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

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

Art. 139 (1) Obligaţia participării la atragerea de comenzi, la întocmirea de documentaţii tehnice şi de oferte, la promovarea valorilor şi imaginii Institutului, o au salariaţii din compartimentele specializate cu competenţă prin decizie internă.

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

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

CAPITOLUL 2

NEGOCIEREA INDIVIDUALĂ

Art. 140 Negocierea salariului de bază se face ţinându-se cont de "Fişa de Apreciere".

(2) Cresterea salariala se va face prin negociere individuala, in limita de crestere a fondului total de salarii bugetat.

Art. 141 (1) La solicitarea salariatului, la negociere poate participa un reprezentat al salariatilor, şi/sau şeful lui direct.

(2) Contestaţiile reieşite după renegocierea individuală şi semnarea cu obiecţiuni a Fişei de Negociere se depun prin Registratură, în termen de 3 zile de la data negocierii spre a fi analizate de către Directorul General şi după caz împreună cu reprezentantii salariatilor.

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

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

Nesemnarea Fişei de Negociere nu dă dreptul la contestaţie.

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

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

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

Art. 144 Pentru functiile de Director se vor ponta in fisele de pontaj astfel : minim 25% din timpul de lucru pe regie iar resul timpului de lucru pe contracte.

CAPITOLUL 3
SPORURI ŞI ADAOSURI LA SALARIUL DE BAZĂ

Art. 145 (1) Se acordă următoarele sporuri :

a) pentru funcţie - de la 8% la 25%, astfel :
- -pentru seful colectivului cu un numar de minim 4 persoane.....**8%,**
- -pentru seful colectivului cu un numar de peste 10 persoane.....**15%,**
- -pentru directori ..... **25%.**

b) pentru responsabilitate : **8%, 15%, 25%** ;

c) pentru vechime în muncă astfel :

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

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

Spor	Vechime neîntreruptă de la ultima angajare în INCD TURBOMOTOARE COMOTI
3 %	5 – 10 ani
5 %	peste 10 ani

e) pentru titlul de doctor : **15%**;
f) pentru doctoranzi : **8%** - cu prezentarea, la începerea anului Universitar a adeverinţei de Doctorand;
g) pentru lucrul pe proiect : **8%** - pentru personalul din colectivele productive, pentru perioada în care pontează pe contract;
h) pentru ore lucrate suplimentar peste programul de lucru şi în zilele libere şi sărbătorile legale, conform legislaţiei în vigoare;

i) pentru exercitarea în cadrul Institutului, a atribuţiilor aferente altor funcţii decat cea de baza : **8%; 15%; 30%; 50% ;**
j) pentru înaltă specializare : **8%, 15%, 25%, 35%, 45%** ;
k) pentru conduceri de contracte, pe perioada cât timp ponteaza pe acele contracte, astfel :

- între 100.000 si 500.000 RON : **8%** ;
- între 500.000 şi 1.500.000 RON : **15%** ;
- peste 1.500.000 RON : **25%** ;

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

l) pentru dublă deservire, pe perioada în care lucrează simultan pe 2 maşini : **25%**; **50%**, în funcţie de complexitatea lucrărilor;

m)pentru condiţii penibile: **15%;**

n) pentru desfăşurarea activităţilor de producţie în regim de urgenţă : **5%,** acordat în baza referatului şefului direct, aprobat de către Directorul General

(2) În funcţie de posibilităţile şi de necesităţile institutului, la negocierea individuală se mai poate acorda un spor de 8% la salariul de bază pentru situaţii ca :

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

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

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

a) Daca contractele compartimentului asigură acoperirea în proportie de 100% a fondului de salarii pana la sfarsitul anului calendaristic, incepand cu luna pentru care se solicita acordarea sporului de performanta, in fondul de salarii incluzandu-se salariile de baza si sporurile stabilite conform CCM;

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

c) Respectarea cerinţelor de calitate, a lucrărilor şi produselor.

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

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

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

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

Stimulentele financiare se vor acorda colectivului de autori astfel :

	Suma Euro Net
Articol publicat in zona rosie (Q1)	1400
Articol publicat in zona galbena (Q2)	1200
Articol publicat in zona gri (Q3)	1000
Articol publicat in zona gri (Q4)	800
Acordare brevet patent international	2000
Acordare brevet national	1400
Depunere brevet patent internatonal	500
Depunere brevet national	300
Coordonator de proiect INCDT COMOTI Depunere propunere de proiect la programe finantate de CE, agentii si organisme europene sau internationale	1500
Partener proiect - INCDT COMOTI Depunere propunere de proiect la programe finantate de CE, agentii si organisme europene sau internationale	800
Coordonator proiect -INCDT COMOTI Castigare proiect depus la programe finantate de CE, agentii si organisme europene si internationale	3000
Partener proiect -INCDT COMOTI Castigare proiect la programe finantate de CE, agentii si organisme europene si internationale	2000
Se premiaza directorul propunerii de proiect si principalii colaboratori/responsabilul partener al propunerii de proiect si principalii colaboratori	

Se premiaza directorul de proiect si principalii colaboratori/ responsabilul partener de proiect si principalii colaboratori.	

Impartirea sumei intre autori revine colectivului de autori respectiv."

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

- Premierea se efectueaza in scopul cointeresarii materiale a salariatilor la sporirea eficientei si calitatii muncii, gradului de pregatire profesionala, aplicarea in munca a rezultatelor stiintifice, metodelor avansate de lucru, intensitatea muncii, precum si executarea unor lucrari de importanta deosebita sau urgenta pe termenul efectuarii lor.
- Primele se pot acorda tuturor salariatilor cu functii de conducere sau de executie, cercetatorilor stiintifici, inginerilor, tehnicienilor, specialistilor,inclusiv personalului tehnico-stiintific, muncitorilor, si personalului auxiliar pentru indeplinirea urmatoarelor criterii:
  - -prestarea activitatii de cercetare stiintifica la un inalt nivel profesional;
  - -organizarea conferintelor, simpozioanelor, seminarelor stiintifice, etc;
  - -sustinerea si dezvoltarea colaborarii stiintifice cu organizatii internationale;
  - -asigurarea activitatii consiliului stiintific;
  - -asigurarea conditiilor care eficientizeaza activitatea stiintifica;
  - -prestarea celorlalte activitati auxiliare, care contribuie la dezvoltarea procesului inovational si de transfer tehnologic;
  - -indeplinirea programelor/proiectelor de cercetare in volumul si termenii stabiliti;
  - -participarea la procesul de editare a revistelor stiintifice, monografiilor si lucrarilor stiintifico-didactice;
  - -executarea calitativa si in termenii stabiliti in fisa postului a atributiilor de serviciu si a dispozitiilor sefilor ierarhici;
  - -eficienta deosebita a activitatii profesionale a salariatilor:
  - -prestarea altor activitati legale in sfera stiintei si inovarii, care contribuie la dezvoltarea procesului inovational si de transfer tehnologic.
- Premierea salariatilor se face la propunerea scrisa a sefului ierarhic si se aproba de directorul general.
- -Stimularea materiala a activitatilor de cercetare, inovare si transfer tehnologic poate fi efectuata din urmatoarele surse: Regia institutului sau Contracte economice.

În scopul eficientizării folosirii capabilităților și a experienței existente, dar și al motivării și promovării resursei umane, semestrial se va întocmi un clasament al celor mai eficiente departamente, câștigătorii urmând a fi recompensați material.

Clasamentul se va intocmi in functie de procentul acoperirii *compartimentelor institutului cu contracte de cercetare-dezvoltare altele decât cele generate de proiectele Nucleu sau instalații naționale.*

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

1. Vor fi exclusi urmatorii salariati :
   a. Cei care în prezent nu mai sunt salariaţii INCD Turbomotoare COMOTI şi au lucrat în cursul anului anterior mai puţin de 6 luni ;

b. Cei care s-au angajat pe parcursul anului anterior şi au lucrat mai puţin de 6 luni ;
c. Cei care au fost sancţionaţi disciplinar în anul anterior

2. Repartizarea se va efectua în funcţie de venitul mediu lunar realizat în ore lucrate de către salariat în anul anterior şi funcţie de încadrarea în următoarele categorii : a) Directori, b) Şefi compartimente; c) Personal execuţie.

CAPITOLUL 4
PLATA DREPTURILOR BĂNEŞTI

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

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

Plata salariilor se face, de regula, prin cărţi de debit, Institutul achitând cheltuielile aferente operaţiunilor bancare obţinerii acestora.

Art. 151 În cazul preconizării sau apariţiei dificultăţilor financiare, conducerea executivă va informa Consiliul de Administraţie şi Comisia de Negociere, cu care va negocia soluţionarea.
În caz de nesoluţionare este obligatorie concilierea.
Documentele emise cu aceste ocazii constituie acte adiţionale la prezentul contract.

TITLUL VI
MĂSURI DE PROTECŢIE SPECIALĂ A SALARIAŢILOR ŞI ACORDAREA DE FACILITĂŢI ACESTORA

Art. 152. In funcţie de realizările şi posibilităţile reale ale Institutului, partile sunt de acord ca se pot acorda facilitatile prevazute de Codul Fiscal, din fondul de cheltuieli sociale, limitat la 5% din fondul de salarii anual, dupa cum urmeaza:

a) Valorea tichetelor cadou acordate salariatilor pentru sarbatoarea de Paste va fi in cuantum de 1.100 de lei incepand cu 01.01.2026. Impozitarea acestora se va face conform prevederilor Codului Fiscal.
b) Valorea tichetelor cadou acordate salariatilor pentru sarbatoarea de Craciun va fi in cuantum de 1400 de lei incepand cu 01.01.2026. Impozitarea acestora se va face conform prevederilor Codului Fiscal.
c) Valorea tichetelor cadou acordate pentru zilele de nastere ale salariatilor va fi in cuantum de 1.100 de lei incepand cu 01.01.2026. Impozitarea acestora se va face conform prevederilor Codului Fiscal.

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

(2^1) Salariatii ale caror CIM inceteaza inainte de producerea unui eveniment pentru care se acorda tichete cadou(ziua de nastere, sarbatoarea de Paste, sarbatoarea de Craciun), nu beneficiaza de acest drept.

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

Art. 153 Salariaţii cu functia de baza in Institut, vor beneficia, în funcţie de realizările financiare ale Institutului, de următoarele drepturi, care se vor acorda din fondul de cheltuieli sociale, limitat la 5% din fondul de salarii anual, conform legislatiei in vigoare (Codul Fiscal)

1. Decontarea contravalorii transportului la si de la locul de munca incepand cu 01.01.2026, se va face dupa caz, la nivelul unui abonament de transport cu metroul, sau a unui abonament metropolitan. Salariatul beneficiar va prezenta, abonamentul metropolitan in original sau in copie conform cu originalul, sau bonul de combustibil in original. Bonul de combustibil se va deconta in limita a maxim contravaloarea unui abonament de transport cu metroul.
2. Pentru salariatii care au domiciliul in afara Mun Bucuresti, limita de decontare a transportului va fi de 700 de lei, iar pentru salariatii cu domiciliul aflat la o distanta mai mare de 60 km de locul de munca, limita de decontare a transportului va fi de 1.400 lei. Actualizarea fiecarui dosar pe baza caruia se stabileste valoarea decontarii pentru salariatii care au domiciliul in afara Mun Bucuresti se realizeaza de maxim doua ori pe an.
3. Cuantumul sumelor acordate copiilor minori ai salariatilor cu ocazia zilei de 1 iunie si cu ocazia Craciunului,Pastelui precum si salariatelor cu ocazia zilei de 8 Martie, din fondul de cheltuieli sociale, se stabileste in limitele neimpozabile prevazute de Codul Fiscal.; aceste sume se vor plati numai salariatilor cu functia de baza si norma intreaga in Institut.
4. (a) Tichete de masa se acorda in conformitate cu prevederile legale in vigoare si in functie de posibilitatile financiare ale Institutului.

(b) Valoarea tichetului de masa va fi in cuantum de 40 de lei, incepand cu data de 01.01.2026.

(c) Salariatii carora le-a incetat contractul de munca si nu au primit tichetele de masa aferente zilelor lucrate, pana la data incetarii CIM, au dreptul sa solicite plata contravalorii tichetelor de masa si dupa incetarea CIM dar cu conditia achitarii impozitului pe venit corespunzator catre angajator.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 157 În situaţia în care, ulterior consultărilor cu reprezentanţii salariaţilor, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligaţia de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă şi agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă, cu cel puţin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere

Art. 158 Notificarea prevăzută la art.157, trebuie să cuprindă toate informaţiile relevante cu privire la intenţia de concediere colectivă, precum şi rezultatele consultărilor cu reprezentanţii salariaţilor, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaţilor, numărul salariaţilor afectaţi de concediere şi data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.
1) În cazul în care angajatorul intenţionează să efectueze concedieri colective, acesta are obligaţia de a iniţia, în timp util şi în scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege, consultări cu reprezentanţii salariaţilor, cu privire cel puţin la: a) metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care vor fi concediaţi; b) atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.

2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite reprezentanţilor salariaţilor să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligaţia să le furnizeze toate informaţiile relevante şi să le notifice, în scris, următoarele:

1. nr. total şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;
2. motivele tehnico-economice care determină concedierea preconizată;
3. numarul si categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;
4. criteriile avute în vedere potrivit legii ;si/sau contractelor colective de muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
5. măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
6. măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează a fi acordate salariaţilor supuşi concedierii, conform dispozițiilor legale și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
7. data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
8. termenul în care reprezentantii alesi ai salariatilor pot face propuneri pentru evitarea sau diminuarea nr. salariaţilor concediaţi.

Art. 159 Conducerea Institutului are obligaţia să notifice o copie a notificării prevazută la art.158 alin.2), inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale a ocupării forţei de muncă la aceeiaşi dată la care a notificat reprezentantii alesi ai salariatilor.

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

Art. 161 Conducerea institutului are obligaţia de a răspunde în scris şi motivat la propunerile formulate reprezentantii alesi ai salariatilor în termen de 5_zile calendaristice de la primirea acestora.

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

Art. 163 În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat in aceeași activitate , fără examen,concurs sau perioadă de probă.

Art. 164 (1) În cazul în care în această perioadă Institutul îşi reia activităţile a căror încetare a dus la concedieri colective, INCD TURBOMOTOARE COMOTI are obligaţia de a transmite salariaţilor care au fost concediaţi o comunicare scrisă in acest sens şi de a-i reangaja pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs, ori perioadă de probă.

(2) Salariaţii au la dispoziţie un termen de maxim 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului pentru a-şi manifesta in scris consimţământul cu privire la locul de muncă oferit.

(3) In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (1) nu işi manifestă in scris consimţământul in termenul prevăzut la alin. (2) sau refuză locul de muncă oferit, INCD TURBOMOTOARE COMOTI poate face noi angajari pe locurile de munca ramase vacante.

Art. 165 Principalele criterii de departajare la luarea măsurii de desfacere a C.I.M. sin initiativa conducerii INCD TURBOMOTOARE COMOTI sunt competenţa profesională şi rezultatele activităţii depuse.

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

a) Contractele individuale de muncă ale salariaţilor care nu au funcţia de bază în Institut, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;
b) Contractele individuale de muncă ale salariaţilor care indeplinesc condiţiile de vârstă standard şi stagiul minim de cotizare pentru pensionare.
c) Contractele individuale de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condiţiile de pensionare la cererea lor.

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

a) Dacă măsura ar putea afecta doi soţi care lucrează în cadrul INCD TURBOMOTOARE COMOTI, se desface CIM al soţului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface CIM al unui salariat care ocupă un post nevizat de reducere,
b) Măsura să afecteze mai intâi persoanele care nu au in intreţinere copii şi, in ultimul rând femeile care au in ingrijire copii, bărbaţi văduvi sau divorţaţi care au in ingrijire copii, unicii întreţinători de familie, precum şi salariaţii bărbaţi sau femei care mai au cel mult 5 ani până la pensie.

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

Art. 169 La desfacerea C.I.M. din iniţiativa conducerii INCD TURBOMOTOARE COMOTI pentru motive neimputabile salariatilor, acestia vor primi o indemnizaţie compensatorie suplimentară în funcţie de vechimea în muncă, astfel:

Vechime în muncă	**Cuantum indemnizaţie**
Sub 15 ani	**2** (două) salarii de bază
15 – 20 ani	**3** (trei) salarii de baza

Peste 25 ani	**5** (cinci) salarii de bază

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

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

a) cel puţin un salariu de bază mediu plătit de Institut, acordat mamei, pentru naşterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soţul acesteia beneficiază de plata ajutorului acordat în aceste condiţii;

b) cel puţin două salarii de bază, medii pe Institut, în cazul decesul salariatului, dacă decesul a intervenit ca urmare a unui accident de muncă sau legat de muncă sau boală profesională, cuantumul ajutorului, acordat familiei va fi de cel puţin patru salarii medii pe Institut; diferenţa de 2 salarii se va plăti după stabilirea în condiţiile legii a cauzei decesului;

c) cel puţin un salariu de bază, mediu pe Institut, la decesul soţului, soţiei, părinţilor şi copiilor, sau a fraţilor şi surorilor, aflaţi în întreţinerea salariatului;

d) cel puţin un salariu de bază, mediu pe Institut, la căsătoria salariatului.

Salariul de bază, mediu pe Institut este cel din luna evenimentului.

Art. 172 În funcţie de posibilităţi, se poate stabili pentru cele 126 de zile de concediu pre şi postnatal compensarea în bani a diferenţei dintre salariul de bază individual şi indemnizaţia plătită în condiţiile legii, sau în timp liber acordat la cererea salariatei.

Art. 173 (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani salariata mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată conform prevederilor legale.

(2) Pe perioada în care salariata se află în concediul prevăzut la aliniatul 1, nu i se va putea desface contractul de muncă, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

Art. 174 (1) În caz de deces al mamei, drepturile, ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru îngrijirea copilului până la 2 ani vor fi acordate tatălui, în mod corespunzător dacă are copilul în îngrijire.

(2) În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa , va beneficia:

a) compensaţie prevăzută la art. 175 ;

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

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

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

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

Art. 177 Salariaţii şi membrii familiilor lor pot beneficia de bilete de odihnă şi tratament în staţiunile balneo-climaterice şi turistice.

Art. 178 (1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, Institutul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacităţii, o compensaţie egală cu diferenţa dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacităţii şi ajutorului primit.
(2) Acordarea compensaţiei prevăzute la alin. 1 nu înlătură şi nici nu înlocuieşte dreptul legal la despăgubiri a salariatului în cauză, în condiţiile prevăzute de lege.

TITLUL VII
FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 179 (1) Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale: a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă; b) obţinerea unei calificări profesionale; c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază; d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice; e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale; f) prevenirea riscului şomajului; g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale.

Art. 180 Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme: a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară ori din străinătate; b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă; c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate; d) ucenicie organizată la locul de muncă; e) formare individualizată; f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat

Art. 181 (1) Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează: a) cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi; b) cel puţin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariaţi. (2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condiţiile alin. (1), se suportă de către angajatori.

Art. 182 (1) Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariaţi elaborează anual şi aplică planuri de formare profesională, cu consultarea reprezentanţilor salariaţilor.

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

(3) Salariaţii au dreptul să fie informaţi cu privire la conţinutul planului de formare profesională.

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

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

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

(2) Pe perioada participării la cursurile/studiile universitare sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deţinute.

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

(4) Salariaţii care au beneficiat de un curs/studiu universitar de licenta, masterat si de doctorat sau un stagiu de formare profesională, în condiţiile art. **183 alin. (1)**, nu pot avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adiţional.

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

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

(7) Obligaţia prevăzută la alin. (6) revine şi salariaţilor care au fost concediaţi în perioada stabilită prin actul adiţional, pentru motive disciplinare, in caz de abandon al cursurilor/ studiilor universitare de licenta, masterat si de doctorat sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracţiune în legătură cu munca lor, precum şi în cazul în care instanţa penală a pronunţat interdicţia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

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

(8) Salariatii care urmeaza cursuri de pregatire si/sau perfectionare profesionala vor incheia, acte aditionale la Contractul Individual de Munca, conform modelului prevazut in Anexa nr.14 la prezentul Contract Colectiv de Munca, prin care se vor obliga sa nu inceteze raporturile de munca pentru o perioada determinata in raport cu valoarea cursurilor astfel :

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

Salariatii vor fi obligati sa suporte cheltuielile de pregatire profesionala numai daca le inceteaza raporturile de munca din initiativa lor si/sau din motive imputabile, inainte de implinirea termenului prevazut in Actul Aditional la Contractul Individual de Munca.
Salariatii vor fi obligati sa suporte contravaloarea cheltuielilor de deplasare si cazare precum si cheltuielilor cu diurna, daca cursurile de pregatire si/sau perfectionare profesionala vor fi realizate cu scoaterea din activitate a salariatilor pe perioada respectiva.
Cheltuielile ce urmeaza a fi acoperite de salariat vor fi stabilite proportional cu timpul neacoperit din perioada stabilita prin Actul Aditional la Contractul Individual de Munca.
Salariatii care urmeaza cursuri de pregatire sau perfectionare profesionala in afara localitatii, trimisi de institut, sunt considerati in regim de delegare daca institutul nu le asigura cazarea si masa.

TITLUL VIII

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

ART. 184. (1) La INCD TURBOMOTOARE COMOTI unde sunt încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi nu sunt constituite organizaţii sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaţilor sunt promovate şi apărate de reprezentanţii lor, aleşi şi mandataţi special în acest scop. (2) Reprezentanţii salariaţilor sunt aleşi în cadrul adunării generale a salariaţilor, cu votul a cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor. (3) Reprezentanţii salariaţilor nu pot să desfăşoare activităţi ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.
ART. 185. (1) Pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor salariaţii care au capacitate deplină de exerciţiu. (2) Numărul de reprezentanţi aleşi ai salariaţilor se stabileşte de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariaţi ai acestuia. (3) Durata mandatului reprezentanţilor salariaţilor nu poate fi mai mare de 2 ani.
ART. 186. Reprezentanţii salariaţilor au următoarele atribuţii principale: a) să urmărească respectarea drepturilor salariaţilor, în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă şi cu regulamentul intern; b) să participe la elaborarea regulamentului intern; c) să promoveze interesele salariaţilor referitoare la salariu, condiţii de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relaţiile de muncă; d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispoziţiilor legale şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil; e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condiţiile legii.
ART. 187. Atribuţiile reprezentanţilor salariaţilor, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaţilor, în condiţiile legii.
ART. 188. Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanţii salariaţilor destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii.

ART. 189. Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii salariaţilor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţi.

TITLUL IX
DISPOZIŢII FINALE

Art. 190 Prevederile prezentului contract vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor de către conducerea Institutului, reprezentanţii aleşi ai salariaţilor

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

Art. 192 Concilierea eventualelor conflicte colective de muncă se va face de către Comisia de Negociere, iar în caz de nesoluţionare, prin Direcţia Municipală pentru Probleme de Muncă şi Protecţie Socială Bucureşti, conform Legii dialogului social Nr. 367 / 2022.

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

Art. 194 (1) Contractul se înregistrează de către Institut, la Inspectoratul teritorial de Muncă al Municipiului Bucureşti, în maximum 5 zile lucratoare de la semnare şi intră în vigoare de la data înregistrării confirmate de ITM Bucureşti.
(2) De la aceeaşi dată, precedentul contract de muncă îşi încetează valabilitatea.

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

Art. 196 Prezentul contract, încheiat în 3 exemplare (câte unul pentru fiecare parte şi unul depus la înregistrare), are un număr de 73 de pagini si 13 anexe care fac parte integranta din prezentul C.C.M.

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

Preşedinte Director General
Dr.ing.

Valentin SILIVESTRU

REPREZENTANŢII SALARIAŢILOR

Ing.Adrian Cristian Toma

Ing. Stefan Alexandru Serban

Ing. Robert Isac

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREŞTI
Valentin SILIVESTRU Adrian CristianTOMA Stefan Alexandru SERBAN Robert ISAC

ANEXA nr. 1

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

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

și

salariatul/salariata — domnul/doamna .....,

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

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:
B. Obiectul contractului: .....
C. Durata contractului: a) nedeterminată, salariatul/salariata .....
urmând să înceapă activitatea la data de .....; b) determinată, de .....

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Stefan Alexandru SERBAN Robert ISAC

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

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

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

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

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia 1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de ..... ore/zi și/sau ..... ore/săptămână. a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de ....., între orele ..... sau ..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: ..... . b) Programul normal de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil. 2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi, ... ore/săptămână, ... ore/lună. a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de ....., între orele ....., sau ..... (inegal/schimburi/flexibil/individualizat etc.), după cum urmează: ..... . b) Programul de muncă se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil. c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

H. Concediul Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată. De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de ..... zile lucrătoare.

I. Salariul 1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei. 2. Alte elemente constitutive: a) sporuri .....; b) indemnizații .....; c) prestații suplimentare în bani .....; d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură .....; e) alte adaosuri ..... .

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

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

J. Alte clauze:

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

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

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

d) alte clauze ..... .

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

M. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului: ..... .

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

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

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

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

a) echipament individual de protecție .....;

b) echipament individual de lucru .....;

c) materiale igienico-sanitare .....;

d) alimentație de protecție .....;

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

R. Drepturile și obligațiile generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;

f) dreptul la formare profesională;

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

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

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

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

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

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

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

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

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor; 6

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRI Stefan Alexandru SERBAN Robert ISAC

AL ROMÂNIEI, PARTEA I, Nr. 1180/9.XII.2022 7 c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora; f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.
S. Dispoziții finale 1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate) ..... . 2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.
T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.
Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajator, ... Reprezentant legal, ... Salariat, Semnătura ..... Am primit un exemplar. Semnătura ..... Data .....

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREŞTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Stefan Alexandru SERBAN Robert ISAC

ANEXA nr. 2

ACT ADITIONAL Nr._____

La contractul individual de munca Nr. _____

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

între –**Institutul Naţional de Cercetare – Dezvoltare Turbomotoare COMOTI Bucureşti**, reprezentat prin *(funcţia)*, *(prenumele şi numele)*,

şi –**Salariat**, d-. *(prenumele şi numele)*, marca_____, loc de munca _____.

Se se negociaza si se stabilesc, incepand cu dat de _____, urmatoarele:

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

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

- Salariul de baza _____lei
- Spor pentru fidelitate : ____%
- Spor pentru vechime în muncă : ____%
- Spor pentru funcţie : ____%
- Spor pentru responsabilitate: ____ %
- Spor pentru titlul de doctor/doctorand: ____%
- Spor pentru lucrul pe proiect pe perioada cât timp pontează pe contract: ____%
- Spor pentru exercitarea şi atribuţiile aferente altor funcţii, decât cea de bază: ____%
- Spor pentru înaltă specializare : ____%
- Spor pentru conduceri de contracte pe perioada cât timp pontează pe acele contracte : _____%
- Spor pentru dubla deservire ___%
- Spor pentru condiţii penibile___%

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

INCD TURBOMOTOARE-COMOTI ,
(s e m n ă t u r a)

S A L A R I A T ,
(s e m n ă t u r a)

Avizat
Consilier Juridic

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREŞTI
Valentin SILIVESTRU Adrian Cristian TOMA Stefan Alexandru SERBAN Robert ISAC

ANEXA nr. 3

FIŞA POSTULUI

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

Titular:			
Loc de muncă:		Marca:	
		Cod:	

CERINŢE:	- studii:	
	- vechime:	
	- cunoştinţe:	
	- aptitudini:	
RELAŢII:	- este subordonat:	
	- are în subordine:	

SARCINI, ATRIBUŢII, COMPETENŢE, RESPONSABILITĂŢI

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

Data:

INCD TURBOMOTOARE - COMOTI ,
(s e m n ă t u r a)

S A L A R I A T ,
(s e m n ă t u r a)

Avizat
Consilier Juridic

ANEXA nr.4

A N G A J A M E N T

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

1. ***Păstrarea secretelor de fabricaţie şi a secretelor de serviciu*** (cercetare, proiectare, tehnologii, marketing, comercial etc.) de care iau cunoştinţă în exercitarea funcţiei, pe toată perioada cât sunt salariat şi perioada convenită, de la încetarea raporturilor de muncă.

2) De asemenea, ***îmi asum angajamentul*** de a acţiona în mod onest şi demn în raporturile cu partenerii Institutului, sau cu alte persoane juridice sau fizice, astfel ***încât să nu prejudiciez interesele INCD TURBOMOTOARE COMOTI şi să demonstrez ataşament*** în rezolvarea operaţiilor şi acţiunilor încredinţate spre rezolvare, acţionând numai în sensul realizării intereselor Institutului.

3) ***Mă oblig să informez în scris***, în prealabil, ***asupra situaţiilor de contrarietate de interese, care s-ar ivi între subsemnatul şi interesele Institutului*** şi să acţionez pentru evitarea unor astfel de situaţii.

Data: _____

SALARIAT
s e m n ă t u r a ,

ANEXA nr. 5

A N G A J A M E N T

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

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

Data: _____

SALARIAT
s e m n ă t u r a

ANEXA nr.6

A N G A J A M E N T

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

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

Mă angajez să notific conducerii INCD TURBOMOTOARE COMOTI apariţia oricărei astfel de situaţii şi să prezint datele corecte şi complete, în termen de 5 zile de la apariţia unei astfel de situaţii.

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

Data: _____

SALARIAT
(s e m n ă t u r a)

ANEXA nr.7

ACT ADIŢIONAL LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ Nr. ___

al salariatului *(prenume, nume)*, încheiat astăzi *(data)*.

Incepand cu data de .....contractul individual de munca se completeaza dupa cum urmeaza:

- Avand in vedere necesitatea realizarii unei inventii cu misiune inventiva

- Avand in vedere art.3 alin. (1) lit.a din Legea 83/2014 privind inventiile de serviciu,

Art. 1. Pentru ***invenţiile realizate de salariat*** în exercitarea funcţiei sale, fie în domeniul activităţii Institutului, prin cunoaşterea sau folosirea tehnicii ori mijloacelor specifice Institutului, sau a datelor existente în Institut, fie cu ajutorul material al acesteia, ***dreptul la brevetul de invenţie aparţine Institutului.***

Art. 2.În situaţia în care Institutul va renunţa la calitatea de titular, va anunţa inventatorul şi, la cererea acestuia, îi va transmite drepturile asupra brevetului.

Art. 3. Drepturile salariale, pentru activitatile prevazute la Art.1 din Anexa, se negociaza si se stabilesc prin fisa de negociere, in termen de 10 zile de la primirea de la OSIM sau de la orice alt organism de proprietate intelectuala certificat national sau international, a rezultatului favorabil pentru cererea de brevet de inventie.

Art.4. Inventia, la crearea careia participa un grup de inventatori, salariati ai institutului, rezultata din exercitarea atributiilor de serviciu ale inventatorului, incredintata in mod expres cu mentiunea explicita "misiune inventiva" avand ca obiectiv.....,va avea urmatorul domeniu tehnologic:

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

Prezentul act aditional s-a incheiat in 2 exemplare, cate unul pentru fiecare parte.
Prezentul act aditional produce efecte de la data comunicarii cu salariatul.

I N C D T-C O M O T I,
(s e m n ă t u r a)

S A L A R I A T ,
(s e m n ă t u r a)

Avizat
Consilier Juridic

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREŞTI
Valentin SILIVESTRU — Stefan Alexandru SERBAN — Robert ISAC

ANEXA nr. 8

CONTRACT DE CESIUNE,
anexă la Contractul Individual de Muncă Nr. ____

Încheiat azi *(data)*, pe baza Contractului Colectiv de Muncă şi a Legii Nr. 8 / 1996, privind drepturile de autor şi drepturile conexe,

între – **Institutul Naţional de Cercetare – Dezvoltare Turbomotoare COMOTI Bucureşti**, reprezentat prin *(funcţia)*, *(prenumele şi numele)*,

şi – **Salariat**, d__. *(prenumele şi numele)*,

cu Contract Individual de Muncă, se negociază şi se stabilesc de comun acord, următoarele:

1. Toate drepturile patrimoniale de autor asupra programelor pentru calculator, create de către salariat, singur sau în colectiv, în exercitarea atribuţiilor de serviciu, aparţin exclusiv Institutului.
2. Toate drepturile patrimoniale de autor asupra *operelor* create, în calitate de salariat al INCD TURBOMOTOARE COMOTI, aparţin exclusiv Institutului, pe o perioadă de 25 ani de la data predării acestora.
3. Totalitatea drepturilor patrimoniale ale tuturor *operelor* deja create, în calitate de salariat al INCD TURBOMOTOARE COMOTI, singur sau în colectiv, aparţin exclusiv Institutului, pentru o perioadă de 25 ani de la data prezentului contract.
4. Remuneraţia pentru dreptul patrimonial exclusiv, asupra *operelor* create de către salariat, singur sau în colectiv, se consideră echitabilă prin cuantumurile:
   - ofertei salariale şi a lucrului în acord individual,
   - cotei de participare la profitul realizat de Institut şi
   - indemnizaţiei de sfârşit de carieră profesională.
5. Pentru realizările deosebite, părţile vor negocia şi alte sume, suplimentare, pentru a asigura o remuneraţie echitabilă.
6. Celelalte prevederi ale Contractului Individual de Muncă, sau anexe, nu se modifică la această negociere.

I N C D T – C O M O T I,
(s e m n ă t u r a)

S A L A R I A T ,
(s e m n ă t u r a)

Avizat
Consilier Juridic

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREŞTI
Valentin SILIVESTRU Stefan Alexandru SERBAN Robert ISAC

ANEXA nr. 9

REGULAMENT DE ORGANIZARE ŞI FUNCŢIONARE A *COMISIEI PARITARE*

1. Comisia Paritară la nivelul institutului va fi compusă din 5 reprezentanţi ai salariaţilor şi 5 ai Administraţiei.

2. Membrii Comisiei Paritare vor fi desemnaţi în acest scop, în termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a prezentului CCM, de către reprezentanţii ai salariatilor, şi respectiv Administratie.

3. Comisia se va întruni, la cererea Administraţiei sau reprezentanţilor salariaţilor , după ce au fost epuizate toate posibilităţile de conciliere între factorii interesaţi (salariaţii , respectiv conducătorii ierarhici corespunzători) în termen de maxim 5 (cinci) zile lucrătoare de la formularea cererii şi va adopta hotărâri valabile cu participarea unui număr egal de membri de fiecare parte şi care nu va fi mai mic de 4 .
   Hotărârile se adoptă cu cel mult un vot, respectiv două, împotrivă, în cazul a câte 4, respectiv 5, participanţi de fiecare parte.

4. Comisia va fi prezidată, prin rotaţie, de câte un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.

5. Problemele în litigiu, punctele de vedere exprimate şi hotărârea Comisiei vor fi consemnate într-un Proces Verbal pe care-l vor semna toţi membrii prezenţi ai Comisiei.

6. Hotărârea adoptată conform punctului 3 şi redactată cel puţin în 2 (două) exemplare, cu valoare identică, are putere obligatorie pentru părţile contractante.

7. Secretariatul Comisiei va fi asigurat de Administraţie.

Reprezentanţii salariaţilor

Ing. Adrian Cristian TOMA _____

Ing. Alexandru Şerban _____

Ing. Robert Isac _____

Reprezentanţii INCD TURBOMOTOARE COMOTI

Dr.Ing. Valentin SILIVESTRU _____

Dr Ing.Gheorghe MATACHE _____

Dr. Ing. Romulus PETCU _____

Ec. Violeta POSTOLE

Ing Mihai GRIGORESCU _____

Psih. Violeta GUŢU _____

Marian-Tedi POPESCU – Consilier Juridic _____

Anexa 10

STUDII SUPERIOARE

CS; IDT; Cs.Jr				Inginer, economist				Subinginer			
4.055	6.669	10.968	18.038	4.055	6.669	10.967	18.037	4.079	6.708	11.032	
4.095	6.736	11.077	18.218	4.095	6.735	11.077	18.218	4.119	6.775	11.142	
4.136	6.803	11.188	18.400	4.136	6.803	11.188	18.400	4.161	6.843	11.254	
4.178	6.870	11.300	18.584	4.178	6.871	11.300	18.584	4.202	6.911	11.366	
4.219	6.939	11.413	18.770	4.219	6.939	11.413	18.770	4.244	6.980	11.480	
4.262	7.009	11.527	18.958	4.262	7.009	11.527	18.958	4.287	7.050	11.595	
4.304	7.079	11.642	19.147	4.304	7.079	11.642	19.147	4.330	7.121	11.711	
4.347	7.150	11.759	19.339	4.347	7.150	11.759	19.339	4.373	7.192	11.828	
4.391	7.221	11.876	19.532	4.391	7.221	11.876	19.532	4.417	7.264	11.946	
4.434	7.293	11.995	19.727	4.434	7.293	11.995	19.727	4.461	7.336	12.066	
4.479	7.366	12.115	19.925	4.479	7.366	12.115	19.925	4.505	7.410	12.186	
4.523	7.440	12.236	20.124	4.523	7.440	12.236	20.124	4.550	7.484	12.308	
4.569	7.514	12.358	20.325	4.569	7.514	12.358	20.325	4.596	7.559	12.431	
4.615	7.590	12.482	20.528	4.615	7.590	12.482	20.528	4.642	7.634	12.556	
4.661	7.665	12.607	20.734	4.661	7.665	12.607	20.734	4.688	7.711	12.681	
4.707	7.742	12.733	20.941	4.707	7.742	12.733	20.941	4.735	7.788	12.808	
4.754	7.820	12.860	21.150	4.754	7.820	12.860	21.150	4.783	7.866	12.936	
4.802	7.898	12.989	21.362	4.802	7.898	12.989	21.362	4.830	7.944	13.065	
4.850	7.977	13.119	21.576	4.850	7.977	13.119	21.575	4.879	8.024	13.196	
4.898	8.056	13.250	21.791	4.898	8.056	13.250	21.791	4.927	8.104	13.328	
4.948	8.137	13.382	22.009	4.948	8.137	13.382	22.009	4.977	8.185	13.461	
4.997	8.218	13.516	22.229	4.997	8.218	13.516	22.229	5.027	8.267	13.596	
5.047	8.301	13.651	22.452	5.047	8.301	13.651	22.451	5.077	8.349	13.732	
5.098	8.384	13.788	22.676	5.098	8.384	13.788	22.676	5.128	8.433	13869	
5.148	8.467	13.926	22.903	5.148	8.467	13.926	22.903	5.179	8.517	14008	
5.200	8.552	14.065	23.132	5.200	8.552	14.065	23.132	5.231	8.602	14148	
5.252	8.638	14.206	23.363	5.252	8.638	14.206	23.363	5.283	8.688	14289	
5.305	8.724	14.348	23.597	5.305	8.724	14.348	23.597	5.336	8.775	14432	
5.357	8.811	14.491	23.833	5.357	8.811	14.491	23.833	5.389	8.863	14577	
5.411	8.899	14.636	24.071	5.411	8.899	14.636	24.071	5.443	8.952	14722	
5.465	8.988	14.783	24.312	5.465	8.988	14.782	24.312	5.497	9.041	14870	
5.520	9.078	14.930	24.555	5.520	9.078	14.930	24.555	5.552	9.132	15018	
5.576	9.169	15.080	24.801	5.575	9.169	15.080	24.800	5.608	9.223	15168	
5.631	9.261	15.230	25.049	5.631	9.261	15.230		5.664	9.315	15320	
5.687	9.353	15.383	25.299	5.687	9.353	15.383		5.721	9.408	15473	
5.744	9.447	15.537	25.552	5.744	9.447	15.537		5.778	9.502	15628	
5.801	9.541	15.692	25.808	5.801	9.541	15.692		5.836	9.597	15784	
5.859	9.637	15.849	26.066	5.859	9.637	15.849		5.894	9.693	15942	
5.918	9.733	16.007	26.326	5.918	9.733	16.007		5.953	9.790	16102	
5.978	9.830	16.167	26.590	5.977	9.830	16.167		6.012	9.883		
6.038	9.929	16.329	26.855	6.037	9.929	16.329		6.073	9.987		
6.097	10.028	16.492	27.124	6.097	10.028	16.492		6.133	10.087		
6.158	10.128	16.657	27.395	6.158	10.128	16.657		6.195	10.188		
6.220	10.230	16.824	27.669	6.220	10.230	16.824		6.257	10.290		
6.282	10.332	16.992	27.946	6.282	10.332	16.992		6.319	10.393		
6.345	10.435	17.162	28.225	6.345	10.435	17.162		6.382	10.497		
6.408	10.540	17.334	28.508	6.408	10.540	17.334		6.446	10.602		
6.472	10.645	17.507	28.793	6.473	10.645	17.507		6.511	10.708		
6.537	10.751	17.682	29.081	6.537	10.751	17.682		6.576	10.815		
6.602	10.859	17.859	29.371	6.603	10.859	17.859		6.642	10.923		

SEMNĂTARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREŞTI

Valentin SILIVESTRU

Stefan Alexandru ŞERBAN

Robert ISAC

Anexa 11

STUDII MEDII												
Maistru principal specialist			Maistru		Tehnician tr.I ; Functii administr.			Tehnician tr. II	
4.056	6.671	10.972	4.061	6.680	4.061	6.680	10.985	4.063	6.682
4.097	6.738	11.082	4.102	6.746	4.102	6.746	11.095	4.104	6.749
4.138	6.805	11.192	4.143	6.814	4.143	6.814	11.206	4.145	6.817
4.179	6.873	11.304	4.184	6.882	4.184	6.882	11.318	4.186	6.885
4.221	6.942	11.417	4.226	6.951	4.226	6.951	11.431	4.228	6.954
4.263	7.012	11.532	4.269	7.020	4.269	7.020	11.546	4.270	7.023
4.306	7.082	11.647	4.311	7.090	4.311	7.090	11.661	4.313	7.094
4.349	7.153	11.763	4.354	7.161	4.354	7.161	11.778	4.356	7.165
4.393	7.224	11.881	4.398	7.233	4.398	7.233	11.896	4.400	7.236
4.436	7.296	12.000	4.442	7.305	4.442	7.305	12.015	4.444	7.309
4.481	7.369	12.120	4.486	7.378	4.486	7.378	12.135	4.488	7.382
4.526	7.443	12.241	4.531	7.452	4.531	7.452	12.256	4.533	7.455
4.571	7.517	12.363	4.576	7.527	4.576	7.527	12.379	4.579	7.530
4.617	7.593	12.487	4.622	7.602	4.622	7.602	12.502	4.624	7.605
4.663	7.668	12.612	4.668	7.678	4.668	7.678	12.627	4.671	7.681
4.709	7.745	12.738	4.715	7.755	4.715	7.755	12.754	4.717	7.758
4.756	7.823	12.865	4.762	7.832	4.762	7.832	12.881	4.764	7.836
4.804	7.901	12.994	4.810	7.911	4.810	7.911	13.010	4.812	7.914
4.852	7.980	13.124	4.858	7.990	4.858	7.990	13.140	4.860	7.993
4.901	8.060	13.255	4.907	8.070	4.907	8.070	13.271	4.909	8.073
4.950	8.140	13.388	4.956	8.150	4.956	8.150	13.404	4.958	8.154
4.999	8.222	13.522	5.005	8.232	5.005	8.232	13.538	5.007	8.235
5.049	8.304	13.657	5.055	8.314	5.055	8.314	13.674	5.058	8.318
5.100	8.387		5.106	8.397	5.106	8.397	13.810	5.108	8.401
5.151	8.471		5.157	8.481	5.157	8.481		5.159	8.485
5.202	8.555		5.208	8.566	5.208	8.566		5.211	8.570
5.254	8.641		5.261	8.652	5.261	8.652		5.263	8.656
5.307	8.727		5.313	8.738	5.313	8.738		5.316	8.742
5.360	8.815		5.366	8.826	5.366	8.826		5.369	8.829
5.413	8.903		5.420	8.914	5.420	8.914		5.422	8.918
5.467	8.992		5.474	9.003	5.474	9.003		5.477	9.007
5.522	9.082		5.529	9.093	5.529	9.093		5.531	9.097
5.577	9.173		5.584	9.184	5.584	9.184		5.587	9.188
5.633	9.264		5.640	9.276	5.640	9.276		5.643	9.280
5.689	9.357		5.696	9.369	5.696	9.369		5.699	9.373
5.746	9.451		5.753	9.462	5.753	9.462		5.756	9.466
5.804	9.545		5.811	9.557	5.811	9.557		5.813	9.561
5.862	9.641		5.869	9.652	5.869	9.652		5.872	9.657
5.920	9.737		5.928	9.749	5.928	9.749		5.930	9.753
5.980	9.834		5.987	9.846	5.987	9.846		5.990	9.851
6.039	9.933		6.047	9.945	6.047	9.945		6.050	9.949
6.100	10.032		6.107	10.044	6.107	10.044		6.110	10.049
6.161	10.132		6.168	10.145	6.168	10.145		6.171	10.149
6.222	10.234		6.230	10.246	6.230	10.246		6.233	10.251
6.285	10.336		6.292	10.349	6.292	10.349		6.295	10.353
6.348	10.439		6.355	10.452	6.355	10.452		6.358	10.457
6.411	10.544		6.419	10.557	6.419	10.557		6.422	10.561
6.475	10.649		6.483	10.662	6.483	10.662		6.486	10.667
6.540	10.756		6.548	10.769	6.548	10.769		6.551	10.774
6.605	10.863		6.613	10.877	6.613	10.877		6.616	10.881

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREŞTI

Valentin SILIVESTRU

Stefan Alexandru SERBAN

Robert ISAC

Anexa 11.1

MUNCITORI

Muncitori specialisti			Muncitori calificati		Muncitori necalificati
4.063	6.681	10.988	4.064	6.683	4.063
4.103	6.748	11.097	4.103	6.750	4.103
4.144	6.815	11.208	4.145	6.817	4.144
4.186	6.883	11.321	4.187	6.886	4.186
4.228	6.952	11.434	4.229	6.954	4.228
4.269	7.022	11.548	4.270	7.024	4.270
4.312	7.092	11.664	4.313	7.094	4.312
4.355	7.163	11.780	4.356	7.165	4.356
4.400	7.234	11.898	4.400	7.237	4.399
4.443	7.307	12.017	4.443	7.309	4.443
4.488	7.380	12.137	4.489	7.382	4.488
4.533	7.454	12.259	4.533	7.456	4.532
4.578	7.528	12.381	4.579	7.531	4.578
4.623	7.603	12.505	4.624	7.606	4.624
4.669	7.680	12.630	4.670	7.682	4.670
4.716	7.756	12.756	4.717	7.759	4.716
4.764	7.834	12.884	4.765	7.836	4.764
4.811	7.912	13.013	4.813	7.915	4.811
4.859	7.991		4.861	7.994	4.859
4.908	8.071		4.909	8.074	4.908
4.957	8.152		4.958	8.155	4.957
5.006	8.233		5.007	8.236	5.007
5.057	8.316		5.057	8.319	5.057
5.107	8.399		5.108	8.402	5.107
5.159	8.483		5.160	8.486	5.158
5.210	8.568		5.211	8.571	5.210
5.262	8.653		5.263	8.656	5.262
5.315	8.740		5.315	8.743	5.315
5.368	8.827		5.369	8.830	5.368
5.421	8.916		5.422	8.919	5.421
5.476	9.005		5.477	9.008	5.476
5.530	9.095		5.531	9.098	
5.586	9.186		5.587	9.189	
5.642	9.278		5.643	9.281	
5.698	9.370		5.699	9.374	
5.755	9.464		5.756	9.467	
5.813	9.559		5.814	9.562	
5.871	9.654		5.872	9.658	
5.929	9.751		5.931	9.754	
5.989	9.848		5.990	9.852	
6.049	9.947		6.050	9.950	
6.109	10.046		6.110	10.050	
6.170	10.147		6.171	10.150	
6.232	10.248		6.233	10.252	
6.294	10.351		6.296	10.354	
6.357	10.454		6.359	10.458	
6.420	10.559		6.422	10.562	
6.484	10.664		6.487	10.668	
6.549	10.771		6.551	10.775	
6.615	10.879		6.617	10.882	

Anexa 12

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

1. COMPETENŢA PROFESIONALĂ

1.1 Gradul de îndeplinire a cerinţelor postului d.p.v. al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceeea ce priveşte legislaţia specifică, reglementările PSI , sanatate si securitate in munca, precum şi capacitatea de documentare şi aplicare în lucrările elaborate a noutăţilor apărute. Punctaj : _____ (0-43)

1.2 Experienta profesională de specialitae utilizată în beneficial unităţii. Punctaj : _____ (0-31)

1.3 Depunerea în folosul unitătii a unor activităţi ce necesită o pregătire suplimentară faţă de pregătirea sa de bază. Punctaj : _____ (1-13)

1.4 Studii şi specializări în domenii conexe, atestate, utilizate efectiv în activitatea profesională : titluri ştiinţifice sau universitare, lucrări ştiinţifice şi tehnice publicate în ultimii ani, participarea cu lucrări la sesiuni ştiinţifice de comunicări, la simpozioane, conferinţe, etc. Punctaj : _____ (0-18)

1.5 Alte cunoştinţe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca : limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale. Punctaj : _____ (1-18)

2. ACTIVITATEA PROFESIONALĂ

2.1 Calitatea lucrărilor elaborate(nivel tehnic, claritate, concizie etc.) -Punctaj : _____ (0-56)

2.2 Complexitatea lucrărilor elaborate. Punctaj : _____ (0-21)

2.3 Productivitatea realizată în profesie (numărul lucrărilor de calitate elaborate în ultimul an, având în vedere şi complexitatea cestora). Punctaj : _____ (0-35)

2.4 Nivelul de independenţă în rezolvarea problemelor(capacitatea de înţelegere a problemelor, independenţa în gândire şi acţiune, capacitatea de decizie, spiritul de iniţiativă etc.) . Punctaj : _____ (0-18)

2.5 Capacitatea de coordonare a lucrărilor, precum şi a persoanelor implicate în elaborarea acestora. - Punctaj : _____ (0-18)

2.6 Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competenţe suplimentare, înlocuiri temporare de personal etc.) Punctaj : _____ (0-18)

2.7 Promptitudinea în execuţia lucrărilor Punctaj : _____ (0-18)

2.8 Ordinea şi organizarea la locul de muncă , gestionarea materialelor şi informatiilor. Punctaj : _____ (0-18)

3. CARACTERIZAREA ACTIVITĂŢII ÎN SERVICIU

3.1 Disciplina şii punctualitatea la serviciu. Punctaj : _____ (0-21)

3.2 Comportament social la locul de muncă, ţinuta şi aspectul salariatului. Punctaj : ___ (0-18)

DATA _____

Anexa 13

CRITERII DE APRECIERE A ACTIVITĂŢII SALARIATULUI ÎN VEDEREA NEGOCIERII VENITULUI SALARIAL

Studii medii

1. COMPETENŢA PROFESIONALĂ

1.1 Gradul de îndeplinire a cerinţelor postului d.p.v. al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceeea ce priveşte legislaţia specifică, reglementările PSI , sanatate si securitate in munca, precum şi capacitatea de documentare şi aplicare în lucrările elaborate a noutăţilor apărute.
Punctaj : _____ (0-31)

1.1 Experienta profesională de specialitae utilizată în beneficial unităţii. Punctaj : ____ (0-21)

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

2 ACTIVITATEA PROFESIONALĂ

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

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

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

2.4 Nivelul de independenţă în rezolvarea problemelor(capacitatea de înţelegere a problemelor, independenţa în gândire şi acţiune, capacitatea de decizie, spiritul de iniţiativă etc.).
Punctaj : _____ (0-21)

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

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

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

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

3 CARACTERIZAREA ACTIVITĂŢII ÎN SERVICIU

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

3.2 Comportament social la locul de muncă, ţinuta şi aspectul salariatului. Punctaj : __ (0-15)

DATA _____

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREŞTI
Valentin SILIVESTRU Stefan Alexandru SERBAN Robert ISAC

CUPRINS

		Pg.
TITLUL I	DISPOZITII GENERALE	1
Cap.1	Zona de aplicare. Durata. Modificări	1
Cap.2	Obligatii generale	3
Cap.3	Drepturile şi obligaţiile INCD TURBOMOTOARE COMOTI	3
Cap.4	Drepturile şi obligaţiile salariaţilor	5
TITLUL II	RELATIILE DE MUNCA	6
Cap. 1	Angajarea si incadrarea personalului	8
Cap. 2	Promovarea şi sanctionarea salariatilor	11
Cap. 3	Suspendarea contractului individual de munca	12
Cap. 4	Modificarea contractului individual de munca	12
Cap. 5	Incetarea contractului individual de munca	16
TITLUL III	CONDITII DE MUNCA	24
Cap. 1	Organizarea activitatii	24
Cap. 2	Conditii de munca si sanatate si securitate in munca	25
TITLUL IV	TIMPUL DE LUCRU ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ	27
Cap. 1	Timpul de lucru	27
Cap. 2	Concedii	30
TITLUL V	SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE	37
Cap. 1	Criterii generale de stabilire a salariului de baza	37
Cap. 2	Negocierea individuala	39
Cap. 3	Sporuri şi adaosuri la salariul de bază	40
Cap. 4	Plata drepturilor băneşti	44
TITLUL VI	MASURI DE PROTECTIE SPECIALA A SALARIATILOR SI ACORDAREA DE FACILITATI ACESTORA	45
TITLUL VII	FORMAREA PROFESIONALA	50
TITLUL VIII	DREPTURILE REPREZENTANTILOR AL SALARIATILOR	52
TITLUL IX	DISPOZITII FINALE	53

ANEXE

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

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREŞTI

Valentin SILIVESTRU A :EAN Robert ISAC