

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
Inspeția Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă ILFOV

30 JUL 2024

INTRARE
IESIRE Nr. 21410

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE
PENTRU FIZICĂ ȘI INGINERIE NUCLEARĂ
„HORIA HULUBEI” (IFIN-HH)**

din cadrul Sectorului nr. 26, Activitatea - 72. Cercetare-Dezvoltare

- 2024 -



CUPRINS

PREAMBUL

CAP. I - PĂRȚILE CONTRACTANTE

CAP. II - PREVEDERI GENERALE

CAP. III - DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ale părților contractante

CAP. IV - RAPORTURI DE MUNCĂ

IV.1. Angajarea, promovarea, atestarea pe post

IV.2. Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea CIM

IV.3. Delegare. Detașare

IV.4. Durata timpului de muncă

IV.5. Timpul de odihnă și concedii

CAP. V – SALARIZAREA

CAP. VI - PROTECȚII ȘI ASIGURĂRI

CAP. VII - SANCTIUNI, LITIGII ȘI CONFLICTE DE MUNCĂ

CAP. VIII - DISPOZIȚII FINALE

ANEXE:

Anexa 1. Principalele acte normative

Anexa 2. Regulament privind acordarea concediului de odihnă

Anexa 3. Funcții și Grila de salarizare. Salarii de bază CCM

Anexa 4. Regulament de evaluare a activității profesionale și de negociere individuală a salariilor de bază

Anexa 5.1. Formular contract individual de muncă

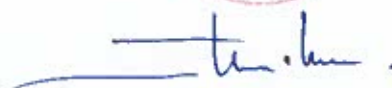
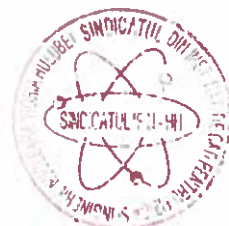
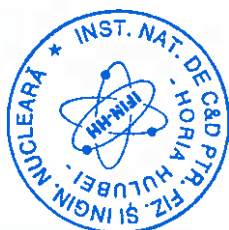
Anexa 5.2. Formular act adițional la contractul individual de muncă

Anexa 5.3. Angajament/Declarație

Anexa 5.4. Fișa de evaluare – personal din aparatul funcțional și administrativ

Anexa 6. Regulament de organizare și funcționare al Comisiei paritare la nivelul IFIN-HH

Anexa 7. Regulament pentru acordarea și folosirea echipamentului individual de protecție, a echipamentului de muncă și a materialelor igienico-sanitare



PREAMBUL

Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca scop promovarea și aplicarea unor raporturi de muncă echitabile, de natură să permită desfășurarea unei activități în condiții de echilibru financiar și capacitate de plată pe baza bugetului de venituri și cheltuieli și a programelor de activitate aprobate potrivit prevederilor legale și pe această bază să asigure o protecție socială pentru salariați și crearea unui cadru pentru evitarea unor conflicte de muncă.

IFIN-HH și Sindicatul IFIN-HH își recunosc reciproc calitatea de reprezentanți legali în negocierea, semnarea și aplicarea Contractului colectiv de muncă și actelor adiționale modificatoare, în condițiile legislației în vigoare aplicabile

Recunoașterea reciprocă este întărită și de Legea nr. 367/2022 a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare.

Prin prezentul contract părțile doresc să extindă cooperarea între angajator și salariați prin stabilirea unui cadru organizat de actualizare a drepturilor și obligațiilor părților contractante cu privire la condițiile generale de muncă și promovare a înțelegerii reciproce a problemelor de dezvoltare economică și socială, pe principii performanței și competenței.

CAP. I PĂRȚILE CONTRACTANTE

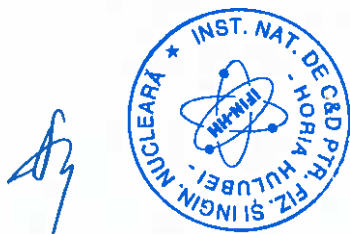
Art.1. Prezentul Contract Colectiv de Muncă, denumit în continuare "Contract" sau "CCM", se încheie între Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizică și Inginerie Nucleară "Horia Hulubei" (IFIN-HH), denumit în continuare "Angajator", pe de o parte, și Sindicatul IFIN-HH, în calitate de sindicat reprezentativ la nivelul institutului, pe de altă parte. Referirile la "sindicatul reprezentativ" privesc Sindicatul IFIN-HH iar sintagma "sindicat" reprezintă toate sindicatele din care fac parte salariații IFIN-HH, indiferent dacă are sau nu caracter reprezentativ la nivelul IFIN-HH.

IFIN-HH este reprezentat de Consiliul de Administrație conform H.G. nr. 1.309/1996 privind înființarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizică și Inginerie Nucleară "Horia Hulubei" - IFIN-HH București, modificată prin H.G.nr. 965/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizică și Inginerie Nucleară "Horia Hulubei" - IFIN-HH București și prin H.G. nr. 1367/2010. Prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 2/18.04.2024, Angajatorul și-a desemnat reprezentanții pentru negocierea contractului colectiv de muncă, sub conducerea Directorului General.

Salariații IFIN-HH sunt reprezentați, conform Legii nr. 367/2022a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare, de Sindicatul IFIN-HH, organizație care a dobândit personalitate juridică prin Sentința Civilă nr. 1118/05.04.1990, pronunțată de Judecătoria sectorului 1, București în dosarul nr. 1028/PJ/1990) și reprezentativă la nivel de unitate (conform Încheierii nr.139/16.05.2024, pronunțată de Judecătoria Cornetu în dosarul nr. 2430/1748/2024). Sindicatul IFIN-HH este afiliat la Federația Națională Sindicală ALMA MATER; prin afilierea la Federația Națională Sindicală ALMA MATER, SINDICATUL, IFIN-HH este afiliat și la Confederația Națională Sindicală CARTEL ALFA în temeiul Legii nr. 367/2022a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare.

Prin Împuternicirea nr.120724/24.07.2024, Sindicatul IFIN-HH și-a desemnat reprezentanții pentru negocierea și semnarea Contractului colectiv de muncă IFIN-HH. Prin "Părți" în sensul prezentului Contract se înțeleg cele două părți semnatare ale acestuia.

Negocierea prezentului contract s-a realizat într-o singură rundă, în data de 26.07.2024.



CAP. II PREVEDERI GENERALE

Art.2. Prezentul Contract Colectiv de Muncă conține drepturile și obligațiile părților contractante ce decurg din raporturile de muncă.

Părțile contractante, pe deplin egale și libere în negocierea acestui Contract Colectiv de Muncă (prescurtat CCM) se obligă să respecte prevederile lui.

În toate situațiile comunicarea dintre Angajator și Sindicat este de natură reciprocă și trebuie să se desfășoare în spiritul loialității, corectitudinii, transparenței și sincerității, angajându-se să colaboreze la executarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă pe principiul bunei credințe, cu respectarea legii.

Părțile se obligă să aducă la cunoștința celor pe care-i reprezintă prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă și orice modificare a acestuia prin acte adiționale. Necunoașterea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă nu poate fi invocată de nici una dintre părți în apărarea sa.

Art.3. La cererea uneia dintre părți, Comisia Paritară, constituită conform Anexei 6, va verifica modul în care sunt respectate prevederile prezentului Contract, la oricare loc de muncă din unitate.

Interpretarea clauzelor prezentului Contract se face prin consens în cadrul Comisiei Paritare. Dacă nu se realizează consensul clauza se interpretează conform regulilor de drept comun, iar dacă și după aceasta există îndoială, se interpretează în înțelesul favorabil salariaților.

Părțile semnatare ale CCM se obligă ca, pe durata valabilității sale, să nu promoveze proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor pe care acest document le recunoaște.

Pe perioada oricăror negocieri legate de CCM, angajatorul se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă pentru motive neimputabile salariaților, iar salariații se obligă să nu desfășoare acțiuni de protest.

Art.4. a) Orice modificare a prezentului contract se face la cererea uneia dintre părțile semnatare și cu acordul celeilalte părți. Orice modificare va fi stabilită prin negocieri în Comisia Paritară, conform Anexei 6.

b) Prevederile și modificările prezentului contract prin acte adiționale devin valabile de la data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă - județul Ilfov sau la o dată ulterioară potrivit convenției părților semnatare.

c) Modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului Contract, când nu decurge din lege, nu poate fi hotărâtă decât prin acordul părților identificate la art. 1 sau de instanța judecatorească.

Art.5. Prezentul Contract colectiv de muncă se perfectează în baza legilor și actelor normative în vigoare și se modifică de drept prin modificarea legislației aferente cu privire expresă la clauzele stipulate în acest Contract colectiv de muncă, sau prin negociere, atunci când legile și actele normative modificate lasă la aprecierea părților modul de aplicare a prevederilor lor. În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract intervin reglementări legale favorabile comparativ cu cele din prezentul contract, acestea vor face parte de drept din contract.

Art.6. Prezentul Contract Colectiv de Muncă este aplicabil pe o perioadă de 24 (douăzecișipatru) luni de la data intrării în vigoare, respectiv 05.08.2024, cu posibilitate de



prelungire, o singură dată, cu cel mult 12 (douăsprezece) luni.

Anual, în perioada de valabilitate, se pot renegocia grila de salarizare, salariile personalului și articolele pe care părțile le consideră reactualizabile.

Art.7. Pentru soluționarea amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului CCM se instituie o Comisie Paritară la nivel de Unitate. Componența, organizarea și funcționarea Comisiei Paritare se stabilește prin Regulamentul din Anexa 6.

Adoptarea de către Comisia Paritară a unei hotărâri care înlătură litigiul obligă partea care a sesizat instanța să-și retragă cererea.

CAP. III DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ALE PĂRȚILOR CONTRACTANTE

A. ANGAJATORUL

Art.8. Conducerea institutului este exercitată de Consiliul de Administrație, Comitetul de Direcție și Directorul General în conformitate cu dispozițiile HG nr. 1309/1996 privind înființarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizică și Inginerie Nucleară "Horia Hulubei" - IFIN - HH București, HG nr. 965/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizică și Inginerie Nucleară "Horia Hulubei" - IFIN - HH București, ambele modificate prin H.G. nr. 1367/2010.

Art.9. În sfera raporturilor de muncă, Consiliul de Administrație are atribuțiile prevăzute în HG nr.1309/1996 și HG nr. 965/2005, așa cum au fost modificate prin HG nr. 1367/2010, ale propriului Regulament de Organizare și Funcționare și ale Codului Muncii.

Art.10. În sfera raporturilor de muncă, Comitetul de Direcție are atribuțiile prevăzute în HG nr.1309/1996 și HG nr. 965/2005, așa cum au fost modificate prin HG nr. 1367/2010, ale propriului Regulament de Organizare și Funcționare și ale Codului Muncii.

Art.11. În sfera raporturilor de muncă, Directorul General are atribuțiile prevăzute în HG nr.1309/1996 și HG nr. 965/2005, așa cum au fost modificate prin HG nr. 1367/2010 și ale Codului Muncii.

Art.12. La nivelul fiecărui departament se organizează un Consiliu de Conducere format din cel puțin 3-5 membri, aleși de Seminarul departamentului respectiv. Din Consiliu face parte de drept șeful de departament. Responsabilul grupei sindicale, după caz un reprezentant al Sindicatului, va fi convocat la fiecare ședință a Consiliului de Conducere al departamentului, în calitate de invitat. Calitatea de responsabil al grupei sindicale nu exclude posibilitatea de a candida și de a fi ales ca membru în Consiliul de Conducere al departamentului respectiv.

Art.13. Angajatorul promovează și supune spre aprobare, conform legii, modificarea structurii organizatorice și funcționale a institutului, cu consultarea sindicatului.

Art.14. Angajatorul are dreptul și obligația de a utiliza eficient forța de muncă din institut în funcție de necesități, ținând cont de calificarea profesională. În acest sens Angajatorul are dreptul de a proceda la modificările/actualizările fișelor de post ale salariaților ori de câte ori apreciază că este necesar.

Art.15. Ținând cont de necesitatea adaptării continue a activității institutului, pentru realizarea programului de cercetare-dezvoltare, Angajatorul hotărăște, după consultarea Sindicatului conform legii, redistribuirea personalului sau desființarea de locuri de muncă în următoarele cazuri:

- modificarea structurii organizatorice sau restructurare;
- lipsa acoperirii financiare;



- atribuțiile din fișa postului nu mai sunt de actualitate.”

Art.16. Angajatorul depune toate diligențele pentru promovarea programelor de cercetare fundamentală și aplicativă, scop în care va lua toate măsurile pentru asigurarea condițiilor care să permită participarea participanților la competiții și derularea proiectelor din cadrul programelor susmenționate.

Angajatorul organizează activitatea de valorificare a cercetărilor, desfășurate în cadrul programelor de cercetare și dezvoltare ale institutului.

Art.17. Angajatorul elaborează și supune spre avizare, conform legii, bugetul anual de venituri și cheltuieli al institutului.

Art.18. Angajatorul hotărăște asupra încheierii sau denunțării contractelor cu partenerii interni și externi în conformitate cu prevederile legale.

Art.19. Angajatorul constituie și dimensionează fondurile pentru plata drepturilor bănești ale salariaților și de recompensare (adaosuri, premii ș.a.), acestea din urmă cu aprobarea Comitetului de Direcție și, atunci când se solicită, la propunerea departamentelor/compartimentelor.

Art.20. Angajatorul asigură gospodărirea și utilizarea eficientă a mijloacelor materiale și financiare ale institutului, organizarea și desfășurarea activităților specifice acestuia. Angajatorul asigură plata drepturilor salariale la nivelul încasărilor realizate, conform cap. V din prezentul CCM, scop în care:

a) asigură baza materială și utilitățile (apa, gaz, energie electrică), echipamentul de protecție și de lucru necesare desfășurării activității institutului, în funcție de cerințe și posibilități;

b) asigură încheierea și derularea contractelor, executarea acestora la termenele prevăzute și ia toate măsurile necesare pentru încasarea sumelor facturate;

c) asigură perfecționarea forței de muncă în funcție de cerințe și posibilități;

d) asigură protecția salariaților și securitatea muncii prin dotări și amenajări conform actelor normative în vigoare, în funcție de cerințe și posibilități;

e) informează anual, în adunarea generală a salariaților, asupra situației economico-financiare și activității științifico-tehnice a institutului, scop în care va prezenta materiale referitoare la: bilanțul pe anul încheiat, bugetul de venituri și cheltuieli pentru anul în curs, propuneri de orientare a organizării activității;

f) inițiază și susține contracte și colaborări cu alte instituții din țară și străinătate;

g) aprobă, după caz, burse sau plata taxelor școlare pentru dobândirea sau ridicarea pregătirii, în condițiile planului de formare profesională, conform Codului Muncii.

Art.21. Încadrarea în muncă se va face prin încheierea, în scris, a unui contract individual de muncă (CIM), având ca anexă fișa postului și criteriile de evaluare a activității profesionale, care stabilește pentru fiecare parte contractantă drepturile, atribuțiile și responsabilitățile specifice locului de muncă și ale cărui clauze nu pot deroga de la prevederile Codului Muncii și ale prezentului Contract.

Art.22. Angajatorul va întocmi, la cererea oricărui salariat, caracterizări în legătură cu activitatea sa profesională, la plecarea definitivă a acestuia din unitate.

Art.23. (1) Angajatorul se obligă să asigure respectarea legislației în vigoare privind prevenirea și combaterea discriminării la locul de muncă, a actelor de hărțuire morală la locul de muncă, precum și aplicarea, în cadrul relațiilor de muncă, a principiului egalității de tratament față de toți salariații.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă,



religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(6) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(7) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(8) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

(9) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(10) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită
- b) comentarii verbale
- c) acțiuni sau gesturi

(11) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(12) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale dispozițiilor interne aplicabile la nivelul angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.



(13) Angajatorul se obligă să nu stabilească, în orice formă, reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de discriminare și/sau hărțuire morală la locul de muncă.

(14) Angajatorul se obligă să asigure fiecărui angajat un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

(15) Angajatorul este obligat să îndeplinească toate obligațiile ce-i revin prin prezentul Contract, Regulament Intern (RI) și Regulamentul de Organizare și Funcționare (ROF), precum și cele ce îi revin în ceea ce privește informarea și consultarea salariaților conform dispozițiilor Legii nr.467/2006, cu completările și modificările ulterioare.

În acest sens, anual, după aprobarea în Consiliul de Administrație, raportul de activitate al IFIN-HH pe anul precedent va fi făcut public prin postarea pe pagina web a institutului.

B. SALARIAȚII

Art.24. Salariații vor încheia CIM și act adițional la CIM în situațiile de modificare a acestuia. Acestea nu pot să prevadă clauze contrare prevederilor legale în vigoare sau prezentului Contract.

Art.25. Salariații sunt obligați să îndeplinească toate sarcinile ce le revin din CIM și să respecte Regulamentul intern (RI), Regulamentul de Organizare și Funcționare (ROF), Angajamentul de fidelitate și confidențialitate ce constituie anexa la CIM, Codul de etică și conduită, Hotărârile Consiliului de Administrație și ale Comitetului de Direcție, precum și toate normele și regulile interne comunicate la nivelul institutului prin afișare, intranet, e-mail, pagina web, circulare, adrese, etc.

Actualizarea atribuțiilor din fișa postului se poate face ori de câte ori angajatorul apreciază că se impune aceasta, iar în situația în care propunerea de modificare este de natură să influențeze felul și natura muncii, modificarea fișei de post se face în urma negocierii cu salariatul. Pe parcursul negocierilor salariatul are dreptul să fie asistat în condițiile prevăzute de Codul muncii, conform propriei opțiuni. Salariații au obligația de a semna, în maxim 15 zile de la încheierea negocierii, fișa postului cu atribuțiile actualizate astfel cum au fost convenite în urma negocierilor între părți, în caz contrar, făcându-se aplicabile prevederile art. 15 din Contractul colectiv de muncă, precum și cele privind abaterile disciplinare cuprinse în Regulamentul intern aplicabil.

Art.26. a) Salariații sunt obligați să folosească baza tehnico-materială, materialele și serviciile unității, exclusiv în beneficiul acesteia. Colaborarea cu terții folosind baza materială a unității se poate face numai pe bază de contract încheiat cu unitatea.

b) Salariații vor respecta întocmai obligațiile ce le revin din Legea nr. 319/2006 cu modificări și completări, Legea nr. 111/1996, republicată, cu modificări și completări ulterioare, Normele de protecție fizică emise de CNCAN, Legea nr. 307/2006 cu completări și modificări, Legea nr. 481/2004, republicată cu completări și modificări.

Art.27. Salariații au dreptul să sesizeze Sindicatul și Angajatorul asupra oricăror dispoziții, ordine sau hotărâri ce contravin clauzelor ce fac obiectul prezentului CCM sau al Contractului individual de muncă.

Art.28. Se află în situație de conflict de interese salariații care dețin atât calitatea de angajați în cadrul Institutului (cu contract de muncă pe durată determinată sau nedeterminată) cât și de acționari/asociați/administratori sau soț/soție ai acționarilor/asociaților/administratorilor, în



tu. lu.

societățile participante în cadrul achizițiilor publice derulate de către Institut. Salariatul are obligația ca de îndată să aducă la cunoștința Institutului situația de conflict în care se află, urmând a fi aplicate dispozițiile referitoare la conflictul de interese incidente în cauză.

Art.29. În cazul în care prin nerespectarea prevederilor art.28 salariatul aduce prejudicii institutului, acesta va răspunde administrativ, material și penal, după caz, conform prevederilor legale în vigoare.

Art.30. Salariații, conform reglementărilor legale în vigoare, sunt obligați să păstreze secretul asupra rezultatelor științifice sau tehnologice până la publicarea sau patentarea lor și să predea cu proces-verbal, la plecarea din unitate sau la schimbarea din funcție, toate lucrările/documentațiile la care au fost responsabili în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Art.31. Salariații vor fi informați asupra oricăror hotărâri sau măsuri luate cu privire la persoana lor cu minim 5 zile lucrătoare înainte ca acestea să devină operante, exceptând cazurile în care legea are alte prevederi.

C. SINDICATUL

Art.32. Sindicatul apără demnitatea, drepturile și interesele profesionale, economice, sociale, civile, culturale și sportive ale tuturor membrilor săi cu condiția să nu contravină intereselor legitime ale unității. În acest scop:

a) apără interesele membrilor săi în sfera activității profesionale, a protecției și siguranței muncii;

b) participă activ și constructiv la analiza și orientarea activității de cercetare și tehnico-economică a unității;

c) acționează pentru asigurarea unei retribuiri corespunzătoare a muncii în cercetare;

d) urmărește ca promovările în funcție să se facă pe criterii de competență și eficiență;

e) sprijină salariații în cazul încălcării de către Angajator a dispozițiilor legale referitoare la angajare, schimbarea locului de muncă în cadrul unității, desfacerea contractului de muncă.

Art.33. Angajatorul recunoaște existența dreptului sindical și admite exercitarea acestui drept conform reglementărilor legale.

În negocierea CCM reprezentarea salariaților este realizată în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 367/2022 a dialogului social, cu completările și modificările ulterioare.

Art.34. În exercitarea dreptului său, Sindicatul beneficiază de colaborarea Angajatorului pentru asigurarea condițiilor necesare desfășurării activității sindicale, în principal prin:

- asigurarea liberei circulații în interiorul institutului, conform normelor interne și reglementărilor în vigoare, a reprezentanților legali ai sindicatului;

- acordul ca unele acțiuni sindicale să se desfășoare în timpul programului de lucru.

Art.35. Participarea reprezentanților sindicali la reuniuni sau acțiuni sindicale în afara institutului se va face cu înștiințarea Angajatorului. Aspectele de interes pentru institut apărute în cursul acestor manifestări vor fi aduse la cunoștința Angajatorului.

Art.36. IFIN-HH, în calitate de Angajator invită organizația/organizațiile sindicale/e reprezentativ/e la nivel de unitate să participe la lucrările consiliului de administrație sau ale altui organ asimilat acestuia, la discutarea problemelor de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor, în condițiile Legii nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, cu modificările și completările ulterioare.

Art.37. Sindicatul, prin reprezentanții săi desemnați, are acces, în condițiile prevăzute de lege, la orice rapoarte, analize și documente referitoare la activitatea Institutului și organizarea acestuia, la programele de cercetare și dezvoltare, precum și la documentele privind activitatea



financiar-contabilă, administrativă și de personal, folosind serviciile angajaților care răspund de aceste documente, pe baza unei solicitări scrise și motivate, semnată de Directorul General.

Art.38. Pe baza cererii sindicatului și cu acordul explicit, exprimat în scris, de către salariat, Angajatorul va reține, prin statele de salarii lunare, cotizația de sindicat pe care o va vira sindicatului.

Art.39. Liderul Sindicatului nu poate fi detașat pe perioada mandatului, decât cu acordul acestuia și nu i se poate desface CIM, decât în condițiile legii.

Art.40. Părțile au convenit, în conformitate cu dispozițiile art. 12 din Legea dialogului social nr.367/2022, cu modificările și completările ulterioare, următoarele măsuri de protecție ce se vor aplica pentru salariații IFIN-HH aleși în organul executiv de conducere al sindicatului:

1. În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, Președintelui sindicatului nu i se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive care privesc activitatea sindicală desfășurată în condițiile legii.
2. Sindicatul poate solicita iar Angajatorul, în funcție de disponibilități, poate acorda în folosință, cu titlu gratuit, un spațiu de maxim 30 mp cu acces la utilități. La solicitarea sindicatului și în funcție de disponibilități, Angajatorul poate pune la dispoziția Sindicatului săli de seminarii pentru întruniri sindicale pe care acesta le organizează cu salariații IFIN-HH membri de sindicat
3. Membrii aleși în organul de conducere ale Sindicatului, care lucrează nemijlocit în institut în calitate de salariați, pot să participe la acțiuni/manifestări etc. pentru activități sindicale în afara institutului, pe baza documentelor justificative și cu informarea angajatorului, fără afectarea drepturilor salariale.

D. OBLIGAȚII GENERALE ALE PĂRȚILOR

Art.41. Să asigure funcționalitatea, conservarea și protecția patrimoniului științific, tehnologic și informațional al Institutului și a dreptului de autor.

Art.42. Să nu desfășoare și să nu favorizeze activități generatoare de concurență neloială sau care subminează poziția și competitivitatea institutului.

Art.43. Sunt interzise în unitate propaganda și activitatea politică organizată.

Art.44. Alte obligații ale părților contractante decurg din clauzele CCM și din cele ale actelor normative în vigoare.

CAP. IV. RAPORTURI DE MUNCĂ

IV. 1. ANGAJAREA, PROMOVAREA, ATESTAREA PE POST

A. ANGAJAREA

Art.45. a) Angajarea și promovarea pe funcții și grade profesionale ale salariaților se face pe baza principiului competenței profesionale fără discriminări de apartenență politică, naționalitate, sex și convingeri religioase, prin concurs sau examen, în conformitate cu prevederile legale generale (Codul muncii) dar și cele incidente diverselor categorii profesionale care își desfășoară activitatea în cadrul IFIN-HH, precum și normele, standardele și regulamentele aplicabile la nivelul IFIN-HH.

b) Scoaterea posturilor la concurs, comisiile și criteriile se aprobă de Consiliul de Administrație după avizarea de către Directorul General și, respectiv de către Consiliul Științific în cazurile prevăzute de Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de



cercetare, dezvoltare și inovare, după caz a solicitărilor scrise ale șefului de departament/compartiment cu justificarea necesității angajării și indicarea resurselor financiare.

c) Posturile și data desfășurării concursului vor fi anunțate în presă sau afișate la sediul institutului conform regulamentelor/procedurilor de concurs/examen iar tematica și modul de desfășurare a concursului sau examenului vor fi aduse la cunoștința celor interesați la sediul institutului.

d) Încadrarea pe funcții și grade profesionale a personalului de cercetare-dezvoltare-inovare se face în condițiile prevăzute de Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare-inovare.

e) Funcțiile/posturile/gradele profesionale din sistemul de cercetare științifică pentru personalul de cercetare-dezvoltare-inovare (CDI), inclusiv personalul CDI asociat, sunt reglementate și se ocupă în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare-inovare, CCM aplicabil, regulamentele, normele și procedurile interne aplicabile, precum și orice alte dispoziții legale speciale aplicabile în domeniu; prin regulamentele/metodologiile proprii, angajatorul poate stabili, în condițiile Legii nr. 183/2024, cerințe/criterii/standarde suplimentare peste nivelul minimal reglementat în domeniu.

f) Funcția de „Asistent post-doctoral de cercetare” poate fi ocupată de persoane care au susținut teza de doctor, iar angajarea pe aceste posturi se face pe durată determinată în condițiile Codului muncii și cu respectarea Regulamentului de concurs aprobat la nivelul IFIN-HH.

Art.46. a) La angajare, pentru concurenții declarați reușiți și validați de conducerea institutului, se încheie CIM pe durată determinată sau nedeterminată, în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

Angajarea se face numai în formă scrisă prin CIM care este parte a prezentului CCM și nu poate conține prevederi contrare acestuia. Încheierea CIM se face prin negociere.

CIM încheiat la angajare pe durată nedeterminată, fără concurs sau examen, este considerat nul.

La angajare se poate stabili o perioadă de probă, conform Codului Muncii, la expirarea căreia dacă printr-un examen de atestare se constată că salariatul respectiv nu corespunde, contractul individual de muncă încetează.

b) În cazul unor nevoi bine justificate, la cererea departamentelor/compartimentelor, pentru executarea unor activități în cadrul unor contracte/proiecte sau la nivel funcțional și/sau administrativ, se pot face angajări cu CIM pe durată determinată, în condițiile prevăzute de Codul Muncii. După anunțarea posturilor disponibile, selecția candidaților care îndeplinesc, conform documentelor depuse la dosar, cerințele postului, se poate face pe baza unui interviu iar durata angajării, atribuțiile din fișa postului, și nivelul salarizării și sursele de finanțare se propun de departamentul/compartimentul interesat și se aprobă de Directorul General.

În cazul depășirii perioadei de angajare pe durată determinată, Angajatorul va sancționa disciplinar și va recupera sumele plătite prin încălcarea CCM de la persoanele vinovate (salariat, responsabil de contract sau lucrare/proiect și salariatul care a întocmit pontajul).

c) Personalul pensionat poate fi reangajat, în condițiile Codului muncii/legislației speciale, cu CIM pe durată determinată, la cererea expresă a departamentelor/compartimentelor. Durata angajării, atribuțiile profesionale salariul și sursele de finanțare (se vor preciza în CIM) se propun de către departamentul/compartimentul solicitant și se aprobă de Directorul General.



d) În cadrul IFIN-HH se pot organiza stagii de practică pentru studenți sau tineri absolvenți. Pe perioada practicii, aceștia pot fi angajați în cadrul IFIN-HH pe baza unui contract individual de muncă pe durată determinată, încheiat cu respectarea prevederilor Legii nr.53/2003 republicată, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii).

e) Primele 6 luni de la debutul în profesie salariatul va avea calitatea de "debutant/stagiar", dacă prin alte reglementări interne sau prin legi speciale nu este prevăzută o altă perioadă.

B. PROMOVAREA ȘI ATESTAREA PE POST

Art.47. a) Schimbarea încadrării în funcție a unui salariat, ca urmare a dobândirii unei calificări suplimentare/superioare, respectiv a absolvirii de studii superioare de învățământ se face în aceleași condiții ca și angajarea, adică prin concurs sau examen, după caz, cu perioada de probă conform Codului Muncii, în măsura în care unitatea are posturi vacante compatibile cu pregătirea și studiile salariatului.

b) Pentru personalul de cercetare-dezvoltare-inovare (CDI), inclusiv personalul CDI asociat, ocuparea funcției și acordarea gradelor profesionale, respectiv promovarea se face prin concurs/examen în conformitate cu prevederile legale incidente (Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare-inovare, OG nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificări și completări, HG nr. 965/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al IFIN-HH, modificată prin H.G. nr.1367/2010).

c) Pentru toate categoriile de personal regulamentul de concurs se aduce la cunoștința celor interesați prin afișare odată cu anunțarea concursului și nu se modifică după ce a fost afișat.

d) Atribuțiile corespunzătoare funcțiilor de șef EO (peste tot unde se menționează Entitate Organizatorică aceasta se referă la Departament/Centru/Compartiment din cadrul IFIN-HH) sunt considerate atribuții suplimentare față de funcția de bază și se salarizează în conformitate cu prevederile art. 82 lit. a), respectiv conform grilei de salarizare aplicabilă în cadrul IFIN-HH. Ocuparea acestor funcții se face pe durată determinată de 4 ani, în urma organizării unui concurs intern.

IV. 2. EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CIM

Art.48. Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în condițiile prevăzute de Codul Muncii. Orice modificare a CIM se realizează în condițiile prevăzute de Codul Muncii prin încheierea unui act adițional la contract.

Art.49. Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice, cu respectarea dispozițiilor art.31 din prezentul CCM. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz. Un exemplar din CIM (Anexa 5.1) sau din AACIM (Anexa 5.2), semnat de angajator și angajat revine salariatului.

Art.50. La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată în condițiile Codului muncii, conform propriei opțiuni. Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între participanți poate interveni un contract de confidențialitate în care, în mod obligatoriu, se vor consemna explicit datele/informațiile care au acest caracter .



Art.51. Încetarea CIM poate avea loc numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

Art.52. Salariații ale căror contracte individuale de muncă încetează pentru motive care nu țin de persoana salariatului vor primi o indemnizație compensatorie echivalentă cu un salariu mediu pe institut, astfel cum este prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli.

Art.53. La încetarea CIM prin demisie, salariații vor respecta un termen de preaviz de 15 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv 30 de zile lucrătoare, pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

Art.54. (1). Salariații trimiși la acțiuni de formare profesională (cum ar fi: acțiuni de specializare, documentare, perfecționare, atestare), ale căror costuri au fost suportate, parțial sau integral de institut, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional la CIM.

(2). Individualizarea termenului ce va face obiectul unui act adițional la contractul individual de muncă, încheiat anterior participării la acțiunea de formare profesională, se face la propunerea șefului EO/directorului de proiect în funcție de complexitatea acțiunii la care participă salariatul. Această perioadă va fi egală cu durata rezultată prin raportarea valorii cheltuielilor ocazionate de formarea profesională la echivalentul muncii ce urmează a fi prestată de salariat în favoarea angajatorului și nu poate depăși 3 ani.

(3). Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform alineatului precedent și prevăzută în actul adițional la contractul individual de muncă

Art.55. Cercetătorii științifici definiți la art. 8 alin.2 din Legea nr.183/2024 care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie potrivit legislației privind sistemul public de pensii pot opta între acordarea pensiei pentru limită de vârstă și continuarea activității pe aceeași funcție de cercetare-dezvoltare dacă la ultima evaluare periodică a performanței științifice au obținut calificativul "foarte bine". Pentru cercetătorii menținuți în funcții de cercetare-dezvoltare după împlinirea vârstei de pensionare, evaluarea periodică a performanței științifice se face anual.

Art.56. La încetarea CIM, salariatul se obligă să predea și șeful de departament/compartiment să preia cu forme scrise documentele originale și/sau acele lucrări avute în execuție și gestione care pot face obiectul unor astfel de formalități.

Personalul atestat și responsabilii de contracte vor preda cu proces-verbal documentațiile de fază, dosarele de omologare, produsele fizice rezultate din activitatea de cercetare, altele asemenea avute în responsabilitate.

Art.57. În cazurile când se impune disponibilizarea unor salariați aceasta se va face, de regulă, respectând performanța profesională și următoarele criterii:

- persoanele care cumulează pensia cu salariul;
- persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare anticipată;
- persoanele care cumulează salarii la unități distincte, cu excepția celor care au

normă întreagă în institut

Art.58. CIM se suspendă în condițiile prevăzute de Codul Muncii și pentru intervalul de timp cât salariatul se află în străinătate conform cu dispozițiile prezentului CCM.

Dispozițiile art. 51 alin.2 Codul muncii devin incidente în sensul că angajatorul poate suspenda



Contractul Individual de Muncă (CIM) din inițiativa salariatului, în situația în care un concediu fără plată de cel puțin 180 zile lucrătoare consecutive într-un an calendaristic nu a fost urmat de o solicitare de prelungire, de o solicitare de reluare a activității, ori de prezența salariatului la locul de muncă; în oricare din aceste situații, suspendarea CIM operează pe o perioadă de 6 luni, iar emiterea deciziei de suspendare se face pe baza constatării de către angajator a situației de fapt în care se află salariatul, fără a fi necesară vreo acțiune a acestuia de urmă (cerere, notificare etc.). Salariatul va fi informat cu privire la constatarea suspendării și obligativitatea sa ca în intervalul de suspendare să clarifice raporturile de muncă cu institutul, în caz contrar urmând a intra sub incidența dispozițiilor Regulamentului Intern aplicabil, referitoare la răspunderea disciplinară.

IV. 3. DELEGARE. DETAȘARE

Art.59. Salariații pot fi delegați și detașați în condițiile legii.

Art.60. Plata drepturilor salariale în cazul deplasărilor în străinătate pe bază de dispoziție de deplasare se efectuează astfel:

a) Pentru deplasările în străinătate pe perioade mai mici de 30 zile se platește salariul conform cap. V din prezentul contract colectiv de muncă.

b) Pentru deplasările în străinătate pe perioade mai mari de 30 zile calendaristice și mai mici de 90 zile calendaristice, la propunerea directorului de proiect și aprobarea șefului de departament/compartiment și a Directorului General, se poate plăti în țară salariul conform cap. V din CCM. În lipsa propunerii și a aprobării, pe perioada deplasării se suspendă contractul individual de muncă.

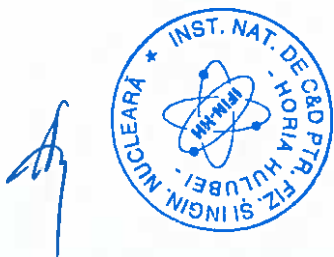
c) Pentru deplasări a căror durată depășește 90 zile calendaristice, aprobate prin decizia inițială de deplasare, salariatului i se suspendă contractul individual de muncă, din momentul plecării, și nu primește în țară nici un fel de drepturi bănești în această perioadă.

d) Prin excepție de la alin. precedent, salariații care efectuează stagii de lucru ce depășesc 90 de zile calendaristice la CERN, FAIR, ca experți naționali la JOINT RESEARCH CENTRE (Comisia Europeană), precum și în cadrul altor proiecte/programe pot beneficia în țară, de plata salariului conform Cap. V din CCM, la propunerea directorului de proiect cu aprobarea Directorului General.

e) Deplasările la aceeași instituție, cu întreruperi mai mici de 60 de zile calendaristice se consideră succesive și se cumulează, făcându-se aplicabile prevederile lit. c), începând cu deplasarea care, prin cumul, depășește 90 de zile.

Art.61. a) În cazul deplasărilor mai lungi de 90 de zile, salariatul este obligat să mențină legăturile cu institutul prin prezentarea unor rapoarte și specificarea numelui institutului în toate lucrările la care salariatul este autor. Nerespectarea acestei obligații atrage după sine anularea de drept a dispoziției de deplasare și încetarea deplasării.

b) Persoanelor care nu se prezintă, nemotivat, la institut în termen de 5 zile lucrătoare de la încetarea deplasării li se desface contractul de muncă, în condițiile prevăzute de Codul Muncii.



IV.4. DURATA TIMPULUI DE MUNCĂ

Art.62. (1). Pentru salariații angajați cu normă întreagă programul normal de lucru în cadrul institutului este de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore pe săptămână, repartizat, de regulă, uniform, pe 5 zile lucrătoare de luni până vineri.

(2) Cu aprobarea angajatorului, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, acest fapt, precum și modul concret de repartizare a timpului de lucru fiind specificat în CIM sau prin act adițional la CIM.

(3) În situații speciale, Angajatorul poate stabili, cu acordul salariatului, ca măsură de protecție a acestuia, decalarea pe intervale orare a programului de lucru.

(4) Angajatorul are posibilitatea, în perioadele în care necesitățile organizatorice și/sau particularitățile proiectelor/programelor de cercetare o impun, să stabilească în cadrul Comitetului de Direcție, un program adaptat al institutului, urmând a comunica salariaților, în prealabil, durata și modul de desfășurare a activității în perioada respectivă.

(5) În corelare cu actele normative care reglementează stabilirea de zile libere în sistemul public, Angajatorul poate stabili, în cadrul Comitetului de Direcție, zile nelucrătoare cu adaptarea la regulile proprii privind recuperarea activității în perioadele următoare acestora.

Art.63. (1). Programul normal de lucru se desfășoară între orele 8,00 – 16,30 (Luni – Joi) și 8,00 – 14,00 (Vineri). Fac excepție locurile de muncă unde necesitățile impun două sau trei schimburi, precum și situațiile în care rezolvarea eficientă a sarcinilor de serviciu impun derogări de la orarul normal de lucru.

(2) Salariații au dreptul la pauză de masă cu o durată de 45 min care este inclusă în programul normal de lucru.

(3). Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză. Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, cu împărțirea timpului de muncă în două perioade: o perioadă fixă în care personalul colectivului se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic. Programul de muncă individualizat și modul de repartizare a acestuia pe zile se stabilesc în CIM sau actul adițional la CIM.

(4). Beneficiază de program redus categoriile de personal prevăzute de lege.

Art.64. Timpul de lucru pentru personalul de cercetare-dezvoltare-inovare reprezintă orele lucrate în cadrul proiectelor de cercetare la care participă, fără depășirea normei întregi definite la art. 62, cu posibilitatea, în condițiile dispozițiilor legale, unui program de lucru flexibil și adecvat desfășurării activităților specifice fără a fi afectate termenele și obiectivele lucrărilor de cercetare

Art.65. În situații excepționale, activitatea salariaților IFIN-HH se poate desfășura și în regim de telemuncă, cu respectarea dispozițiilor legale incidente, precum și a dispozițiilor interne adoptate la nivelul IFIN-HH în legătură cu activitatea de telemuncă.

Art.66. (1). Sărbătorile legale și zilele suplimentare libere negociate, sunt : 1 și 2 ianuarie, 6 și 7 ianuarie, 24 ianuarie, 8 martie (pentru personalul feminin), ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima, a doua și a treia zi de Paște, 1 mai, 1 iunie, prima și a doua zi de Rusalii, Adormirea Maicii Domnului, Ziua Cercetătorului, 30 noiembrie, 1 decembrie, prima, a doua și a treia zi de Crăciun, două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora. Acestea constituie zile libere plătite, dacă se încadrează în zilele lucrătoare ale săptămânii.



(2). Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3). Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(4). Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Art.67.Orele prestate peste durata timpului normal de lucru, în zilele de repaus săptămânal sau în zilele declarate nelucrătoare se efectuează cu aprobarea Directorului General, în condițiile prevăzute de Codul Muncii. Compensarea, respectiv plata orelor suplimentare se realizează în condițiile stabilite prin Codul muncii, completat cu dispozițiile art. art. 81 lit. „g” și ”h” din prezentul contract

Art.68. Salariații care efectuează zilnic cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu acordat conform art. 81 lit. „f”.

Pentru locurile de muncă în care se impune, personalul poate avea program de lucru în ture. Acesta este aprobat de Directorul General la propunerea șefului de departament/compartiment, poate fi 8 ore lucru (16 ore repaus) sau 12 ore lucru (24 ore repaus) și se va consemna în CIM/Act adițional la CIM.

IV.5. TIMPUL DE ODIHNĂ ȘI CONCEDII

Art.69. Salariații beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit, acordat conform prevederilor din Anexa 2.

Art.70.(1).În afara concediului de odihnă salariații pot beneficia de următoarele concedii plătite:

- a) concediu de maternitate și concediu de risc maternal, conform legislației în vigoare;
- b) concediu pentru creșterea copilului conform legislației în vigoare.
- c) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav conform legislației în vigoare;
- d) concediu pentru decese în familie:
 - 5 zile în cazul decesului soțului, soției, copil, părinți, socri;
 - 3 zile în cazul decesului bunicii, frați, surori;
- e) concediu pentru căsătorie 5 zile;
- f) cu ocazia nașterii/adopției unui copil, concediu paternal de 5 zile în plus față de ce este prevăzut de lege, solicitat în condițiile legii;
- g) concediu pentru căsătoria unui copil 2 zile;
- h) concediu la schimbarea locului de muncă cu mutarea domiciliului din altă localitate 5 zile;
- i) concediu pentru donări de sânge - o zi în plus față de ce este prevăzut de lege.

Concediile prevăzute la literele d) – i) se acordă cu ocazia evenimentului, justificarea zilelor de concediu fiind făcută pe baza unei cereri însoțită de actele doveditoare.

(2). În cazul incapacității temporare de muncă salariatul beneficiază de drepturile de asigurări sociale de sănătate prevăzute de lege.

Art.71. Salariații pot efectua (la cererea lor), cu aprobarea șefului de departament/compartiment, concediu fără salariu. Concediul fără salariu poate fi aprobat



pentru o perioadă de maxim 12 luni succesive, cu posibilitate de prelungire cu aceeași perioadă, de maxim 2 ori. Începând cu al patrulea an, durata concediului fără salariu nu poate depăși 180 de zile lucrătoare într-un an calendaristic. Solicitățile ce depășesc, cumulativ, 60 de zile lucrătoare, se aprobă de directorul general. Pentru personalul care ocupă funcții de conducere (funcțiile prevăzute la pct. I din grila de salarizare) durata maximă a concediului fără salariu nu poate depăși 180 de zile lucrătoare într-un an calendaristic.

Art.72. Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, în condițiile stabilite de Codul Muncii.

Art.73. Drepturile salariale integrale, aferente concediului de odihnă, se plătesc conform Codului Muncii.

CAP. V. SALARIZAREA

Art.74. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale institutului.

Art.75. Venitul salarial nu poate fi urmărit sau reținut decât în cazurile, condițiile și cuantumul prevăzut de lege, iar reținerea nu va opera fără încunoaștințarea prealabilă, în scris, a salariatului despre aceasta.

Art.76. Salariile de bază pentru toate categoriile de salariați se vor încadra în grilele de salarizare cuprinse în Grila de funcții.

Salariații IFIN-HH cu CIM în derulare care, în urma absolvirii unei instituții de învățământ, trec pe o nouă funcție corespunzătoare studiilor absolvite, vor beneficia, pentru noua funcție, de un salariu de încadrare egal cu salariul pentru funcția deținută anterior, la care se poate aplica un procent de maxim 20%, cu respectarea minimului din grila

Studentii practicanți angajați în cadrul IFIN-HH vor fi încadrați și salariați conform grilei de salarizare. Cheltuielile cu salarizarea studenților practicanți se suportă la nivel de departament.

Art.77. Anual poate avea loc o întrunire a Comisiei Paritare pentru punerea în acord a salarizării din prezentul CCM cu indicele de inflație.

Art.78. Negocierea individuală a salariului de bază se face conform criteriilor și procedurii prevăzute în Anexa 4.

Art.79. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale institutului. Salariile vor fi plătite lunar, într-o singură tranșă, la data de 15 a fiecărei luni. Pentru ca plata să se facă într-o zi lucrătoare, plata poate fi amânată sau devansată cu maximum 2 zile.

Întârzierea nejustificată a plății salariului mai mult de 3 zile lucrătoare poate constitui motiv pentru declanșarea unui conflict de muncă.

Art.80. Pentru deplasările în interes de serviciu, se vor aplica prevederile dispozițiilor legale incidente și cele ale normelor/regulamentelor/procedurilor interne în vigoare.

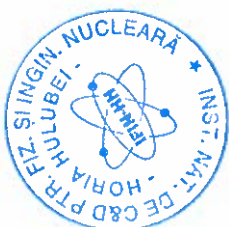
Art.81. (1) Salariații institutului vor fi remunerați pentru activitatea prestată în cadrul funcției de bază cu un salariu de încadrare (de bază) conform grilei de salarizare, la care se vor adăuga, după caz, următoarele sporuri:

a) spor pentru ocuparea funcției de coordonator al unor activități specifice în cadrul birourilor/serviciilor/compartimentelor/departamentelor: până la 10% din salariul de bază al șefului EO;

b) spor pentru vechime în muncă, ce se acordă astfel:

5% pentru vechime în muncă de 3-5 ani;

10% de la 5-10 ani;



- 15% de la 10-15 ani;
- 20% de la 15-20 ani;
- 25% peste 20 ani;

pentru toți salariații din institut. Trecerea de la un spor la următorul se face automat, de către compartimentele de specialitate ale institutului, începând cu luna următoare îndeplinirii condițiilor.

c) spor pentru responsabilul cu protecția/securitatea radiologică: 10%. Acest spor nu se cumulează cu sporul pentru alte responsabilități atestate de CNCAN;

d) spor pentru ocuparea unei funcții suplimentare, ce poate reprezenta maxim 50% din salariul de bază al funcției suplinite, numai dacă aceasta se face în afara orelor normale de lucru pe funcția de bază și numai pentru perioada în care îndeplinește efectiv atribuțiile corespunzătoare funcției suplinite. Comitetul de Direcție va analiza și modul în care suplitorul a îndeplinit sarcinile proprii ale funcției suplinite;

e) sporul pentru activitate desfășurată în zone izolate unde atragerea personalului se face cu greutate sau pentru lucrul cu agenți biologici (risc biologic) : 10%;

f) sporul pentru orele lucrate în timpul nopții, cu aprobarea angajatorului: 25% din salariul orar de bază pentru fiecare oră de noapte prestată;

g) spor pentru orele suplimentare lucrate de personalul, cu aprobarea angajatorului: 100% din salariul orar de bază, fără a depăși împreună cu timpul legal de lucru 48 de ore/săptămână;

h) spor pentru orele lucrate în zilele libere (sâmbătă, duminică, sărbători legale), cu aprobarea angajatorului, pentru acoperirea normei de lucru, de către personalul cu program de lucru în ture: 100% din salariul orar de bază pentru fiecare oră de muncă prestată.

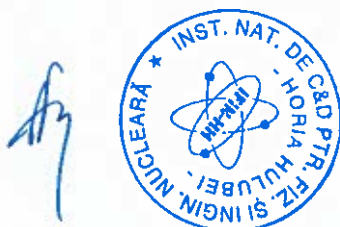
i) spor pentru lucrul în condiții de risc radiologic, care se va acorda în următoarele procente: 10% pentru categoria I nucleară; 15% pentru categoria a II-a nucleară, 20% pentru categoria a III a nucleară; 30% pentru categoria a IV-a nucleară. Încadrarea personalului expus profesional în locuri de muncă clasificate în categorii de risc radiologic se face conform procedurii aprobate la nivelul IFIN-HH, revizia în vigoare.

j) spor pentru activitatea de control financiar preventiv: 25 %.

(2) Venitul salarial lunar brut realizat de orice salariat al institutului este cel prevăzut în Contractul Individual de Muncă (CIM) cu respectarea limitelor minime și maxime din Anexa 3, aferent funcției de bază în cadrul institutului.

(3) Venitul salarial lunar brut realizat de salariații institutului, care desfășoară activități în cadrul proiectelor și/sau IOSIN/comenzi/contracte economice/economii, nu poate depăși de 3 (trei) ori limita maxima din GRILA de funcții, corespunzătoare funcției pe care o ocupă, cu condiția respectării legislației în vigoare și în concordanță cu orele lucrate lunar pe fiecare proiect. Venitul suplimentar față de cel prevăzut în CIM se plătește semestrial, în limita fondurilor disponibile, conform Hotărârii Comitetului de Direcție. Prin excepție, în cazul proiectelor/programelor pentru care se impune încheierea de contracte individuale de muncă distincte față de funcția de bază, acestea se supun și se salarizează în condițiile prevăzute în reglementările specifice acestora, sau în lipsa unor asemenea prevederi, regulilor aplicabile la nivelul IFIN-HH la data semnării lor.

(4) Salariații care contribuie la realizarea de contracte/comenzi economice/economii, inclusiv cei din aparatul funcțional și administrativ, pot beneficia, cu aprobarea Comitetului de Direcție, de un venit suplimentar, plătit semestrial, calculat potrivit și în limita prevăzută la alin.3 din prezentul articol, conform timpului efectiv lucrat în cadrul CIM-ului funcției de bază, în limita fondurilor disponibile alocate.



Handwritten signature.

(5) În cazul veniturilor salariale lunare brute realizate din contracte/comenzi economice, acestea pot fi plătite și lunar, cu aprobarea conducerii, în situația în care încasările permit acest lucru.

(6) Salariații beneficiază de stimulente financiare în cazul activității de transfer tehnologic și inovare astfel:

a) Autorul/colectivul care a elaborat tehnologia/know-how-ul/prototipul/invenția și care a încheiat și derulat contractul de transfer tehnologic se remunerează cu 50% din valoarea acestuia, repartizat pe măsura derulării contractului, proporțional cu cota de participare la proiectul din care a rezultat produsul de transfer. Repartizarea pe "autorul/colectiv" a acestor sume nu este legată de venitul salarial prevăzut la punctul 6.

b) Centrul de Transfer Tehnologic și Marketing (CTTM), care răspunde în întregime de activitatea de transfer tehnologic, va primi o cota de 40% din această sumă asigurând derularea corespunzătoare a contractului de transfer.

c) Cota de participare la proiect a diverselor persoane/colective este stabilită, în funcție de contribuția la proiect, de către conducerea IFIN-HH, Departamentul furnizor al transferului tehnologic, CTTM și Direcția economică. Diferența de 10% va fi reinvestită în dezvoltarea activităților de transfer tehnologic și a infrastructurii cu precădere în departamentul care a efectuat transferul.

Art.82.a) Indemnizația acordată pentru ocuparea funcțiilor de șef departament se stabilește de către Comitetul de Direcție.

b) Sporul pentru ocuparea funcției de adjunct șef departament se acordă în procent de 50% din indemnizația acordată șefului de departament.

Art.83.a) Pentru perioada concediului de odihnă, salariații beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

b) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la lit. a) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

c) Indemnizația de concediu se plătește de către unitate cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

d) Pentru cei încadrați cu fracțiuni de normă, indemnizația de concediu de odihnă se calculează avându-se în vedere veniturile prevăzute la lit. a) cuvenite pentru fracțiunea de normă care se ia în calcul.

e) La programarea concediului de odihnă, salariații soț și soție vor beneficia simultan de un concediu de odihnă plătit de cel puțin 10 zile lucrătoare.

f) Boala apărută în timpul concediului de odihnă și dovedită cu certificat medical conduce la întreruperea concediului.

Art.84. Venitul salarial lunar realizat și încasat de salariați poate fi mai mic decât venitul salarial prevăzut în contractul individual de muncă în următoarele situații:

- pentru personalul de cercetare-dezvoltare-inovare când acoperirea nominală lunară pe proiectele de cercetare la care participă nu este suficientă;

- pentru personalul salarizat din regia de departament/regia institutului când acoperirea fondurilor de salarii la nivelul regiei departamentului/regiei institutului nu este suficientă.

În situațiile de mai sus veniturile salariale lunare vor fi acordate în procente calculate proporțional cu aceste acoperiri.

Unitatea este obligată să garanteze în plată un salariu brut lunar conform prevederilor legale.



CAP. VI. PROTECȚII ȘI ASIGURĂRI

Art.85. Angajatorul se obligă:

a) să întocmească formele de pensionare la limită de vârstă, la cererea salariatului sau pentru incapacitate temporară de muncă conform prevederilor Legii nr. 263/2010 și să întocmească formele de lichidare (încetare a contractului individual de muncă);

b) să asigure accesul salariaților la serviciile de medicină a muncii și, în măsura disponibilităților financiare, accesul la servicii medicale private;

c) să asigure periodic, gratuit, cel puțin o dată pe an controlul medical de specialitate pentru salariații care lucrează în unități de risc radiologic și în locuri de muncă cu condiții de risc, nocive sau vătămătoare.

Art.86. La nivelul unității se vor efectua cheltuieli cu caracter social-cultural, conform legii, având la bază acordul dintre Angajator și Sindicat.

Art.87. Salariații pot beneficia, la cerere, cu avizul șefului de departament/compartiment, din fondurile regiei de departament sau regiei generale, după caz, de următoarele ajutoare, cu aprobarea Directorului General, cu avizul sindicatului atunci când aceasta se solicită de conducerea IFIN-HH:

a) echivalentul unui salariu mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, în cazul decesului salariatului. Dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, accident în legătură cu munca sau boala profesională, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de patru salarii medii brute utilizate la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, din care un salariu se va plăti după stabilirea, în condițiile legii, a cauzei decesului;

b) echivalentul a jumătate din salariul mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, la decesul soțului, soției, copilului aflat în întreținere sau a salariatului pensionar reangajat;

c) până la echivalentul unui salariu mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, în următoarele cazuri: salariatul suferă de o boală profesională, boală incurabilă atestată medical (de ex. Cancer, HIV, TBC, hepatita C, insuficiență renală dializată) sau necesită intervenție medico-chirurgicală de urgență pentru afecțiuni grave ori efecte colaterale ale acestora;

d) o sumă egală cu salariul minim brut pe economie femeilor, la nașterea sau adopția unui copil. Același ajutor se acordă și tatălui;

e) plata taxelor de susținere a doctoratului, cu aplicarea prevederilor art.54 din prezentul contract;

f) un ajutor în limită maximă de până la echivalentul unui salariu mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, pentru cazurile de incapacitate temporară de muncă pe o durată ce depășește 45 de zile calendaristice într-un interval de 6 luni.

Ajutoarele de la lit. c) și f) se acordă o singură dată într-un interval de 6 luni.

Solicitările privind plata ajutoarelor acordate potrivit literelor a) - d) și f) se vor face în cel mult 6 luni de la data producerii evenimentului, iar cele pentru plata taxelor prevăzute la lit.e) se fac, o singură dată, în cel mult 6 luni de la finalizarea stagiului doctoral.

Art.88. (1). Angajatorul are obligația să asigure salariaților în spațiile de lucru, spațiile comune și cele sanitare, condiții optime pentru desfășurarea activității, de microclimat și igienă, dimensionare și dotări.

(2). Salariații IFIN-HH beneficiază, în situații excepționale, de toate măsurile de protecție și de



facilitățile acordate prin legile speciale referitoare la acestea.

Art.89. Salariații care se pensionează primesc o indemnizație de sfârșit de carieră profesională egală cu salariul de bază din luna precedentă pensionării.

Salariații cu peste 25 ani vechime neîntreruptă în institut pot primi, la încetarea raporturilor de muncă cu institutul, și o indemnizație suplimentară de până la încă un salariu de bază, la inițiativa conducerii compartimentelor și cu aprobarea Directorului general.

Solicitările de acordare a indemnizațiilor susmenționate se vor înainta în termen de 3 luni de la data încetării contractului individual de muncă cu ocazia pensionării.

Art.90. Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de munca cu 2 ore pe zi fără să fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă.

Art.91. Salariații au obligația să participe la instructajele periodice de protecția muncii, PSI și radioprotecție, să respecte regulile și normele de igienă, protecția muncii, PSI și protecție civilă.

Art.92. În cazul unor accidente de muncă în institut Directorul General va numi, prin decizie scrisă, o comisie de cercetare a evenimentului, care își va desfășura activitatea în conformitate cu prevederile legale.

Art.93. Angajatorul poate asigura, în măsura disponibilităților existente, următoarele:

- condiții de servirea mesei și, cu sprijinul sindicatelor, funcționarea unor bufete de interior și/sau cantine;

- unități de cazare pentru salariați și vizitatori;

- operarea pe statul de salarii a cotizațiilor sindicale, servicii medicină, cost cazare etc

Art.94. Angajatorul subvenționează cheltuielile de transport ale salariaților la și de la domiciliu. Cuantumul subvențiilor se stabilește de către Comitetul de Direcție, în urma negocierilor între Sindicat și Angajator.

CAP. VII SANCTIUNI, LITIGII ȘI CONFLICTE DE MUNCĂ

Art.95. La încălcarea de către salariați a clauzelor prezentului CCM, Regulamentului Intern, Regulamentului de organizare și funcționare, Codului de etică și conduită sau a oricăror norme și reglementări interne, Angajatorul, prin Directorul General, dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica sancțiuni disciplinare, cu respectarea prevederilor Codului muncii, Regulamentului Intern sau după caz, a normelor legale specifice activităților de cercetare-dezvoltare-inovare.

Art.96. Pentru abaterile săvârșite de personalul de cercetare dezvoltare din cadrul IFIN-HH, așa cum este definit prin Legea nr. 183/2024 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare-inovare, se aplică dispozițiile speciale privind abaterile, sancțiunile și procedura prevăzute de același act normativ.

Art.97. Drepturile bănești plătite persoanelor ce intră sub incidența art 46 lit. a) alin. (3) se suportă de către persoanele vinovate.

Art.98. a) În cazul nerealizării unor comenzi sau contracte la termenele stabilite din motive imputabile salariaților, daunele rezultate se vor recupera de la persoanele în culpă, conform prevederilor legale.

b) Salariații răspund patrimonial, în condițiile prevăzute de Codul Muncii pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.

Salariații cu privire la care, prin hotărâri judecătorești definitive s-a constatat că nu s-au



Handwritten signature in blue ink.

achitat de obligațiile ce le reveneau conform reglementărilor și actelor normative în vigoare sau care au adus prejudicii Institutului prin acțiunile lor, prejudicii constatate prin hotărâre judecătorească definitivă, nu au dreptul să ocupe posturi de conducere sau să facă parte din comisii de atestare/examinare timp de 5 ani.

c) Institutul va despăgubi, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pe salariați, în situația în care aceștia suferă un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.

Art.99. (1). Accesul neîngrădit la justiție este garantat de lege. În cazul unui conflict individual de muncă, părțile vor acționa cu bună-credință și vor încerca soluționarea amiabilă a acestuia.

(2). În vederea promovării soluționării amiabile și cu celeritate a conflictelor individuale de muncă, la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot cuprinde în contract/act adițional o clauză prin care stabilesc că orice conflict individual de muncă se soluționează pe cale amiabilă, prin procedura concilierii, astfel cum este definită în Codul muncii și care trebuie să fie organizată și să se desfășoare în termenele și condițiile stabilite prin Codul muncii și dispozițiile legale speciale aplicabile.

(3). În cazurile când apar divergențe între părțile semnatare ale prezentului CCM privitoare la interpretarea sau aplicarea prevederilor acestui CCM, pentru a preîntâmpina apariția conflictelor de muncă, Comisia Paritară va analiza cazurile și va propune soluții. Se admit, în cazuri speciale, și mediatori din afara institutului. În caz de eșuare a acestor demersuri de rezolvare, divergențele vor urma regimul de soluționare legal, inclusiv calea judecătorească. În toate situațiile comunicarea dintre Angajator, salariați și sindicat este de natură reciprocă și trebuie să se desfășoare în spiritul loialității, corectitudinii, transparenței și sincerității.

CAP. VIII. DISPOZIȚII FINALE

Art.100. Salariații beneficiază de aplicarea clauzelor prezentului CCM conform Legii 367/2022 a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare.

În vederea unei cât mai bune aplicări a prezentului CCM, Sindicatul va acționa în sensul protejării interesului salariaților, conform Legii dialogului social nr.367/2022.

Art.101. Prezentul CCM nu poate fi modificat unilateral de nici una dintre părțile semnatare.

Art.102. Angajatorul se angajează să facă cunoscut salariaților textul prezentului CCM prin publicarea integrală pe site-ul www.nipne.ro, secțiunea INTRANET.

Art.103. Prezentul CCM a fost redactat în trei exemplare identice, câte unul pentru fiecare parte semnatară, iar un exemplar pentru depunerea de către reprezentantul părților la Inspectoratul Teritorial de Muncă - Județul Ilfov, pentru înregistrare.

Anexele la prezentul CCM fac parte integrantă din acesta.

Art.104. În baza art. 111 alin.1 din Legea nr.367/2022 a dialogului social, cu completările și modificările ulterioare, părțile convin că prezentul CCM intră în vigoare începând cu data de 05.08.2024.

ANGAJATOR,
Director General
Dr. Nicolae Marius Mărginean



SINDICAT,
Președinte
Dr.Felicia Mihai



ANEXA 1

PRINCIPALELE ACTE NORMATIVE REFLECTATE ÎN CCM

Constituția României

Legea nr. 53/2003, Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Legea nr. 367/2022 privind dialogul social cu modificările și completările ulterioare

Legea nr. 31/1991, privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase

Legea nr. 319/2006, privind sănătatea și securitatea în muncă cu modificările și completările ulterioare

Legea nr. 95/2006, privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Legea nr. 111/1996, privind desfășurarea în siguranță, reglementarea, autorizarea și controlul activității nucleare, republicată, cu modificări și completări ulterioare

H.G. nr. 655/1990, privind reglementarea unor drepturi ce se acordă salariaților care își desfășoară activitatea în mediu cu radiații nucleare

H.G. nr. 1.309/1996 privind înființarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizică și Inginerie Nucleară "Horia Hulubei" - IFIN - HH București

H.G. nr. 965/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizică și Inginerie Nucleară "Horia Hulubei" - IFIN - HH București

H.G. nr. 1367/2010 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 1.309/1996 privind înființarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizică și Inginerie Nucleară "Horia Hulubei" - IFIN - HH București și a Hotărârii Guvernului nr. 965/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizică și Inginerie Nucleară "Horia Hulubei" - IFIN - HH București.

H.G. nr. 1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale

H.G. nr. 583/2001, privind stabilirea criteriilor de încadrare a activităților de cercetare, explorare, exploatare sau prelucrare a materiilor prime nucleare din zonele I și II de expunere cu radiații

H.G. nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului

Ordinul MMPS nr. 225/1995, privind aprobarea Normativului-cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție

H.G. nr. 1425/2006, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare



Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificări și completări
H.G. nr.257 din 20 martie 2011 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice
Legea nr. 210/1999 privind concediul paternal
Legea nr. 448/2006, republicată, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, cu modificările și completările ulterioare
Legea nr 76/2002, privind sistemul asigurărilor pentru somaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare
Legea nr. 168/1999, privind soluționarea conflictelor de muncă, cu modificările și completările ulterioare
O.G. nr. 57/2002, privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificările și completările ulterioare, aprobată prin Legea nr. 324/2003
H.G. nr. 637/2003, pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a institutelor naționale de cercetare-dezvoltare
Legea nr. 183 din 10 iunie 2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare
H.G. nr. 681/2011, privind aprobarea Codului studiilor universitare de doctorat, cu modificările și completările ulterioare
Legea nr. 227/2015, privind Codul Fiscal, cu modificările și completările ulterioare
Legea nr. 11/1991, privind combaterea concurenței neloiale, cu modificările și completările ulterioare
Ordin nr. 136/2018 pentru aprobarea Normelor privind cerințele de bază de securitate radiologică
Ordinul MEC nr 5443/2003, pentru aprobarea Normelor metodologice privind aplicarea unor măsuri de stimulare pentru participarea la cel de-al șaselea Program-cadru al Comunității Europene pentru cercetare, dezvoltare tehnologică și activități demonstrative (PC 6) și la cel de-al șaselea Program-cadru al Comunității Europene a Energiei Atomice (PC 6 EURATOM);
H.G. nr. 327/2003, privind plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe din contractele de finanțare încheiate din fonduri bugetare, cu modificările și completările ulterioare
O.U.G. nr. 42 din 24 mai 2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii
Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților, cu modificările și completările ulterioare
Ordinul nr. 3955/2008 privind aprobarea Cadrului general de organizare a stagiilor de practică în cadrul programelor de studii universitare de licență și de masterat și a Convenției-cadru privind efectuarea stagiului de practică în cadrul programelor de studii universitare de licență sau masterat
Legea nr. 182/2002, privind protecția informațiilor clasificate, cu modificările și completările ulterioare
O.U.G. nr. 96/2003, privind protecția maternității la locurile muncă, cu modificările și completările ulterioare



tu. lu.

H.G. nr. 537/2004, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare

Legea nr. 307/2006, privind apărarea împotriva incendiilor, cu modificările și completările ulterioare

Legea nr. 360/2003, privind regimul substanțelor și preparatelor chimice periculoase, republicată

Legea nr. 481/2004, privind protecția civilă, republicată, cu modificările și completările ulterioare

Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)

Legea nr. 129/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, precum și pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date

O.U.G. nr. 195/2005, privind protecția mediului, cu modificările și completările ulterioare

Ordinul CNCAN nr. 202/2002 pentru aprobarea Normelor privind eliberarea permiselor de exercitare a activităților nucleare și desemnarea experților în protecție radiologică, cu modificările și completările ulterioare

Ordinul CNCAN nr. 102/2018 privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare nr. 202/2002 pentru aprobarea Normelor privind eliberarea permiselor de exercitare a activităților nucleare și desemnarea experților acreditați în protecție radiologică

O.U.G. nr. 10/2018 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 190/2000 privind regimul metalelor prețioase și pietrelor prețioase în România, cu modificările și completările ulterioare

Legea nr. 250 din 20 iulie 2022 privind precursorii de explozivi, precum și pentru modificarea unor acte normative

Legea nr. 467 din 12 decembrie 2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților

Ordonanța Guvernului nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

Legea nr. 81 din 30 martie 2018 privind reglementarea activității de telemuncă

Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată



ANEXA 2

REGULAMENT PRIVIND ACORDAREA CONCEDIULUI DE ODIHNĂ

Art.1. a) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit, de 30 de zile lucrătoare, indiferent de funcție și vechime.

Art.2.(1) În afara concediului stabilit la alineatul precedent, salariații care lucrează în condiții de risc au dreptul la un concediu suplimentar, după cum urmează:

a) Pentru personalul care lucrează în condiții de risc radiologic:

- 10 zile pentru salariații cu categoria I nucleară
- 11 zile pentru salariații cu categoria a II- nucleară
- 12 zile pentru salariații cu categoria a III-a nucleară
- 13 zile pentru salariații cu categoria a IV-a nucleară

b) Pentru salariații care lucrează în condiții vătămătoare și noxe chimice se acordă 3 zile de concediu suplimentar.

(2). Angajații cu vârsta sub 18 ani și cei cu handicap stabilit prin documente justificative emise de organele abilitate de expertiză medicală, beneficiază de 3 zile de concediu suplimentar.

(3). Salariatele care urmează o procedură de fertilizare «in vitro» beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă în condițiile prevăzute de Codul muncii.

Art.3. Durata totală a concediului anual de odihnă rezultată din însumarea concediilor prevăzute la art. 1 și 2 nu poate depăși 45 zile lucrătoare.

Art.4. Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an integral sau fracționat, la cererea salariatului, cu condiția ca una dintre fracții să fie de minim 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

În mod excepțional, în cazul în care activitățile din cadrul departamentelor/compartimentelor din IFIN-HH impun prezența la serviciu a salariatului astfel încât concediul de odihnă nu poate fi efectuat integral într-un an calendaristic, concediul de odihnă neefectuat se efectuează într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă.

Art.5. a) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

b) Pentru perioadele în care contractul individual de muncă este suspendat din alte motive decât cele prevăzute la litera a) concediul de odihnă va fi proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art.6. a) Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe în toate cazurile prevăzute de Codul Muncii.

b) Pentru cazurile de întrerupere a concediului, salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective.

Art.7. Pentru salariații nou angajați primul concediu va fi efectuat proporțional cu timpul efectiv lucrat până la sfârșitul anului calendaristic.

Art.8. Pe durata concediului de odihnă, salariații au dreptul la o indemnizație stabilită conform art. 83 din CCM.

Art.9. a) În cazul în care, după ce salariatul a efectuat concediul de odihnă, contractul său individual de muncă încetează, salariatul este obligat să restituie unității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat concediul.



b) Prevederile alineatului a) nu se aplică în cazurile prevăzute de lege.

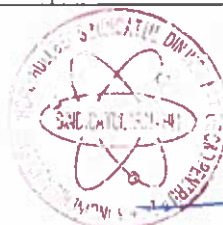
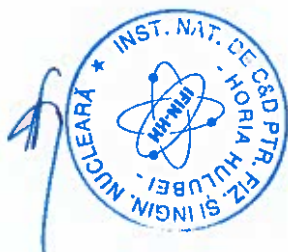
Art.10. Angajatorul este obligat să acorde concediu, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.



ANEXA 3

GRILA de FUNCȚII
și
limitele minime și maxime pentru SALARIILE DE BAZĂ*

Nr. crt.	Funcția	Studii	Minim	Maxim
I. Funcții de conducere				
1	Director General	S	**	**
2	Director Științific/ Director Tehnic-Administrativ/ Director Securitate Nucleară/ Director Economic/Director Subunitate ELI RO-Nuclear Physics (ELI-RO)	S	9.400	18.400
3	Secretar Științific/Director adjunct Subunitate ELI RO-Nuclear Physics (ELI-RO)	S	9.400	18.400
4	Șef departament	S	Art.82 lit.a	Art.82 lit.a
5	Adjunct șef departament	S	Art.82 lit.b	Art.82 lit.b
6	Șef Compartiment/Șef Serviciu/ Șef Centru	S/S3	6.400	15.400
II. Funcții în activitatea de cercetare – dezvoltare - inovare				
7	Cercetător științific gradul I – CS I/Cercetător principal	Dr.	7.900	16.150
8	Cercetător științific gradul II – CS II/Cercetător consacrat	Dr.	6.900	10.650
9	Cercetător științific gradul III – CS III/Cercetător recunoscut	Dr.	5.900	8.900
10	Cercetător științific – CS/Cercetător debutant/Asistent post-doctoral de cercetare	Dr.	5.500	7.150
11	Cercetător științific asociat	Dr.	5.500	16.150
12	Asistent în activitatea de cercetare științifică – ACS	Drd., Master	4.900	5.950
		Mrd., S	4.600	5.650
13	Inginer de dezvoltare tehnologică gradul I – IDT I	Dr.	6.600	15.300
14	Inginer de dezvoltare tehnologică gradul II – IDT II	Dr.	6.100	11.050
15	Inginer de dezvoltare tehnologică gradul III – IDT III	Dr.	5.600	11.050
16	Inginer de dezvoltare tehnologică – IDT	Dr.	5.100	7.350
17	Inginer de cercetare senior - ICS	S	6.600	15.300
18	Inginer de cercetare recunoscut - ICR	S	5.600	11.050
19	Inginer de cercetare debutant - ICD	S	5.100	7.350
20	Subinginer/Inginer colegiu/ Inginer/ Fizician/ Chimist/ Biolog/ Farmacist	S3/SCB1	4.900	7.150
21	Tehnician treapta I – TI	M	4.900	7.150
22	Tehnician treapta II – TII/Operator rețea	M	4.700	6.500
23	Tehnician treapta III – TIII	M	4.500	5.850
24	Tehnician	M	4.300	5.200
25	Tehnician senior TS	M	4.900	7.150
26	Tehnician recunoscut TR	M	4.500	6.500



27	Tehnician debutant TD	M	4.300	5.850
28	Inginer expl. inst. nucl./ Fizician expl. inst. nucl	S	4.900	10.150
29	Inginer/Fizician/Matematician/Chimist/Biolog/Farmacist	S	4.900	9.400
30	Operator exploatare instalații nucleare	SCBI/M	4.300	7.450
31	Asistent fizică și chimie (student practicant)	Postliceale/M	4.000	4.600
32	Administrator rețea/ Inginer sistem/ Analist/ Programator/ Specialist IT	S	4.900	13.900
33	Expert Centru Perfecționare/Formator	S	4.900	13.150
IV. Funcții de execuție – personal aparat funcțional și administrative				
34	Economist/Revizor contabil/Auditor intern	S	4.900	12.400
35	Inginer/ Responsabil Asigurarea Calității	S/S3	4.600	12.550
36	Consilier juridic	S	4.900	13.450
37	Inspector în domeniul sănătății și securității în muncă / Protecția Mediului/Protecție Civilă/ PSI/Documente Secrete /Responsabil Protecție Fizică/Securitate/ Responsabil cu protecția datelor cu caracter personal	S/ SCBI/S3/M	4.500	9.600
38	Secretar – Asistent Director	S/ SCBI/S3/M	4.500	7.500
39	Referent Res. Umane/ Rel. Externe/Achiziții publice/ Financiar-contabil/Contractare/Transfer Tehnologic/Consilier Director General	S	4.900	11.650
40	Contabil/Casier	SCBI/M	4.500	7.350
41	Inspector Resurse Umane/Referent Achiziții Publice	SCBI/S3/M	4.500	7.350
42	Administrator/Arhivar	S/ SCBI/S3/M	4.500	7.350
43	Funcționar / Gestionar/Magazioner/Preparator de semifabricate și preparate culinare	SCBI/M/G	4.000	7.600
44	Telefonist/Electromecanic telefonie	M	4.000	4.600
45	Paznic/Portar/Ingrijitor/Muncitor necalificat	M/G	3.700	4.400
46	Maistru	M/Sc.M	4.200	6.900
47	Muncitor calificat	M/G+P	4.000	6.850
48	Șofer	M/G+ P	4.000	6.850
49	Tehnoredactor/Redactor/Traducător/Grafician/Bibliotecar	S/SCBI/M	4.000	7.600

* funcțiile și drepturile de salarizare pentru salariații care desfășoară activitate în cadrul ELI-NP vor fi în concordanță cu grila de salarizare a Proiectului ELI-NP aprobat de Comisia Europeană

** drepturile de salarizare se stabilesc prin Ordin al Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării

Abrevieri:

S – Studii universitare de licență de lungă durată

S3 – Învățământ universitar de scurtă durată organizat în colegii universitare, în cadrul instituțiilor de învățământ de lungă durată

Dr. – Studii universitare de doctorat

Drd. – Doctorand

Mrd. – Masterand

SCBI – Studii universitare de licență Ciclul I (Sistem Bologna)

M – Studii medii

G – Studii gimnaziale

Sc. M – Școala maistri

G+P – Studii gimnaziale+școala profesională



ANEXA 4

REGULAMENT de evaluare a activității profesionale și de negociere individuală a salariilor de bază

Art.1. La interval de cel puțin 1 an, pentru salariații din aparatul funcțional - administrativ se va întocmi pentru fiecare salariat fișa de evaluare a activității pentru anul precedent (anexa 5.4). Salariații pot depune contestație la fișa de evaluare în termen de maxim 5 zile calendaristice de la data luării la cunoștință a acesteia. Contestația va fi analizată de o comisie de evaluare formată din: un director al institutului, un membru al Consiliului Științific și un reprezentant al sindicatului din care salariatul face parte. Rezultatul se va comunica contestatorului, în termen de maxim 10 zile calendaristice de la data depunerii contestației.

În cazul în care în procesul de evaluare sau după soluționarea contestației punctajul obținut a fost mai mic de 50 de puncte

Biroul Resurse Umane va înainta conducerii un referat privind rezultatele obținute pe baza căruia Directorul General/Directorul de proiect, va declanșa procedura de evaluare pentru necorespondere profesională, prin numirea unei comisii formată din: un director al institutului/director Subunitate ELI-NP, un membru al Consiliului științific și un reprezentant al sindicatului din care salariatul face parte.

În realizarea evaluării salariatului pentru necorespondere profesională Comisia va proceda la:

- convocarea salariatului cu cel puțin 5 zile calendaristice înainte de data întrunirii comisiei în vederea discutării asupra activității sale, cu menționarea datei, orei exacte și a locului întrunirii comisiei;
- analiza activității salariatului în raport cu atribuțiile sale prevăzute în fișa postului.

În cazul în care, în urma analizei, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei la Comitetul de Direcție în termen de 5 zile calendaristice de la comunicare. Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, Directorul General poate dispune încetarea contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională.

Evaluarea periodică a performanței științifice pentru personalul de cercetare-dezvoltare-inovare se va face în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare-inovare, cu respectarea termenelor și metodologiei prevăzute de lege și normele interne de reglementare. Rezultate evaluării pot fi contestate în condițiile prevăzute de lege și normele interne de reglementare.

Art.2. Contractul Individual de Muncă (CIM – Anexa 5.1) se semnează la data angajării, având ca anexe Fișa Postului, Fișa de evaluare, Angajament și Declarație (Anexa 5.3) și se poate modifica prin Act Adițional (AA – Anexa 5.2). CIM și AACIM se semnează de către Directorul general și salariatul în cauză în două exemplare

Art.3. Modificarea salariului individual de bază se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.



Art.4. Salariul de bază se negociază în funcție de competența și activitatea salariatului, rezultatele din fișa de evaluare, precum și de resursele financiare ale compartimentului/departamentului. În cazul personalului de cercetare la negocierea salariului se va lua în considerare și acoperirea nominală pe proiecte științifice și contracte economice.

Art.5. Salariul de bază negociat nu poate fi mai mic decât salariul de bază actual decât în cazul când au fost modificate funcția și/sau atribuțiile salariatului.

Art.6. La modificarea salariilor de bază prin negociere individuală oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni. Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între participanți poate interveni un contract de confidențialitate.

Art.7. Salariații nemulțumiți pot depune la Direcție, în termen de 5 (cinci) zile calendaristice, de la comunicarea propunerii de modificare salarială, contestații. În situația în care la negocierea individuală a salariului de bază apar divergențe urmate de contestații, acestea vor fi analizate de o comisie de analiză a contestațiilor formată din reprezentanții angajatorului și ai sindicatului care va aprecia asupra aplicării corecte a criteriilor de apreciere și a dispozițiilor prezentului contract colectiv de muncă.

Art.8. Termenul de soluționare și răspuns la contestația formulată este de maxim 10 (zece) zile calendaristice de la data înregistrării. Comunicarea modului de soluționare a contestației se face atât către salariat cât și către Angajator.

Art.9. Salariații a căror contestație a fost respinsă, fiind considerată de Comisie ca fără obiect sau depusă peste termenul prevăzut la art. 7, au un termen de 5 (cinci) zile calendaristice, din momentul primirii răspunsului la contestație, pentru a semna AA.

Art.10. Contestațiile considerate de Comisie ca îndreptățite creează Angajatorului obligația renegocierii individuale a salariului de bază ținând cont de recomandările Comisiei. Renegocierea trebuie făcută în maxim 3 (trei) zile calendaristice de la comunicarea de către Comisie a deciziei de admitere a contestației iar modificarea drepturilor salariale se face de la data primei negocieri, sau din ziua imediat următoare impusă de respectarea termenului legal privind modificările aduse contractelor individuale de muncă și înregistrarea acestora în REVISAL.



ANEXA 5.1

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ NR. /

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

(A) Părțile contractului

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU FIZICĂ ȘI INGINERIE NUCLEARĂ "HORIA HULUBEI" cu sediul în Oraș Măgurele, Str. Reactorului nr. 30, Jud. Ilfov înregistrat la Registrul comerțului - Jud. Ilfov sub nr. J 23/1945/2002 cod fiscal 3321234, telefon 021/404.23.00 reprezentat legal prin DR. NICOLAE MARIUS MĂRGINEAN în calitate de DIRECTOR GENERAL,

și

domnul/doamna, domiciliat/a în e-mail posesor a cartii de identitate/ pasaportului....., 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: prestare activitate conform fișei de post în cadrul

(C) Durata contractului:

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

b) determinată, de luni, începând cu data de și până la data de, în conformitate cu art. 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 din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului IFIN-HH

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, ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de între orele sau (inegal/schimburii/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/schimburii/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. Venit lunar total: ...-... lei

4. 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 ...-...

5. 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.

6. Data la care se plătește salariul este/sunt **15 ale lunii**

7. Metoda de plată: **transfer bancar sau la solicitarea angajatului în numerar prin casierie.**

(J) Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de **20 zile 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 **15 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:

- salariul se va plăti în conformitate cu prevederile cap. V din Contractul Colectiv de Muncă în vigoare.

(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: Evaluarea activității profesionale a salariatului se va realiza conform criteriilor din fișa de evaluare anexă și care face parte integrantă din prezentul contract.

(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, 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;
- 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 la nivel de unitate, înregistrat în Registrul Unic de Evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Ilfov, sub nr.

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

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



(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,
IFIN-HH

Salariat,

Semnătura

Reprezentant legal,
DIRECTOR GENERAL

Am primit un exemplar,

Semnătura

Data



ANEXA 5.2

ACT ADIȚIONAL nr. / la CIM înregistrat sub nr. /

încheiat între:

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE – DEZVOLTARE PENTRU FIZICĂ ȘI INGINERIE NUCLEARĂ “HORIA HULUBEI” cu sediul în Oraș Măgurele, Str. Reactorului nr. 30, Jud. Ilfov înregistrat la Registrul comerțului - Jud. Ilfov sub nr. J 23/1945/2002 cod fiscal 3321234, telefon 021/404.23.00 reprezentat legal prin....., în calitate de DIRECTOR GENERAL,

și în calitate de salariat, având funcția de, în cadrul, însușindu-și prevederile CCM-IFIN-HH în vigoare, pe care se obligă să le respecte, au convenit modificarea contractului individual de muncă al salariatului, începând cu data de, astfel:

1. durata contractului
2. locul muncii
3. felul muncii
4. condițiile de muncă
5. durata muncii:

timpul de muncă
concediu de odihnă: zile lucrătoare;
concediu suplimentar:

6. salariu de bază lunar brut

- a) sporuri:%;
- b) indemnizații
- c) prestații suplimentare în bani..... ;
- d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură..... ;
- e) alte adaosuri

venit lunar total: lei

7. alte clauze:

Prezentul Act Adițional s-a încheiat în 2 (două) exemplare, câte unul pentru fiecare parte, astăzi

IFIN-HH
Director General

Salariat



ANEXA 5.3

Anexa la CIM nr. /

ANGAJAMENT

Subsemnatul, salariat al IFIN-HH, mă oblig ca, în timpul executării prezentului contract individual de muncă și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, să nu transmit date sau informații de care am luat la cunoștință în timpul executării contractului, în legătură cu activitatea institutului și care sunt de natură a aduce prejudicii imaginii sau activității acestuia.

De asemenea, mă oblig să respect cu strictețe confidențialitatea tuturor datelor/informațiilor și documentelor la care am acces în activitatea pe care o desfășor. În același timp, mă oblig să respect cu strictețe dispozițiile legale în vigoare, regulile și regulamentele interne ale IFIN-HH privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, cunoscând și asumându-mi obligația de a păstra confidențialitatea și de a proteja toate datele cu caracter personal de care am luat cunoștință în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu acestea, respectiv prin orice altă modalitate.

În executarea atribuțiilor de serviciu ce-mi revin conform contractului individual de muncă îmi asum obligația de fidelitate față de angajator.

Sunt conștient de faptul că dacă voi încălca prevederile prezentului angajament voi răspunde după caz, administrativ, material, civil sau penal.

Data.....

Semnătura salariat

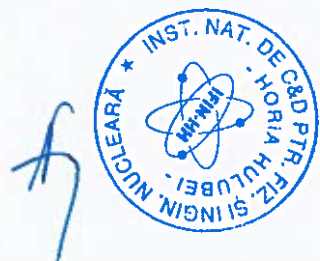
Anexa la CIM nr. /

DECLARAȚIE

Subsemnatul/a....., identificat cu CI Seria.....Nr.....CNP.....declar pe propria răspundere că la data angajării în cadrul IFIN-HH am luat la cunoștință și mi-am însușit prevederile Contractului Colectiv de Muncă și ale Regulamentului Intern aplicabile la nivelul IFIN-HH, pe care mă oblig să le respect.

Data.....

Semnătura salariat,



ANEXA 5.4.

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU FIZICĂ ȘI INGINERIE NUCLEARĂ „HORIA HULUBEI” – IFIN-HH

FISA DE EVALUARE - personal din aparatul funcțional și administrativ

Director General

A. DATE PERSONALE

Numele și prenumele persoanei evaluate:
Denumirea postului ocupat:
Compartimentul/Departamentul:
Perioada evaluată:

B. CRITERII DE EVALUARE:

Punctaj acordat

1. Grad de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu (0-60p):

- a) Calitatea și cantitatea lucrărilor (activităților)
- b) Încadrarea în termenele stabilite
- c) Abilități, calități și aptitudini conform fișei postului
- d)

2. Asumarea responsabilității (0-10p):

- a) Organizarea activității
- b) Responsabilitatea față de sarcini și instituție
- c) Solicitudine și implicare
- d)

3. Atitudine, comportament în relațiile de serviciu (0-10p):

- a) Comunicare
- b) Disciplina

4. Adecvare la complexitatea muncii (0-10p):

- a) Capacitatea de concepție, analiză și sinteză
- b) Rezistența la stres
- c)

5. Inițiativa și creativitate (0-10p):

- a) Atitudine pozitivă față de schimbări
- b) Soluționarea creativă a problemelor
- c)

PUNCTAJUL TOTAL (0-100):

Date de identificare a evaluatorilor

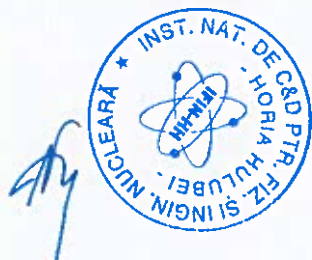
Șeful nemijlocit (director de proiect)	Șef departament/compartiment
Numele și prenumele:	Numele și prenumele:
Funcția:	Funcția:
Semnătura:	Semnătura:
	Data evaluării:

Luarea la cunoștință:

Semnătura: Data:

CONTESTAREA REZULTATELOR EVALUĂRII:

CONTESTAȚII: DA ☐ NU: ☐	Evaluare finală (Punctajul acordat în urma contestației)	Numele și prenumele celui care a decis Funcția: Director General Semnătura:Data:
---	---	---



ANEXA 6

REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE AL COMISIEI PARITARE LA NIVELUL IFIN-HH

Art.1 Comisia Paritară va fi compusă din 5 reprezentanți ai Angajatorului și 5 reprezentanți ai Sindicatului reprezentativ la nivelul institutului.

Art.2. Membrii comisiei paritare vor fi desemnați în termen de 30 zile de la data intrării în vigoare a prezentului CCM, de către Angajator și respectiv de către Sindicatul reprezentativ la nivelul institutului..

Art.3. Comisia se va întruni, la cererea Angajatorului sau Sindicatului reprezentativ la nivelul institutului, în termen de maxim 10 zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile cu participarea unui număr minim de 3 persoane de fiecare parte. Hotărârile se adoptă prin acordul părților.

Art.4. Comisia are ca atribuții modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului Contract Colectiv de Muncă. La expirarea termenului de valabilitate a CCM la nivel de unitate IFIN-HH, Angajatorul și sindicatul reprezentativ la nivelul institutului își desemnează câte 5 reprezentanți în Comisia de Negociere pentru următorul CCM la nivel de unitate IFIN-HH. Problemele în litigiu, punctele de vedere exprimate și hotărârile acestor comisii vor fi consemnate într-un proces verbal pe care îl vor semna toți membrii prezenți ai comisiei.

Art.5. Procesul verbal redactat în cel puțin două exemplare cu valoare identică, are putere obligatorie pentru părțile contractante.

Art.6. Secretariatul comisiei va fi asigurat de Angajator.



ANEXA 7

REGULAMENT PENTRU ACORDAREA ȘI FOLOSIREA ECHIPAMENTULUI INDIVIDUAL DE PROTECȚIE, A ECHIPAMENTULUI DE MUNCĂ ȘI A MATERIALELOR IGIENICO-SANITARE

Art.1. Echipamentul individual de protecție și echipamentul individual de protecție la radiații, reprezintă mijloacele cu care este dotat fiecare participant în procesul de muncă pentru a fi protejat împotriva factorilor de risc. Aceste echipamente se acordă obligatoriu și gratuit, potrivit normativelor aplicabile locului de muncă și activității de efectuat și se plătesc din regia departamentului /compartimentului. În cazul pierderii calităților de protecție, prin degradare, se acordă obligatoriu un nou echipament. Degradarea sau pierderea echipamentului individual de protecție, înainte de termenul de utilizare prevăzut, din vina purtătorului, atrage potrivit legii răspunderea acestuia pentru prejudiciul cauzat.

Art.2. Echipamentul individual de protecție reprezintă orice echipament destinat a fi purtat sau mânuit de un salariat pentru a-l proteja împotriva unuia ori mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea și sănătatea la locul de muncă, precum și orice supliment sau accesoriu proiectat pentru a îndeplini acest obiectiv.

Echipamentul individual de protecție, echipamentul de muncă și materialele igienico-sanitare se acordă potrivit Legii Securității și Sănătății în Muncă nr. 319/2006 cu modificări și completări ulterioare.

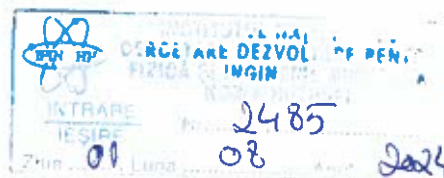
Art.3. Angajații au obligația să folosească echipamentul de protecție, de muncă și materialele igienico-sanitare în conformitate cu normele fiecărui loc de muncă.

Art.4. În situații excepționale (stare de urgență, alertă, necesitate etc.), Angajatorul va dispune, pe lângă acțiunile prevăzute de legislația incidentă, măsurile pe care le consideră necesare la nivelul institutului pentru protecția angajaților la locul de muncă, pentru combaterea și prevenirea riscurilor și pentru asigurarea securității și sănătății acestora la locul de muncă. Măsurile se vor stabili în cadrul Comitetului de Direcție al IFIN-HH, în urma analizei disponibilităților financiare și vor fi aduse la cunoștința salariaților.





INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ ILFOV



21410/CCMMRM/31.07.2024

Către: INSTITUTUL NATIONAL DE C&D pentru FIZICA SI INGINERIE NUCLEARA
HORIA HULUBEI

Ref: Contract Colectiv de Munca pe anii 05.08.2024 - 05.08.2026

Urmare a cererii dumneavoastra nr.3752/29.07.2024, inregistrata la institutia noastra sub nr.21410/30.07.2024, cu privire la solicitarea inregistrarii Contractului Colectiv de Munca pentru perioada 05.08.2024 - 05.08.2026, incheiat intre:

INSTITUTUL NATIONAL DE C&D pentru FIZICA SI INGINERIE NUCLEARA
HORIA HULUBEI

Si

SINDICATUL IFIN-HH al SALARIATILOR DIN INSTITUTUL DE FIZICA SI INGINERIE NUCLEARA HORIA HULUBEI-sindicat reprezentativ

va facem cunoscut ca inregistrarea s-a operat in Registrul Unic de Evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Ilfov la nr.38/1214/31.07.2024.

Cu stima,

Inspector sef

Raicu Doru

