

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ PE ANUL 2009

În temeiul drepturilor conferite de Legea nr. 130/1996 republicată, Ordonanța Guvernului nr.14/1998 și a Ordinului nr.145/770 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței Guvernului nr.14/1998 privind utilizarea veniturilor realizate de instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, elaborate de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Ministerul Finanțelor Publice și a Legii nr.53/2003 - (Codul Muncii), cu modificările și completările ulterioare, s-a încheiat prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel Institutul de Cercetare Dezvoltare pentru Protecția Plantelor pentru perioada 01 ianuarie 2008 - 31 decembrie 2009.

UNITATE - reprezentată printr-o parte din membrii Consiliul de Administrație, numiti prin Decizia nr. 41/15.11.2008

Prof.Dr. Horia ILIESCU – Director

Dr.Florin OANCEA - Director adj.științific

Ec.I. Dragomira GHEORGHITĂ - contabil șef

și

REPREZENTANTI AI SALARIATILOR aleși prin vot secret conform art. 20 din Legea 130/1996 ,republicată și 224 (1) din Codul Muncii:

Dr.LUPU CARMEN - cercetător științific gr.I

Dr. Sorin Ștefan - cercetător științific gr.II

Dr. DROSU SONICA - cercetător științific gr.I

CONTRACTUL COLECTIV

stabilește:

DISPOZIȚII GENERALE

TIMPUL DE MUNCĂ

CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIA MUNCII

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI
CONCEDII ȘI ZILE LIBERE
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ
FORMARE PROFESIONALĂ
DISPOZIȚII FINALE

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

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

(2) Dacă o prevedere a acestui contract va fi în conflict cu prevederile unor acte normative apărute ulterior, oricare parte poate solicita modificarea prevederilor contractuale în conformitate cu legislația apărută.

(3) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, unitatea va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractul colectiv de muncă.

(4) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică tuturor salariaților.

Art.2. (1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de 12 luni și este valabil în perioada 01 ianuarie 2008 - 31 decembrie 2009.

(2) La expirarea termenului pentru care a fost încheiat contractul, părțile pot conveni asupra prelungirii valabilității lui în condițiile în care a fost încheiat sau în alte condiții ce vor fi convenite.

Art.3. Suspendarea și încetarea contractului are loc potrivit legii.

CAPITOLUL II

TIMPUL DE MUNCĂ

Art.4. (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 ore pe săptămână.

(2) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii pentru câmpul experimental, unde datorită specificului de muncă și regimul de muncă este influențat de sezon, durata timpului de lucru se stabilește în funcție de nevoile activității cu condiția ca media lunară să fie de 40 ore pe săptămână iar durata programului zilnic să nu depășească 12 ore.

(3) La serviciul de pază, unde munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va fi de 12 ore pe zi urmată de o perioadă de repaos de cel puțin 24 ore, astfel încât media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 3 luni, nu va depăși 8 ore pe zi sau 48 ore pe săptămână.

Art.5. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Art.6. Evidența timpului de muncă se face prin condica de prezență și foi de pontaj, organizată la nivelul fiecărui compartiment, șeful compartimentului fiind răspunzător de această activitate. Condicile de prezență vor fi legate pe durata unui an și apoi predate la arhivă.

Art.7. (1) Unitatea poate acorda programe individualizate de muncă, la solicitarea salariaților în cauză.

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă în care salariații își aleg orele de sosire și plecare cu respectarea timpului de muncă zilnic.

Art.8. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de lucru săptămânal (40 de ore) este considerată muncă suplimentară .

(2) Munca suplimentară peste limita de 48 ore pe săptămână este interzisă.

(3) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor;

(4) În caz de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de angajator

Art.9.(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut în art.9 alin.(1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu de 90% corespunzător duratei acesteia.

Art.10.(1) Munca prestată între orele 22,00 - 6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

- a) Salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru,
- b) Salariatul care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, ce respectă prevederile legale cu privire la repausul săptămânal.

(4) Salariații care efectuează munca de noapte, în condiții specifice la art.10 alin (2) beneficiază de un spor de 25% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

(5) Înainte de angajarea unui salariat pentru munca de noapte, și apoi periodic conform normelor legale, acesta va fi supus unui examen medical, al cărui cost este suportat de unitate;

Art.11.(1) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

(2) Femeile care au în îngrijire copii până la 6 ani pot lucra cu ½ normă, dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se consideră la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu normă întreagă.

Art.12(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica;

(2) La câmpul experimental și la serviciul de pază precum și în alte cazuri aprobate expres de Consiliul de administrație, în cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal se poate acorda

și în alte zile, stabilite de comun acord între salariații și șeful de compartiment, aprobat de conducere.

(3) Acești salariați, beneficiază în aceste situații de un spor la salariu de până la 5%.

CAPITOLUL III

CONDIȚII DE MUNCĂ, SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Art.13.(1) Unitatea va asigura, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de securitate și sănătate în muncă. Lunar, șefii de compartimente vor efectua instructaje privind normele de securitate și sănătate în muncă care vor fi supervizate de lucrătorul desemnat pentru activitățile privind securitatea și sănătatea în muncă și pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

(2) Numărul reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă se stabilește la 2 reprezentanți aleși dintre salariați, prin vot secret pe o durată de 2 ani cu votul a jumătate plus unul din numărul total de salariați. Sunt considerați aleși, primii 2 salariați (care au cele mai multe voturi).

(3) Unitatea va lua măsuri pentru școlarizarea reprezentanților lucrătorilor prin cursuri în domeniul securității și sănătății în muncă, pe durata prevăzută în legislația specifică

Art.14 (1) Contravaloarea echipamentului individual de protecție se acordă gratuit salariaților.

(2) Contravaloarea echipamentului individual de lucru se suportă în procent de 50% de unitate și 50% de beneficiar.

(3) Categoriile de materiale igienico-sanitare precum și locurile de muncă ce impun acordarea acestora sunt stabilite în anexa la prezentul contract și se suportă de unitate.

Art.15. Unitatea va lua toate măsurile pentru normalizarea condițiilor de muncă privind asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, temperatură, aerisire, umiditate), amenajarea anexelor sociale, diminuarea pe cât posibil a noxelor existente.

Art.16.(1) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și la normele privind securitatea și sănătatea în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

(2) Unitatea va solicita la angajare și va organiza cel puțin odată pe an

pentru salariații existenți, examinarea medicală, în scopul de a constata dacă sunt apți pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(3) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale.

Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

Art.17.(1) Pentru a sigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul securității și sănătății în muncă, în unitate va funcționa Comitetul de securitate și sănătate în muncă, compus din cei doi reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, aleși cf art.13 alin(2) și 2 reprezentanți desemnați ai angajatorului precum și medicul de medicina muncii.

(2) Lucrătorul desemnat al angajatorului pentru activitatea de prevenire și protecție este secretarul Comitetului de securitate și sănătate în muncă.

(3) Unul dintre reprezentanții angajatorului va fi președintele Comitetului de securitate și sănătate în muncă, nominalizat prin decizie de directorul unității.

(4) Comitetul de securitate și sănătate în muncă funcționează pe baza regulamentului propriu, întocmit cf reglementărilor legale specifice.

(5) Timpul alocat acestei activități este considerat timp de muncă și va fi plătit ca atare.

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.18. Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

Art.19. Salariul de bază minium brut de plată, stabilit de lege, este garantat în plată.

Art.20. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale unității.

Art.21. Salariul de bază, sporurile, indemnizațiile și adausurile sunt confidențiale.

Art.22. La negocierea, încheierea sau modificare contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către terți, conform propriei opțiuni, cu respectare confidențialității prevăzute la art.21.

Art.23. Salarizarea se face în condițiile regulamentului de salarizare care face parte din prezentul contract .

Art.24.(1) La negociere, cheltuielile de personal vor fi stabilite în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat.

(2) În situația în care unitatea înregistrează obligații financiare neachitate la scadență, până la achitarea acestora, se vor acorda drepturi salariale la nivelul celor stabilite pentru personalul instituțiilor publice finanțate integral din venituri bugetare.

(3) În acest sens grila de salarizare negociată prevede echivalarea funcțiilor și salariilor cu cele stabilite pentru personalul bugetar. Această grilă se indexează conform normelor stabilite pentru personalul bugetar la data precizată de acte normative sau, la o dată ulterioară, în funcție de posibilitățile financiare ale unității.

(4) Măsura reducerii salariilor afectează întreg personalul unității și operează de la 1 ale lunii următoare în care se constată arieratele. În cazul în care obligația se achită în cursul unei luni, în luna respectivă se aplică grila negociată. Urmărirea arieratelor se efectuează de compartimentul contabilitate care informează Consiliul de Administrație, ce dispune asupra grilei ce se acordă în luna respectivă.

Art.25 (1) În situația în care în execuția de venituri și cheltuieli se înregistrează nerealizări ale veniturilor sau imposibilitatea încadrării în nivelul cheltuielilor materiale și de capital defalcate pe trimestru, unitatea va solicita aprobarea rectificării bugetului de venituri și cheltuieli și se vor lua măsuri de încadrare în noul nivel al cheltuielilor de personal aprobate constând în:

- a) reducerea normei de muncă;
- b) acordarea concediilor fără plată;
- c) reducerea salariului cu păstrarea normei de muncă;
- d) desființarea posturilor fără acoperire financiară în venituri

(2) În cazul prevăzut la art.25(1) lit.(b) durata concediului fără plată nu va depăși 15 zile pe an, caz în care salariatul beneficiază de stagiul de cotizare – măsura se va lua după consultarea reprezentanților salariaților.

(3) După aplicarea măsurilor prevăzute la art. 25 alin (2) pe durata concediului fără plată ce depășește 15 zile pe an, se va face aplicarea prevederilor art. 51 lit.d) din Contractul colectiv de muncă.

(4) În cazul în care la stabilirea bugetului de venituri și cheltuieli conform normelor legale, din veniturile rămase, la negociere, nivelul drepturilor salariale este sub cel prevăzut pentru instituții publice bugetare, unitatea va lua măsuri pentru redimensionarea activității, astfel încât în perioada următoare să creeze condițiile achitării integrale a obligațiilor financiare scadente și să asigure personalului un nivel al drepturilor salariale similar cu cel prevăzut pentru instituții publice finanțate integral din bugetul de stat.

(5) Pentru finanțarea activității de cercetare, personalul de cercetare cu studii superioare – încadrat în funcții atestate:

- cercetător științific gr.I;
- cercetător științific gr.II
- cercetător științific gr.III

este obligat să participe la competiții pentru finanțarea activității științifice proprii, din fonduri bugetare sau private în condițiile legislației privind finanțarea activității de cercetare (Ordonanța Guvernului nr.57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică aprobată prin Legea nr.324/2003 aprobată cu modificările și completările ulterioare).

Art.26. Încălcarea obligațiilor contractuale (contract colectiv de muncă sau contract individual de muncă) de către salariat constituie abatere disciplinară și se sancționează conform Regulamentului intern și Codului Muncii cu modificările ulterioare.

CAPITOLUL V

CONCEDII ȘI ZILE LIBERE

Art.27. Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

Art.28(1). Salariații cu contract de muncă pe durată nedeterminată au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă plătit astfel:

a) personalul de cercetare atestat, are dreptul la un concediu plătit, stabilit în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

- 24 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de până la 5 ani;
- 26 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă între 5 - 15 ani;
- 28 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de peste 15 ani.

b) ceilalți salariați au dreptul la un concediu de odihnă plătit în raport cu vechimea în muncă astfel:

- 21 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de până la 5 ani;
- 23 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă între 5 - 15 ani;

- 25 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de peste 15 ani.

(2) Salariații cu contract de muncă pe durată determinată beneficiază de concediu corespunzător vechimii toatale în muncă raportat la perioada lucrată.

(3) Salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial beneficiază de concediu de odihnă corespunzător vechimii totale în muncă.

Art.29.(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Unitatea are obligația să acorde concediu, până la sfârșitul anului în curs.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă nefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art.30.(1). Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază , salariul de merit, indemnizația de conducere, spor titlu de doctor, spor vechime, spor condiții penibile, spor ore suplimentare, spor pentru neacordarea succesivă a sâmbetei și duminicii, spor noapte, cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2). Indemnizația de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la al.(1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu de odihnă.

Art.31.(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează pe baza programării individuale, efectuată la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(3) În cazul în care programarea se face fracționat, unitatea este obligată să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

(4) Salariatul este obligat să efectueze concediul de odihnă în natură, în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege, sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art.32.(1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă:

- căsătoria salariatului 5 zile;

- nașterea sau căsătoria unui copil 5 zile;
- decesul sotului, copilului, părinților, socrilor, bunicilor, fraților sau surorilor 3 zile.

(2) Aceste concedii se acordă la cererea solicitantului, de conducerea unității. Indemnizația se stabilește la fel ca la concediu de odihnă.

Art.33. Salariații au dreptul la 30 zile calendaristice concediu fără plată acordat o singură dată, pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior seral și fără frecvență.

Art.34. Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la 100 zile lucrătoare concediu fără plată.

Art.35.(1) Zilele de sărbătoare legală, în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun.

(2) Prevederile art.35 (1) nu se aplică la câmpul experimental, atelier și la serviciul de pază la care activitatea nu poate fi întreruptă datorită specificului acesteia.

(3) Salariaților care lucrează în aceste locuri în zilele stabilite conform art.35 (1) li se asigură compensarea în timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(4) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală de un spor de 100% din salariul de bază, corespunzător muncii prestate în program normal de lucru.

CAPITOLUL VI

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.36.(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

Art.37.(1) Încadrarea persoanelor sub 15 ani este interzisă.

(2) Între 15 și 16 ani, încadrarea se face cu acordul părinților sau a reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică și cunoștințele sale, dacă nu îi sunt periclitată sănătatea sau dezvoltarea lor.

Art.38. Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă pe baza consimțământului părților, anterior începerii raportului de muncă.

Art.39.(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, unitatea are obligația de a informa persoana care solicită angajarea, ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către unitate, la momentul semnării contractului individual de muncă, sau al actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării, ori după caz salariatul, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă;
- c) sediul unității;
- d) funcția conform Clasificației Ocupațiilor din România, sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data la care contractul urmează să-și producă efectele;
- g) durata în cazul contractului pe durată determinată;
- h) durata concediului de odihnă;
- i) durata și condițiile preavizului;
- j) salariul de bază, alte elemente ale veniturilor salariale și periodicitatea plății acestor drepturi;
- k) durata normală a muncii exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) durata perioadei de probă după caz.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin(3) în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract într-un termen de 15 zile de la data încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția cazurilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă.

Art.40. În afara clauzelor generale prevăzute mai sus, unitatea poate negocia în contractul individual de muncă și clauze speciale.

Art.41(1) Angajarea de către unitate se face numai pe baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin.(1) atrage nulitatea contractului

(3) Certificatul medical este obligatoriu și în următoarele situații:

a) reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi și 1 an de zile în celelalte cazuri;

b) în cazul trecerii în alt loc de muncă ori activitate, dacă se schimbă condițiile de muncă

c) periodic, în cazul celor ce lucrează în condiții de expunere la factori de risc. În acest caz, întrucât în institut se lucrează cu substanțe pesticide, prin pericolul social pe care-l prezintă, pe lângă examinările efectuate conform normelor de protecția muncii se va solicita și examenul psihiatric.

(4) Neefectuarea examenului medical conform prevederilor stabilite la alin(3) atrage sancțiuni disciplinare, mergând până la desfacerea contractului individual de muncă.

Art.42.(1) Încadrarea salariaților în unitate se face prin examen sau concurs pe baza documentelor depuse la dosar.

(2) Pentru absolvenții de învățământ mediu nota minimă la proba scrisă și oral trebuie să fie 8(opt), iar pentru absolvenții de învățământ superior nota minimă la proba de scris, oral și limbă străină trebuie să fie 8(opt).

Art.43.(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcții de execuție și cel mult 90 de zile pentru funcții de conducere.

(2) Perioada de probă poate fi stabilită pentru același salariat, în situația când schimbă funcția sau profesia.

(3) Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioada de probă pe același post este interzisă.

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art.44. Absolvenții de învățământ superior sunt încadrați la debutul în profesie pe baza unei perioade de probă de 6 luni.

Art.45. Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă contractul individual de muncă poate înceta, numai printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricăreia dintre părți.

Art.46.(1) Drepturile și obligațiile unității și ale salariaților în executarea contractului individual de muncă sunt stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă și regulamentul intern.

(2) Salariatul are în principal următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediul de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională;
- g) dreptul la protecție în caz de concediere;
- h) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- i) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

(3) Salariatul are, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de a îndeplini alte sarcini, compatibile cu pregătirea sa profesională, trasate de conducerea unității sau de șeful ierarhic superior;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) obligația de fidelitate față de unitate, în executarea sarcinilor de serviciu.

(4) Unitatea are în principal următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă;

- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să de dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităților lor;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă și regulamentului intern;

(5) Unitatea are în principal următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice precum și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, contractul colectiv de muncă, contract individual de muncă;
- d) să comunice salariaților la fiecare sfârșit de an situația economică și financiară a unității;
- e) să se consulte cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor care afectează substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registru general de evidență al salariaților.

Art.47(1). Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Modificarea contractului se referă la unul din elementele sale:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

Art.48.(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către unitate prin

delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării și a detașării, salariatul își păstrează funcția și celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

(3) Delegarea poate fi dispusă pe o perioadă de maximum 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

(4) Pe această perioadă salariatul are dreptul la plata cheltuielilor de transport, cazare, diurnă în condițiile prevăzute de lege.

(5) Detașarea este măsura dispusă de unitate prin care se schimbă locul muncii și în mod excepțional și cu acordul salariatului și felul muncii.

(6) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de maxim 1 an.

(7) Drepturile convenite salariatului detașat se acordă de unitatea la care s-a dispus detașarea. Dacă unitatea unde s-a dispus detașarea nu își îndeplinește obligațiile, unitatea care a dispus detașarea va acorda toate drepturile convenite salariatului.

Art.49. Unitatea poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului în caz de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului ca urmare a incompatibilității între starea sănătății salariatului și sarcinile și condițiile locului de muncă.

Art.50. Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) efectuarea stagiului militar;
- e) exercitarea mandatului pentru funcții executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului dacă legea nu prevede altfel;
- f) forță majoră;
- g) în cazul când salariatul este arestat preventiv în condițiile Codului de procedură penală;
- h) pe durata concediilor fără plată pentru studii sau interese personale;
- i) concediul fără plată, pe durata de 1 an, după expirarea concediului pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani sau a celui cu handicap până la vârsta de 3 ani, caz în care salariații nu beneficiază de stagiul de cotizare în acel an.

Art.51 (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat la inițiativa unității în următoarele cazuri:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) ca sancțiune disciplinară;
- c) în cazul în care unitatea a formulat plângere penală până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raporturilor de muncă, pentru motive economice, tehnologice sau altele asemenea. În această perioadă salariații vor fi la dispoziția unității și vor beneficia de o indemnizație plătită din fondul de salarii ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat dar nu mai puțin de cât salariul minim pe economie;
- e) În cazurile pe durata detașării.

(2) prevăzute la alin (1) lit a),b),c)dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară, plătindu-i-se, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

Art.52(1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani sau a celui cu handicap până la vârsta de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav până la vârsta de 3 ani sau a celui cu handicap până la vârsta de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e)exercitarea unei profesii în cadrul unui organism profesional, pe durata mandatului;
- f) participare la grevă;

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat pe durata a 3 absențe nemotivate, unitatea fiind în drept a iniția ancheta disciplinară și a lua măsuri disciplinare după 3 zile consecutive de absențe nemotivate.

(3) În cazul absențelor nemotivate dacă se suspendă contractul individual de muncă, perioadă de preaviz nu se suspendă.

Art.53. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

Art.54. Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului;
- b) la data rămâneri irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) ca urmare a dizolvării unității;
- d) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare pentru invaliditate a salariatului;
- e) la data rămânerii definitive a unei hotărâri judecătorești de reintegrare în muncă a unui salariat concediat nelegal pe baza cererii acestuia de reintegrare în muncă;
- f) la data constatării nulității contractului individual de muncă atestată prin acordul părților sau hotărâre judecătorească; Nulitatea contractului poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege;
- g) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- h) retragerea acordului părinților ori tutorelui pentru salariații cu vârste cuprinse între 15 și 16 ani.
- i) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești.

Art.55 (1) Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa unității se realizează prin concediere.

(2) Concedierea poate fi dispusă din motive ce țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art.56.(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă stabilită prin certificat

medical conform legii;

- b) pe durata în care femeia salariată este gravidă în măsura în care unitatea a luat la cunoștință acest fapt;
- c) pe durata concediului de maternitate;
- d) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau 3 ani pentru copilul cu handicap;
- e) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 3 ani sau 18 ani pentru copilul cu handicap;
- f) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- g) pe durata concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin.(1) nu se aplică în cazul concedierilor pentru motive ca urmare a falimentului sau reorganizării judiciare a unității.

Art.57. Concedierea pentru motive ce țin de persoana salariatului se realizează în următoarele cazuri:

- a) ca sancțiune disciplinară, în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii, ori de la cele stabilite prin contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă sau regulamentul intern, numai după îndeplinirea cercetării disciplinare prealabile și în termenele și condițiile prevăzute în Regulamentul intern;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat cu un preaviz de 20 zile lucrătoare;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, numai după îndeplinirea cercetării prealabile în termenele și în condițiile prevăzute în regulamentul intern, prezentului contract colectiv și ale Codului Muncii, cu un preaviz de 20 zile lucrătoare.
- e) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea, în condițiile legii.

Art.58.(1) Concedierea salariatului pentru cazul în care nu corespunde profesional locului de muncă, în care este încadrat, poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului de către o comisie numită de directorul unității, formată din specialiști care va analiza și dispune evaluarea salariatului după criteriile propuse și aprobate de conducere, pentru fiecare caz în parte. Aceste criterii se referă la:

- a) cerințele ocupării postului (autorizații, cunoașterea unei limbi străine, cursuri de calificare, cunoștințe operare calculator)
- b) performanțele salariatului;
- c) cazuri de constatări ale necorespunderii profesionale;
- d) alte criterii

(2) Criteriile stabilite la art 58 alin (1) vor fi corelate cu procedura de evaluare stabilită prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național și la nivel de ramură, de activitate

(3) În cazul în care unitatea nu dispune de aceste locuri vacante, va solicita sprijinul agenției de ocupare a forței de muncă pentru redistribuirea salariatului, corespunzător pregătiri profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(4) salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin (2) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(5) în cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin(4) precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă conform alin(3), unitatea poate dispune concedierea salariatului.

Art.59.(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului, reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia, cu un preaviz de 20 de zile lucrătoare.

(2) Această concediere poate fi individuală sau colectivă.

(3) Concedierea colectivă se realizează atunci când din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului intervine concedierea a cel puțin 10 salariați într-o perioadă de 30 de zile calendaristice.

(4) Cadrul legal, obligația unității și termenele în cazul concedierilor colective sunt cele stabilite în Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Art.60.(1) Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului se realizează prin demisie.

(2) Demisia este notificarea scrisă prin care salariatul comunică unității voința sa de a înceta contractul individual de muncă după îndeplinirea termenului de 15 zile calendaristice pentru cadrele de execuție și 30 de zile calendaristice pentru cadrele de conducere.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să-și producă toate efectele.

(5) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale sau parțiale de către unitate la termenul respectiv.

(6) La încetarea contractului de muncă din motive neimputabile salariatului unitatea va acorda acestuia o compensație de 50% din salariul lunar. Prevederile acestui alineat se aplică în cazurile:

a) la desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice a transformărilor tehnologice

b) reorganizarea unității.

c) persoana nu corespunde sub aspect profesional postului în care a fost încadrată, din motive neimputabile acesteia.

Art.61.(1) Prin derogare de la regula generală, unitatea poate angaja în cazurile și în condițiile Codului Muncii, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului de 24 luni și de cel mult 3 ori consecutiv.

(3) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pe durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat a cărui contract de muncă a fost suspendat, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea temporară a activității angajatorului;

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) favorizarea temporară a unor categorii de persoane în temeiul unor dispoziții legale;

d¹) angajarea unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

d²) Ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau neguvernamentale pe durata mandatului;

d³) Angajarea pensionarilor care, în condițiile legii pot cumula pensia cu salariul;

e) în alte cazuri prevăzute de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrării, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național sau de ramură;

(4) Unitatea este obligată să afișeze locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzător pregătirii și experienței profesionale a angajaților cu contract pe durată determinată în vederea accesului acestora la ocuparea locurilor vacante.

(5) O copie a anunțului prevăzut la alin (4) se transmite și reprezentanților salariaților.

(6) Dispozițiile aplicabile salariaților cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sunt aplicabile și celor cu contract individual de muncă pe durată determinată cu excepția celor contrare dispuse în prezentul contract colectiv de muncă sau Codul Muncii.

Art.62.(1) Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

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

(2) La încetarea celui de -al treilea contract individual de muncă pe durată determinată succesiv sau la expirarea termenului de 24 de luni, se va proceda la încheierea unui contract individual de muncă pe durată nedeterminată, cu excepția următoarelor cauze:

- a) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendarea a contractului acestuia;

- b) În cazul în care un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;
- c) În cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune pentru temeiurile prevăzute la art. 60(e) din prezentul contract colectiv.
- c) În cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale.
- d) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa unității pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului.
- e) În cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată încheiat în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă determinată, anterior, este considerat contract individual de muncă succesiv.

(4) Unitatea este obligată să fișeze locurile de muncă vacante, corespunzător pregătirii și experienței profesionale a angajaților cu contract de muncă pe durată determinată în vederea accesului acestora la ocuparea locurilor vacante;

(5) O copie a anunțului prevăzut la alin (4) se transmite și reprezentanților salariaților.

(6) Dispozițiile aplicabile salariaților cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sunt aplicabile și celor cu contract individual de muncă pe durată determinată.

Art.63(1) Unitatea poate dispune și munca temporară, realizată prin intermediul unui agent de muncă temporară.

(2) Condițiile de realizare a acestui tip de contract sunt cele cuprinse în Codul Muncii sau legi speciale.

Art.64.(1) În situația în care nu sunt suficiente fonduri financiare ca urmare a lipsei contractelor de cercetare, la propunerea șefilor de colective și cu aprobarea Consiliului de

Administrație și a salariaților, pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal, se pot stabili programe de lucru parțiale, corespunzătoare unor fracțiuni de normă, cu o durată a timpului de lucru de 2, 3, 4, 5, 6, 7 ore pe zi.

(2) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

(3) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie pe durată nedeterminată sau pe durată determinată.

(4) Contractul individual de muncă cu timp parțial, cuprinde în afara elementelor cuprinse în contractul de muncă pe durată nedeterminată, următoarele;

a) durata muncii și repartizarea programului de muncă;

b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;

c) interdicția de a efectua ore suplimentare cu excepția cazurilor de forță majoră;

(5) Unitatea este obligată să afișeze locurile de muncă cu normă întreagă sau fracțiune de normă pentru a facilita transferurile de la o fracțiune de normă la o normă întreagă și invers.

(6) O copie a anunțului prevăzut la alin (5) se transmite și reprezentanților salariaților.

(7) Salariatul cu timp de muncă parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă în condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL VII

FORMARE PROFESIONALĂ

Art.65.(1) Unitatea are obligația de a asigura salariaților accesul periodic la formare profesională.

(2) Consiliul științific, cu consultarea reprezentanților salariaților va întocmi planul de perfecționare a salariaților pe 2007 și în perspectivă și va lua măsurile necesare de dezvoltare a relațiilor de colaborare și schimb cu alte instituții din țară și străinătate.

(3) Planul astfel elaborat, devine anexă la prezentul Contract colectiv de muncă.

(4) Pregătirea și perfecționarea profesională se realizează prin participare la:

- doctoratură;

- cursuri în țară și străinătate;

- specializări în țară și străinătate;

- manifestări științifice;
- documentări.

(5) Plata cursurilor și a cheltuielilor la reuniuni științifice aprobate de unitate se suportă din devizele de cheltuieli ale temelor de cercetare ale cercetătorului respectiv.

(6) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale precum și orice alte aspecte fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

(7) În cazul în care participarea la cursuri de formare profesională este inițiată de unitate și această participare presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de următoarele drepturi salariale:

a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate pentru o perioadă de până la 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, salariatul va beneficia pe toată durata formării profesionale de salariul integral cu toate sporurile și indemnizațiile aferente;

b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, salariatul va beneficia pe durata formării profesionale de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime. Dacă stagiul de formare depășește în aceste condiții 60 de zile, salariatul nu poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel mult 3 ani de la data absolvirii stagiului de formare profesională;

c) dacă participarea presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de unitate în sumă de 25 % din salariul de bază. În acest caz dacă stagiul depășește 60 de zile salariatul nu poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă de cel mult 3 ani de la data absolvirii stagiului de formare profesională. Pe perioada suspendării contractului, salariatul beneficiază de vechime în muncă, aceasta fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul social de pensii.

Art.66.(1) Durata concretă a obligației salariatului de a presta activitate după data absolvirii stagiului de formare profesională precum și alte aspecte legate de obligațiile ulterioare formării profesionale se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(2) Nerespectarea de către salariat a acestor prevederi, determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional

cu perioada lucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

Art.67.(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoaterea din activitate, unitatea împreună cu reprezentanții salariaților, va decide cu privire la cererea formulată în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată unitatea va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta. Pe durata formării profesionale din inițiativa salariatului acesta beneficiază de concediu fără plată. Cererea de concediu fără plată se adresează unității cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat, în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior cu respectarea condițiilor stabilite în alin.(1).

(3) În cazul în care unitatea nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională, în condițiile prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă, salariatul are dreptul la un concediu de formare profesională, plătit de unitate, de până la 10 zile lucrătoare sau până la 80 de ore. Cererea de concediu plătit în aceste condiții va fi înaintată conform prevederilor cuprinse în art.67(1).

(4) Obligația unității este de a asigura participarea salariaților la formare profesională o dată la 3 ani.

Art.68. Consiliul științific va organiza acțiunea de informare de către toți cercetătorii care au beneficiat de acțiuni de formare profesională, pentru ca experiența acumulată de aceștia să fie cunoscută și de ceilalți cercetători.

CAPITOLUL VIII

JURISDICTIA MUNCII

Art.69. Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale sau colective de muncă, precum și a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociale.

Art.70. Pot fi părți în conflictele de muncă :

- a) salariații, precum și orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului contract ;
- c) angajatorul, care beneficiază de muncă desfășurată în condițiile prezentului contract.

Art.71. Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă pot fi formulate :

- a) în termen de 30 zile calendaristice de la data la care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă.
- b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data la care s-a comunicat decizia de sancționare disciplinară ;
- c) în termen de 3 ani de la data dreptului de acțiune, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariați, precum și în cazul răspunderii patrimoniale a salariaților față de angajator ;

Art.72. Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă. Cererile referitoare la aceste cauze se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința.

CAPITOLUL IX

DISPOZIȚII FINALE

Art.73. Prezentul contract s-a încheiat în 3 (trei) exemplare originale, din care un exemplar pentru Direcția pentru Dialog, Familie și Solidaritate Socială Municipiul București.

Încheiat azi 18.12.2008

Patronat I.C.D.P.Plantelor

Prof.Dr.Horia ILIESCU

Dr.Florin OANCEA

Ec.pr.Dragomira GHEORGHÎĂ

Reprezentanți ai salariaților

Dr. Carmen LUPU

Dr.Sorin ȘTEFAN

Dr. Sonica DROSU

REGULAMENT DE SALARIZARE

Regulamentul de salarizare cuprinde următoarele capitole:

- salariul de bază și condiții de încadrare;
- sporuri la salariul de bază calculate la salariul din grilă +
(indemnizația de conducere + salariul de merit) :
- sporul pentru vechime în muncă;
- sporul pentru titlul de doctor;
- spor pentru condiții penibile;
- spor pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru;
- spor de noapte.
- spor pentru neacordarea în 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica a repausului săptămânal;
- alte drepturi:
 - cumulul de funcții;
 - drepturile de delegare și detașare;
 - adaosuri la salarii;
 - premii anuale.
- norme de muncă și normative de personal;
- forme de salarizare și condiții de acordare a salariilor.

CAPITOLUL I

SALARIUL DE BAZĂ ȘI CONDIȚII DE ÎNCADRARE

Art.1 Salariul de baza pentru personalul de execuție este diferențiat pe funcții și grade profesionale. Grila de salarizare este cuprinsă între-o limită minimă diferențiată pe funcții și grad profesional și o limită maximă ,identică pentru funcțiile de cercetător științific grad I, cercetător științific grad II, cercetător științific grad III și diferențiată pentru celelalte funcții. De asemenea la aparatul funcțional, grila minimă este diferențiată pe funcții iar limita maximă este identică pentru funcțiile de inginer, economist, consilier juridic, auditor intern, traducător, bibliotecar I A și aceleași funcții la nivel I. Pentru celelalte funcții limita maximă este diferențiată.

Art.2. Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată personalul poate primi salarii de merit, care fac parte din salariul de bază.

Acestea pot fi de până la 15% din salariul de bază. Salariul de merit poate fi acordat la cel mult 15% din numărul total de persoane cu contract de muncă , din care cel puțin 2/3 vor fi utilizate pentru funcțiile de execuție. Salariul de merit se acordă odată cu negocierea salariilor. Pentru personalul nou angajat, salariul de merit se poate acorda după o perioadă de 6 luni de la angajare.

Art.3. Salariul de bază pentru personalul din conducerea laboratoarelor, secțiilor, serviciilor, birourilor, sectoarelor este cel corespunzător funcției de execuție și al gradului profesional la care se adaugă o indemnizație de conducere, stabilită în limita maximă în raport de gradul de dificultate și complexitate al compartimentului precum și de necesitatea de a lucra peste timpul normal de lucru astfel:

- director adjunct	până la 40%
- contabil șef	până la 40%
- secretar științific	până la 15%
- director de proiect	până la 15%
- șef serviciu, șef secție	până la 30%
- șef laborator, șef birou	până la 25%
- șef formație muncitori	până la 15%

Salariul de bază pentru director se stabilește prin decizie de către Academia de Științe Agricole și Silvicultură "Gheorghe Ionescu Șişești".

Art.4. Condițiile de utilizare a grilelor și acordarea salariilor sunt cele stabilite în prezentul contract colectiv de muncă.

Art.5. În vederea stabilirii salariului de bază în termen de 15 zile de la reluarea activității, persoanele aflate în concediu plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, potrivit legii, care nu au prestat activitate în ultimele 12 luni fiind în concediu medical, concediu fără plată, potrivit legii, precum și cele ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate, vor fi evaluate prin examenul de testare a cunoștințelor profesionale:

- a) persoanele care promovează acest examen vor putea negocia salariul în condițiile negocierii pentru ceilalți salariați;
- b) persoanelor care nu promovează acest examen li se menține salariul avut anterior, sau după caz, salariul minim al funcției prevăzute în grilă.

Art.6(1). Evaluarea performanțelor profesionale ale personalului de cercetare și încadrarea pe funcții se realizează ținându-se seama de competența profesională, de rezultatele profesionale obținute, de studii, de titlurile științifice și gradele profesionale obținute, de

experiența în specialitatea postului, de aptitudinile specifice necesare îndeplinirii funcției cu respectarea prevederilor Regulamentului pentru organizarea și desfășurarea promovării în grade profesionale a personalului de cercetare din agricultură, industrie alimentară și silvicultură, elaborat în spiritul Legii 290/2002, Ordonanței Guvernului nr.65/2002 și a Statutului Academiei de Științe Agricole și Silvicultură "*Gheorghe Ionescu Șișești*".

(2) Personalul cu studii superioare neatestat, personalul cu studii medii din activitatea de cercetare și personalul din aparatul funcțional se încadrează în funcții, conform prevederilor legale în vigoare iar avansarea în treapta imediată se face după o vechime de cel puțin 2 ani în funcție, prin examen.

(3) În vederea participării la concurs a celor ce urmează să se angajeze, trebuie să se îndeplinească cumulativ, următoarele condiții:

- a) să fie cetățeni români. În anumite condiții, în funcție de necesitate, pe baza avizului dat de Consiliul Științific, a aprobării Academiei de Științe Agricole și Silvicultură "*Gheorghe Ionescu Șișești*" și cu respectarea prevederilor legale în materie, se pot angaja și specialiști, cetățeni străini, în condițiile legii speciale;
- b) să nu fi suferit vreo condamnare pentru fapte ce i-ar face incompatibili cu funcția pentru care candidează;
- c) să prezinte "curriculum vitae" din care să rezulte activitatea desfășurată;
- d) să aibă vechimea în specialitate cerută de lege și îndeplinirea condițiilor speciale cerute de fișa postului.

(4) Conducerea unității va constitui o comisie de examinare care să verifice îndeplinirea condițiilor de participare la concurs sau examen precum și competența profesională.

(5) Comisia va fi condusă de un președinte iar lucrările de secretariat vor fi îndeplinite de salariatul cu responsabilitatea în resurse umane. Secretarul va răspunde de buna organizare și de desfășurare a concursului, de respectarea condițiilor de studii și a celorlalte condiții prevăzute de lege.

(6) Concursul constă în proba scrisă, proba orală și pentru funcțiile neatestate cu studii superioare și medii din aparatul funcțional, la care fișa postului solicită cunoștințe de limbi străine, examenul va cuprinde și proba de limbă străină.

(7) Probele vor fi notate cu note de la 1 la 10 de fiecare membru al comisiei de examinare. Pentru a fi admiși, trebuie să obțină cel puțin nota 8 la fiecare probă de către candidații cu studii superioare și cel puțin nota 8 la fiecare probă cei cu studii medii.

(8) Rezultatele concursului se vor consemna într-un proces verbal semnat de toți

membrii comisiei de examinare. Pe baza notelor obținute, comisia de examinare va stabili ordinea reușitei la concurs. Candidații cărora li s-a aprobat angajarea sunt obligați să se prezinte la post în termen de maximum 15 zile calendaristice de la data luării la cunoștință. În cazul neprezentării la post, la termenul stabilit, postul este declarat vacant, urmând să se comunice următoarei persoane, declarată reușită la concurs, posibilitatea de a se angaja pe postul respectiv.

Art.7. Salariile de bază din activitatea de cercetare și aparatul funcțional sunt următoarele:

ACTIVITATEA DE CERCETARE

Funcția	Nivel studii	Grilă negociată cf.Ord.14/1998		Grilă salarii unități bugetare	
		Nivel minim	Nivel maxim	Nivel minim	Nivel maxim
Cercetator șt.pr. gr. I	S	1200	3000	833	2530
Cercetator șt.pr. gr. II	S	1200	2852	718	2367
Cercetator șt.pr. gr. III	S	1200	2720	648	1874
Cercetator stiintific	S	1200	2250	674	1495
Asistent de cercetare,inginer agronom, biolog,chimist, biochimist	S	1200	1550	662	1124
Asistent de cercetare, inginer agronom, biolog, chimist, biochimist debutant	S	1200		563	
Tehnician tr. I	M	900	1300	662	899
Tehnician tr. II	M	900	1200	619	767
Tehnician tr. III	M	900	1100	597	709
Tehnician stagiar	M	900		563	
Laborant	M/G	600	870	588	675
Muncit. necalificat	M/G	600	670	557	675

ACTIVITATEA DE DEZVOLTARE, APARAT FUNCȚIONAL

Funcția	Nivel studii	Grilă negociată Cf.Ord.14/1998		Grilă salarii unități bugetare	
		Nivel minim	Nivel maxim	Nivel minim	Nivel maxim
1	2	3	4	5	6
Inginer economist, consilier juridic, auditor intern, traducator, bibliotecar,lucrător desemnat pentru activități de protecție și prevenire a riscurilor profesionale IA	S	1200	3000	840	1441
Inginer economist, consilier juridic, auditor intern, traducator,	S	1200	2852	819	1152

bibliotecar, lucrător desemnat pentru activități de protecție și prevenire a riscurilor profesionale I					
Inginer economist, consilier juridic, auditor intern ,traducator, bibliotecar, lucrător desemnat pentru activități de protecție și prevenire a riscurilor profesionale II	S	1200	2250	735	1073
Inginer economist, consilier juridic auditor intern ,traducator, bibliotecar III	S	1200	1580	714	992
Inginer economist, consilier juridic, auditor intern, traducator, bibliotecar, debutant	S	1200		683	
Subinginer I	SSd	1050	1580	819	1086
Subinginer II	SSd	1050	1450	788	1003
Subinginer III	SSd	1050	1400	704	894
Subinginer debutant	SSd	1050		672	
Tehnician planificator, merceolog , tehnic.agr. exploatare, tehnic.gest. stoc,tehnice. resurse umane, contabil, refer.transmit., responsabil cu supravegherea tehnică a instalațiilor (RSVTI),IA	M	900	1400	767	890
Tehnician planificator, ,merceolog , tehnic.agr. exploatare, tehnic.gest. stoc,tehnice.resurse umane, contabil, refer.transmit., responsabil cu supravegherea tehnică a instalațiilor (RSVTI), I	M	900	1300	735	827
Tehnician planificator, ,merceolog , tehnic.agr. exploatare, tehnic.gest. stoc,tehnice.resurse umane, contabil,refer.transmit., responsabil cu supravegherea tehnică a instalațiilor (RSVTI), II	M	900	1200	714	745
Tehnician planificator, ,merceolog , tehnic.agr. exploatare, tehnic.gest. stoc, tehnic.resurse umane, contabil,refer.transmit. , responsabil cu supravegherea tehnică a instalațiilor (RSVTI), III	M	900	1100	651	683
Tehnician planificator, ,merceolog , tehnic.agr. exploatare, tehnic.gest. stoc,tehnice.resurse umane, contabil, refer. transmit debutant	M	900		641	
Secretar, dactilograf I	M/G	600	950	651	775
Secretar, dactilograf II	M/G	600	900	641	679

Secretar, dactilograf debutant	M/G	600		611	
Administrator I	M	750	1300	669	941
Administrator II	M	750	1200	651	858
Administrator III	M	750	1000	641	775
Gestionar depozit I	M	750	1300	651	850
Gestionar depozit II	M	750	1200	641	775
Casier I	M/G	600	1300	651	829
Casier II	M/G	600	1200	641	744
Casier debutant	M/G	600		611	
Funcționar economic, bibliotecar, operator controlor date, operator calculator, operator xerox, telefonist I	M	750	1300	669	810
Funcționar economic, bibliotecar, operator controlor date, operator calculator, operator xerox, telefonist II	M	750	1200	651	744
Funcționar economic, bibliotecar, operator controlor date, operator calculator, operator xerox, telefonist III	M	750	1000	641	679
Funcționar economic, bibliotecar, operator controlor date, operator calculator, operator xerox, telefonist debutant	M	750		611	
Portar, paznic, femeie serviciu, curier I	M/G	600	800	641	675
Sofer, tractorist	M/G	600	1200	651	933
Muncitor calificat I	M/G	600	1050	693	894
Muncitor calificat II	M/G/ prof.	600	900	683	850
Muncitor calificat III	M/G/ prof.	600	850	662	792
Muncitor calificat IV	M/G/ prof.	600	800	641	744
Muncitor calificat V	M/G/ prof.	600	750	609	687
Muncitor calificat VI	M/G/ prof.	600	740	588	675
Muncitor necalificat	M/G	600	670	557	657

Art.8.(1) Tarife maxime lucrări în acord

Categoria de lucrari	I	II	III	IV
Lucrari manuale sector vegetal	600	625	720	990

(2) Normele de muncă pentru lucrări agricole sunt cele stabilite prin H.G. 261/1990 și prin Normele de muncă pentru sectorul vegetal Nr.1-2/1982. elaborate de M.A.P.D.R.

(3) Normele de muncă sunt stabilite pentru un regim de 8 ore în funcție de condițiile de lucru și efortul necesar pentru executarea lor.

(4) Angajarea personalului sezonier pentru lucrări agricole se va face cu contract de muncă pe durată determinată în condițiile Codului muncii, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Forța de muncă sezonieră din câmpul experimental poate fi angajată și în condițiile capitolului VII din Codul Muncii prin agent de muncă temporară, conform prevederilor legale.

CAPITOLUL II

SPORURI LA SALARIUL DE BAZĂ

Art.9.(1) Sporul pentru vechime în muncă se acordă salariaților pe următoarele tranșe de vechime:

- între 3 și 5 ani	- 5%
- între 5 și 10 ani	- 10%
- între 10 și 15 ani	- 15%
- între 15 și 20 ani	- 20%
- peste 20 ani	- 25%

(2) Sporul de vechime se plătește cu începere de la 1 al lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută în transa respectivă.

(3) Pensionarii pentru limita de vârstă care se angajează în muncă, potrivit legii, beneficiază de sporul de vechime corespunzător vechimii totale în muncă. ,

Art.10. Spor pentru titlul de doctor în specialitate - Personalul care are titlul de doctor și își desfășoară activitatea în domeniul în care a obținut acest titlu, beneficiază de un spor pentru titlul științific de 15% din salariul de bază.

Art.11. Spor pentru condiții penibile Personalul care desfășoară activitatea de îngrijitor cu contract de muncă pe durată nedeterminată sau determinată beneficiază de un spor de până la 15% din salariul de bază.

Art.12. Sporul pentru orele prestate peste durata normală a timpului de lucru, de către personalul încadrat pe funcții de execuție se compensează cu timp liber corespunzător.

Dacă recuperarea nu este posibilă în timpul și în condițiile stabilite în cuprinsul prezentului Contract colectiv de muncă, atunci plata se face conform prezentului Contract colectiv de muncă la art.9 alin.(2).

Art.13. Spor de noapte Salariatii care desfășoară activitatea între orele 22,00-6,00 beneficiază de un spor de noapte în condițiile art.10 alin.(4) din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art.14.Spor pentru neacordarea în 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica, a repausului săptămânal, se acordă în procent de 5% la salariul de bază realizat.

Art. 15. – Spor pentru viza control preventiv , se acorda in procent de 15 % la salariul de baza.

CAPITOLUL III

ALTE DREPTURI

Art.16. Cumulul de functii

(1) Salariatii unității se pot angaja prin cumul numai cu acordul conducerii.

(2) Conducerea își va da acordul numai dacă funcția este compatibilă cu funcția de cumul, stabilind totodată programul de lucru atunci când programul funcției cumulate se suprapune celui de la funcția de bază.

(3) Pe posturile vacante din institut ce n-au putut fi ocupate prin concurs, conducerea unității poate aproba repartizarea sarcinilor ce revin acestora altor salariați care au cel puțin studiile postului vacant.

(4) Negocierea celui de -al doile contract individual de muncă urmează regulile aplicabile prezentului contract colectiv de muncă.

Art.17.(1) Drepturile de delegare și detașare se acordă în condițiile prevăzute de lege și a celor din prezentul Contract Colectiv de muncă.

(2) Salariații trimiși în delegație în țară, vor beneficia de următoarele drepturi:

- a) - decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării;
- b) - diurna de deplasare în cuantumul stabilit de H.G. nr.543/1995 cu modificările ulterioare.

(3) Salariații trimiși în străinătate, în interes de serviciu vor beneficia, de drepturile stabilite prin ordinele de deplasare conform prevederilor H.G. nr.518/1995 cu modificările ulterioare.

Art.18. Adaosuri la salarii

(1) Premii din fond 2% Personalul care are realizări deosebite poate fi premiat dintr-un fond ce se constituie lunar, în limita a 2% din cheltuielile cu salariile, cu încadrarea în fondul de salarii aprobat prin bugetul de venituri și cheltuieli.

(2) Din fondul de premiere astfel constituit poate fi premiat întreg personalul.

(3) Premiile individuale se aprobă de conducerea unității, la propunerea șefilor de compartimente și sunt nelimitate.

(4) În cazul în care se realizează economii prin reducerea cheltuielilor cu salariile, ca urmare a posturilor vacante, concediilor medicale, sau concediilor fără plată a titularului, se pot acorda premii din economiile realizate în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului contractual prevăzute în bugetul aprobat. Premiile se pot acorda personalului care a preluat sarcinile titularului de post, fără a se depăși valoarea economiilor realizate.

Art.19.(1) Premii anuale Personalul poate beneficia de un premiu anual, de până la un salariu mediu lunar realizat în anul în care se face plata.

(2) Consiliul de administrație poate reduce sau anula premiul anual în cazul salariaților care în cursul anului au desfășurat o activitate profesională slabă ori au avut abateri disciplinare pentru care au fost sancționați disciplinar.

Art.19.(1) Salariații beneficiază de tichete de masă conform Legii 142/1998, respectând următoarele criterii:

- toți salariații care au funcția de bază la I.C.D.P.P beneficiază de tichete de masă;
- numărul de tichete de masă ,pe lună, este maxim cel al zilelor lucrătoare din luna respectivă;

- numărul de tichete de masă se stabilește în funcție de contribuția fiecărui colectiv la constituirea cheltuielilor indirecte, ținând cont că sumele reprezentând valoarea nominală a tichetelor de masă și cele ale imprimatelor nu pot fi suportate din proiectele de cercetare, neconstituind costuri eligibile;
- prezența la serviciu, în funcție de care se acordă tichetele de masă, se întocmește de fiecare șef de colectiv și se depune până la o dată ce se va stabili ulterior, cf termenelor stabilite cu unitatea emitentă a tichetelor de masă;
- datele rectificative ale prezenței, în funcție de care se acordă tichetele de masă (se exclud zilele pentru care nu se acordă tichete de masă, cf dispozițiilor legale) se depun de șefii de colective pentru luna expirată, până la o dată ce se va stabili ulterior, cf termenelor stabilite cu unitatea emitentă a tichetelor de masă.

(2) Salariații beneficiază de tichete cadou cf Legii 193/2006 (ce se pot acorda de Craciun, Paste, etc.).

(3) Stabilirea concretă a numărului de salariați beneficiari de tichete cadou precum și a valorii nominale a unui tichet se va face prin act adițional la prezentul contract colectiv de muncă, act ce se va încheia la o dată ulterioară și care va deveni operabil din momentul înregistrării la Direcția de Dialog, Familie și Solidaritate Socială.

CAPITOLUL IV

NORME DE MUNCĂ ȘI NORMATIVE DE PERSONAL

Art.20.(1) Pentru anul 2007-2008 se vor folosi normativele de muncă exprimate în sfera de atribuții corespunzătoare specificului unității. Sfera de atribuții este prevăzută în fișa postului care este anexă la contractul individual de muncă, făcând parte din acesta.

(2) În situația în care sfera de atribuții nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, conducerea va lua măsuri pentru completarea fișei postului cu alte atribuții, corespunzătoare pregătirii și experienței salariatului sau redimensionarea timpului de lucru prevăzut în contractul individual de muncă.

(3) Normele de lucru pentru lucrările agricole, manuale și mecanice sunt cele stabilite prin HG 261/1990 și Normativul de muncă pentru sectorul vegetal 1-2/1982, elaborat de M.A.P.D.R.

CAPITOLUL V

FORME DE SALARIZARE ȘI CONDIȚII DE ACORDARE A SALARIILOR

Art.21.(1) Personalul de cercetare , cuprins în listele anexe la proiectele de cercetare se salarizează în funcție de aportul fiecărui participant la proiect astfel:

a) Sumele efective se împart pe **etapă** de directorul (responsabilul) de proiect, limitate maxim, individual, la plafoanele costurilor salariale prevăzute, pe funcții, în HG 327/2003, respectiv HG 490/2007, cu condiția respectării valorii salariilor din deviz. Pentru salariații care nu au avut în luna /etapa o participare la proiect, se va asigura minim 75% din salariul de bază al funcției (grila minimă) cf art.51 lit.d) din Contractul Colectiv de Muncă ,dar nu mai puțin decât salariul minim garantat în plată, cf actelor normative în vigoare.

b)În cazul salariațiilor participanți la mai multe proiecte suma minimă de 75% din salariul de bază al funcției (grila minimă), dar nu mai puțin decât salariul minim garantat în plată se stabilește prin acordul directorilor (responsabililor) proiectelor respective.

c)Sumele individuale propuse de directorii (responsabilii) proiectelor de cercetare se vor aproba de directorul unității sau, în lipsa acestuia, de directorul științific.

(2) a) Personalul de cercetare (cu studii superioare, medii sau muncitori) necuprins în listele de personal la proiectele de cercetare pot beneficia de sume maxime, limitate individual, la plafoanele costurilor salariale prevăzute pe funcții, în HG 327/2003, respectiv HG 490/2007.

b) Personalul prevăzut la alin (2) punctul a) care nu are surse suficiente de finanțare se salarizează în limita surselor disponibile , respectându-se limita minimă de 75% din salariul de bază a funcției (grila minimă) dar nu mai puțin decât salariul minim garantat în plată cf dispozițiilor legale .

c)Sumele individuale propuse de responsabilii contractelor de cercetare se vor aproba de directorul unității sau, în lipsa acestuia, de directorul științific.

Art.22 Personalul prevăzut la art 21 alin (1) și alin(2) care nu are deloc surse de finanțare se salarizează în limita a 75% din salariul de bază al funcției dar nu mai puțin decât salariul minim garantat în plată, pe o perioadă ce nu poate depăși 3 luni calendaristice.

Art.23 (1) Pentru personalul din administrație (personal cu studii superioare, medii sau muncitor) salariile se acordă la nivelul salariilor negociate și a sporurilor negociate, cu condiția îndeplinirii sarcinilor stabilite prin fișa postului și a încadrării în fondul de salarii aprobat pentru acest sector.

(2) Pentru personalul auxiliar din câmpul experimental și atelier mecanic îndeplinirea sarcinilor prevăzute în fișa postului se face prin referat întocmit de șeful de colectiv, cu arătarea exactă a sarcinilor îndeplinite.

(3) În cazul existenței unei economii disponibile la fondul de salarii stabilite, personalul poate beneficia **trimestrial** de sume, peste nivelul salariului negociat și a sporurilor legale, dar nu mai mult decât sumele acordate în cadrul proiectelor de cercetare și a contractelor de cercetare, în etapa respectivă.

(4) Sumele individuale propuse de șefii de compartimente se vor aproba de directorul unitatii sau, in lipsa acestuia, de directorul stiintific.

(4) Suma rămasă neconsumată in etapa respectivă se poate reporta în perioadele următoare, cu condiția încadrării în fondul de salarii planificat.