



MINISTERUL CERCETĂRII, INOVȘI DIGITALIZĂRII

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU
CARTOF ȘI SFECLĂ DE ZAHĂR (I.N.C.D.C.S.Z. BRAȘOV)

500470 Braşov Str. Fundăturii Nr. 2 Cod Unic de Înregistrare: R 18923009 Nr. Reg. Com.: J08/1885/09.08.2006
Telefon: 0268-476795* Cont nr.RO34 TREZ 1315 069 XXX 006 701 Trezoreria Braşov
0268-474647 Cont nr.RO58 RNCB 0056 0094 6847 0001 BCR Brasov, Ag. P-ta Sfatului
Fax: 0268-476608 E-mail: icpc@potato.ro Site: <http://www.potato.ro>

Nr. _____ / _____

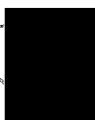
**PROCES VERBAL,
încheiat astăzi 16.01.2023,**

de predare - primire a unui exemplar din Contractul Colectiv de Muncă
înregistrat la ITM Braşov

Având în vedere prevederile Art.143, alin 2, lit „a” din Legea 62/2011 a Dialogului Social, care prevede că fiecare parte participantă la negociere va primi un exemplar original al Contractului Colectiv de Muncă,

Se predă d-nei ing. Chelmea Carmen – reprezentantul salariaților din INCDCSZ Braşov, un exemplar din Contractul Colectiv de Muncă, înregistrat sub nr. 20/158/860 din data de 10.01.2023, valabil 24 luni.

Am predat,
Mrs. Nicoleta TEODORESCU



Am primit,
Ing. Carmen CHELMEA





INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BRAȘOV

MINISTERUL	NR.	64
INSTITUTUL NAȚIONAL	DE	22
PENTRU CERCETARE ȘI	DEZVOLTARE	17
500476	12.01.2023	
nr. 59		

dina [redacted] 2023

Nr. 860/CCMMRM / 10.01.2023

PRIVIND INREGISTRAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA CU
NR. 158 DIN REGISTRUL DE EVIDENTA AL CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCA

Către: INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU CARTOF ȘI
SFECLĂ DE ZAHĂR (I.N.C.D.S.Z.) BRAȘOV - C.U.I. 18923009

Sediu: Loc. Brasov, str. Fundăturii, nr. 2, Jud.Brașov

Ref: Contractul Colectiv de Muncă valabil 2 ani: 15.01.2023 - 15.01.2025

Urmare a cererii dumneavoastră nr. 1782/28.12.2022 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între patronat reprezentat de către dl. dr. ing. MARIUS BUDEANU - director general si între reprezentantul salariaților prin dna. ing. CARMEN CHELMEA, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a efectuat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Brașov la nr. 20/158/860 în data de 10.01.2023.

Cu considerație,

[redacted]
Inspector Șef A

Suciu Cătălin D [redacted]

[redacted]
Inspector de muncă

Curtoy Tatiana
[redacted]

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la A.N.S.P.D.C.P. sub nr. 8271
Str. Dr. Ion Rațiu nr. 17, Brașov, cod poștal: 500080
Tel.: +4 0268 475 500; +4 0268 413224
itmbrașov@itmbrașov.ro

www.itmbrașov.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 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), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea să returnați documentul primit, expeditorului.



MINISTERUL CERCETĂRII, INOVĂRII ŞI DIGITALIZĂRII

INSTITUTUL NAŢIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU CARTOF ŞI SFECLĂ DE ZAHĂR (I.N.C.D.C.S.Z. BRAŞOV)

500470 Braşov Str. Fundăturii Nr. 2 Cod Unic de Înregistrare: R 18923009

Nr. Reg. Com.: J08/1885/09.08.2006

Telefon: 0268-476795*

Cont nr.RO34 TREZ 1315 069 XXX 006 701 Trezoreria Braşov

0268-474647


Cont nr.RO58 RNCB 0056 0094 6847 0001 BCR Brasov, Ag. P-ta Sfatului

Fax: 0268-476608

E-mail: icpc@potato.ro

Site: <http://www.potato.ro>

Nr. 1782 / 28.12.2022

860 / 10.09.2023


CĂTRE

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA BRAŞOV

SERVICIUL MONITORIZARE SI ADMNISTRARE RELAŢII DE MUNCĂ, ZILIERI SI CONTRACTE COLECTIVE DE MUNCĂ

Alaturat, va înaintăm, conform legii nr. 62/2011, Contractul Colectiv de Muncă, negociat între conducerea INCDCSZ Braşov şi reprezentantul salariaţilor în vederea înregistrării.

Totodată anexam următoarele acte:

Fişa nr.1 conform Legii nr. 62/2011;

Procesul verbal pentru desemnarea reprezentantului salariaţilor

Protocolul de organizare a negocierii Contractului Colectiv de Muncă;

Anexe la contractul colectiv de muncă

Dovada convocării părţilor îndreptăţite să participe la negociere;

Hotărârea CA nr.10/25.11.2022 pentru desemnarea directorului general în vederea negocierii Contractului Colectiv de Muncă;

- Procese-verbale ale negocierii, conţinând poziţia părţilor.

Reprezentantul Institutului,

Reprezentantul salariatilor,

Director General

Ing. Carmen CHELMEA

Dr.ing. Marius BUDE


11

FISA NR.1

conform Legii nr.62/2011 – Legea Dialogului Social

Denumirea unitatii **Institutul Național de cercenare-Dezvoltare pentru Cartof și Sfeclă de Zahăr Brașov**

Inregistrare la Registrul Comertului **J08/1885/2006**; Cod fiscal(CUI,CIF)**18923009**

Natura capitalului:

– **de stat**

Sediul: **Str.Fundăturii nr.2**

Telefon / fax: **0268-476795/0268-476608**

Obiectul de activitate(cu cod CAEN): **Cercetarea și dezvoltarea culturii cartofului și a sfelei de zahăr - 7219**

Ramura/Sector de activitate: **Agricultură**

Numarul total de salariati **50** din care membrii de sindicat -
si nesindicalisti **50**

Partile desemnate pentru negocierea contractului colectiv de munca:

Patronatul reprezentat prin: **dr.ing.Marius BUDEANU – Director general**

Reprezentantul salariatilor: **Ing. Carmen CHELMEA**

Procesului Verbal de alegere a reprezentantului salariatilor prin vot secret **din data de 06.12.2022**

Salariul minim negociat **3000**

Numarul minim zile de concediu de odihna **21**

Numarul si data inregistrarii la ITM Brasov a contractului colectiv de munca anterior
19/158/911 din data de 14.01.2021

Durata noului contract colectiv de munca: **24 luni**

Reprezentantul INC

Director General.

Dr.ing. Marius BUDEANU

Reprezentantul salariatilor,

Ing. Carmen CHELMEA

PROTOCOL

Încheiat astăzi 28.12.2022

La sediul Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Cartof și Sfeclă de Zahăr (INCDCSZ) Brașov, str.Fundăturii nr.2,

Între:

Conducerea INCDCSZ Brașov, reprezentată prin dr.ing. Marius BUDEANU – director general, mandatat în acest sens la ședința Consiliului de Administrație din data de 25.11.2022 în calitate de reprezentant al Institutului și

Reprezentantul salariaților: d-na ing. Carmen CHELMEA aleasă în ședința adunării generale a salariaților din data de 06.12.2022.


Noi, susnumiții, am procedat în conformitate cu legea 62/2011 și Legea 53/2003 – (Codul Muncii) republicată cu modificările ulterioare, la negocierea Contractului Colectiv de Muncă pe anul 2023-2025.

Am căzut de acord cu toate clauzele Contractului Colectiv de Muncă.

Reprezentantul INCDCSZ Brașov,

Director General,

Dr.ing. Marius BU



Reprezentantul salariaților,

Ing. Carmen CHELMEA



PROCES VERBAL

încheiat astăzi 28.12.2022, cu ocazia întrunirii conducerii INCDCSZ Braşov cu reprezentantul salariaţilor, în vederea negocierii şi semnării Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, valabil pentru perioada 2023 – 2025

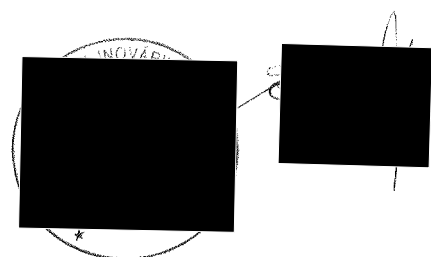
Din partea institutului participă dl.dr.ing. Marius Budeanu – director general, pe de o parte şi d-na ing Chelmea Carmen – reprezentantul salariaţilor, pe de altă parte. Ca invitat participă d-na Nicoleta Teodorescu – şef birou resurse umane – salarizare, care redactează procesul verbal al întrunirii.

Contractul Colectiv de Muncă a fost actualizat cu modificările aduse Codului Muncii prin Legea 283/2022.

Se va avea în vedere negocierea salariilor, în perioada pentru care a fost încheiat CCM, când bugetul institutului permite.

În cadrul INCDCSZ Braşov, nu există salariu de încadrare mai mic de 3000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore/lună.

Se aprobă de către ambele părţi, forma CCM din anul 2022, actualizat cu modificările din Legea 53/2003, Codul Muncii actualizat şi propunerile prezentate de către reprezentantul salariaţilor.



PROCES VERBAL

încheiat astăzi 19.12.2022, cu ocazia întrunirii conducerii INCDCSZ Braşov cu reprezentantul salariaţilor, în vederea negocierii şi semnării Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, valabil pentru perioada 2023 – 2025

Din partea institutului participă dl.dr.ing. Marius Budeanu – director general, , pe de o parte şi d-na ing Carmen Chelmea – reprezentantul salariaţilor, pe de altă parte. Ca invitat participă d-na Nicoleta Teodorescu – şef birou resurse umane – salarizare, care redactează procesul verbal al întrunirii.

Referitor la clauzele CCM, s-au stabilit următoarele modificări de către părţi:

- durata CCM este de 24 luni
- tarifele de plată pentru munca în acord la lucrările din sectorul vegetal se stabilesc la salariul minim de 3000 lei;

S-au discutat revendicările salariaţilor transmise prin reprezentantul salariaţilor, şi anume:

- majorarea valorii tichetelor de masă până la maxim 30 lei/zi, acordate proporţional cu timpul efectiv lucrat, în lunile în care posibilităţile financiare ale institutului permit;
- acordarea de tichete de vacanţă de 500 lei/an când posibilităţile financiare ale unităţii permit;
- acordarea unei sume de 100 lei cu ocazia zilei cercetătorului, dacă posibilităţile financiare ale institutului permit.
- Recompensarea cercetătorilor prin acordarea de prime pentru publicarea articolelor ştiinţifice în publicaţii de prestigiu. (algoritm prezentat în Anexa 5 la prezentul CCM)
- Acordarea unei zile libere platite în data de 19 noiembrie cu ocazia zilei cercetătorului şi proiectantului din România;
- Posibilitatea de a beneficia de o zi liberă plătită, la alegere, în luna în care salariatul este născut;
- Micşorarea limitei maxime a indemnizaţiilor de conducere;

Următoarea întâlnire pentru negocierea CCM, va avea loc în data de 28.12.2022 în sala de consiliu a institutului.

Stampa circulară: INCDCSZ BRAȘOV
Data: 19.12.2022
Semnături: [Redacted]

PROCES VERBAL

încheiat astăzi 13.12.2022, cu ocazia întrunirii conducerii INCDCSZ Braşov cu reprezentantul salariaţilor, în vederea negocierii şi semnării Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, valabil pentru perioada 2023 – 2025

Din partea institutului participă dl.dr.ing. Marius Budeanu – director general, , pe de o parte şi d-na ing Chelmea Carmen – reprezentantul salariaţilor, pe de altă parte. Ca invitat participă d-na Nicoleta Teodorescu – şef birou resurse umane – salarizare, care redactează procesul verbal al întrunirii.

La întrunire s-au stabilit următoarele:

Au fost nominalizate persoanele care sunt mandatate să semne la CCM, respectiv dl.dr.ing.Marius Budeanu, din partea angajatorului şi d-na ing Chelmea Carmen ca reprezentant al salariaţilor.

Dovada reprezentativităţii părţilor se face prin Hotărârea C.A. nr. 10/25.11.2022 pentru dl.director general şi prin Procesul verbal din data de 06.12.2022, pentru reprezentantul salariaţilor.

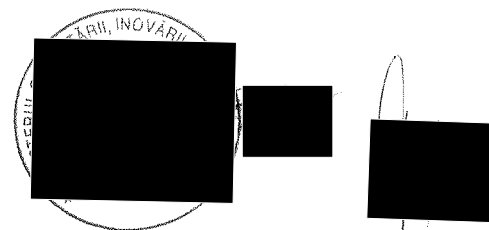
Convocarea reprezentantului salariaţilor s-a făcut în scris prin secretariat cu semnătura de primire, în data de 12.12.2022, iar reuniunea pentru negocierea Contractului Colectiv de Muncă s-a desfăşurat în sala de consiliu a INCDCDZ Braşov.

Pentru consultare şi prezentarea situaţiei economice şi financiare la zi a institutului, dl. a fost invitat dl.ec.Nicolae Vulcu – director economic al INCDCSZ.

În cadrul institutului forţa de muncă este ocupată după cum urmează: posturi existente – 140, posturi ocupate – 50.

Părţile au convenit ca negocierea CCM să se încheie până la data de 28.12.2022.

Următoarea întâlnire pentru negocierea CCM, va avea loc în data de 19.12.2022 în sala de consiliu a institutului.





MINISTERUL CERCETĂRII ŞI INOVĂRII

INSTITUTUL NAŢIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU
CARTOF ŞI SFECLĂ DE ZAHĂR (I.N.C.D.C.S.Z. BRAŞOV)

500470 Braşov Str. Fundăturii Nr. 2
Telefon: 0268-476795*

Cod Unic de Înregistrare: R 18923009
Cont nr.RO34 TREZ 1315 069 XXX 006 701 Trezoreria Braşov

Nr. Reg. Com.: J08/1885/09.08.2006

Fax: 0268-476608

Cont nr.RO58 RNCB 0056 0094 6847 0001 BCR Braşov, Ag. P-ta Sfatului

E-mail: icpc@potato.ro

Site: <http://www.potato.ro>

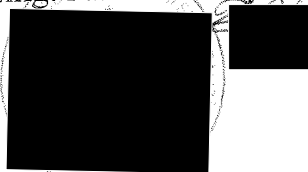
Nr. 1663 / 12.12.2022

CONVOCATOR

În vederea demarării negocierii Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate, pentru perioada 2023 – 2025, reprezentantul salariaţilor, d-na Chelmea Carmen, este invitată în data de 13.12.2022 orele 13⁰⁰, în sala de consiliu a INCDCSZ Braşov.

Vă mulţumim!

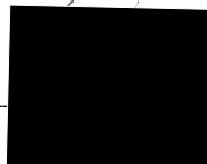
DIRECTOR GENERAL,
Dr.ing. Marius BUDEANU



Am primit un exemplar

Data, 13.12.2022

Semnătura





MINISTERUL CERCETĂRII, INOVĂRII ŞI DIGITALIZĂRII
INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU
CARTOF ŞI SFECLĂ DE ZAHĂR (I.N.C.D.C.S.Z. BRAȘOV)

500470 Braşov Str. Fundăturii Nr. 2 Cod Unic de Înregistrare: R 18923009 Nr. Reg. Com.:
J08/1885/09.08.2006
Telefon: 0268-476795* Cont nr.RO34 TREZ 1315 069 XXX 006 701 Trezoreria Braşov
0268-474647 Cont nr.RO58 RNCB 0056 0094 6847 0001 BCR Braşov, Ag. P-ta Sfatului
Fax: 0268-476608 E-mail: icpc@potato.ro Site: <http://www.potato.ro>

Nr. _____ / _____

HOTĂRĂREA NR 10/25.11.2022
privind mandatarea d-lui director general al INCDCSZ Braşov
pentru negocierea Contractul Colectiv de Muncă pentru perioada 2023 – 2025

Consiliul de Administrație al I.N.C.D.C.S.Z. Braşov întrunit în şedința ordinară din data de 25.11.2022,

Având în vedere adresa nr. 1560/25.11.2022, întocmită de către Teodorescu Nicoleta – şef birou resurse umane – salarizare al INCDCSZ Braşov referitoare la necesitatea încheierii unui nou Contract colectiv de Muncă la nivel de unitate, conform prevederilor Art.21 alin 1, din Legea 62/2011 - Legea dialogului social, Art.229 din Legea 53/2003 – Codul Muncii și prevederile Art.7, Secțiunea 3, alin.1, lit j din Regulamentul de Organizare și Funcționare al Consiliului de Administrație al INCDCSZ Braşov,

HOTĂRĂȘTE:

Art.1. Se aprobă în unanimitate de către toți membri Consiliului de Administrație, mandatarea d-lui dr.ing. Marius Budeanu - director general al INCDCSZ Braşov, pentru negocierea Contractul Colectiv de Muncă pentru perioada 2023 – 2025.

Preşedinte C.A.,

Dr.ing. Marius Budeanu

Secretar C.A.,

Mru. Nicoleta Teodorescu

1600 . 02.12.2022

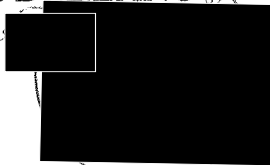
CONVOCATOR

În vederea desemnării reprezentantului salariaților din cadrul INCDCSZ Brașov, se convoacă adunarea generală a salariaților, în data de 06.12.2022 orele 8⁰⁰, în sala de referate a institutului.

Întâlnirea are loc cu respectarea prevederilor art.221-226 din Codul Muncii și a Legii nr.62/2011 a Dialogului social.

Cu respect,

Director general,
Dr.ing. Marius BUDEANU





MINISTERUL CERCETĂRII ŞI INOVĂRII

**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU
CARTOF ŞI SFECLĂ DE ZAHĂR (I.N.C.D.C.S.Z. BRAȘOV)**

500470 Braşov Str. Fundăturii Nr. 2 Cod Unic de Înregistrare: R 18923009 Nr. Reg. Com.: J08/1885/09.08.2006
Telefon: 0268-476795* Cont nr.RO34 TREZ 1315 069 XXX 006 701 Trezoreria Braşov
0268-474647 Cont nr.RO58 RNCB 0056 0094 6847 0001 BCR Braşov, Ag. Piaţa Sfatului
Fax: 0268-476608 E-mail: icpc@potato.ro Site: <http://www.potato.ro>

Nr. _____ / _____

**PROCES VERBAL
Încheiat astăzi 06.12.2022**

În adunarea generală a salariaților convocați pentru desemnarea reprezentantului salariaților conform art.134 lit (a) din Legea 62/2011 republicată, care va participa la negocierea Contractului Colectiv de Muncă al INCDCSZ Braşov

Din totalul de 50 salariați, sunt prezenți un număr de 42, îndeplinindu-se astfel condițiile legale.

Comisia desemnată de adunarea generală pentru organizarea alegerilor, este compusă din:

- Bociu Bogdan
- Chitac Cristina
- Teodorescu Nicoleta

Comisia a procedat la organizarea și desfășurarea alegerilor prin vot secret a reprezentantului salariaților, care va participa la negocierea Contractului Colectiv de Muncă.

Nr.crt.	Numele și prenumele persoane propuse	Număr voturi obținute
1.	Chelmea Carmen Mihaela	28
2	Popa Monica	9
3	Anulate	5

Urmare a numărului de voturi obținute, îndeplinindu-se condiția de reprezentativitate, se desemnează d-na ing.Chelmea Carmen Mihaela, ca reprezentant al salariaților din cadrul INCDCSZ Braşov, care este mandată pe o durată ce nu poate depăși 2 ani, pentru negocierea Contractului Colectiv de Muncă.

Reprezentantul salariaților are următoarele atribuții principale:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relații de muncă;

d) să sesizeze Inspectoratul Teritorial de Muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;

e) să negocieze și să semneze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.

Drept pentru care s-a încheiat prezentul proces-verbal

Comisie: _____
- _____
- _____
- _____

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ PENTRU ANII 2023 - 2025

la nivelul

INSTITUTULUI NAȚIONAL DE CERCETARE – DEZVOLTARE PENTRU CARTOF ȘI SFECLĂ DE ZAHĂR BRAȘOV

Între:

INSTITUTULUI NATIONAL DE CERCETARE – DEZVOLTARE PENTRU CARTOF ȘI SFECLĂ DE ZAHĂR BRAȘOV (I.N.C.D.C.S.Z.), reprezentat prin dr. ing. Marius BUDEANU, director general, pe de o parte

și

– d-na ing.Chelmea Carmen Mihaela - reprezentantul salariaților, în temeiul prevederilor Legii nr. 62/2011 (Legea Dialogului social) și a Legii nr. 53/2003 (Codul Muncii) republicată cu modificările ulterioare, se încheie prezentul **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**, în următoarele condiții:

CAPITOLUL I – DISPOZIȚII GENERALE

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

Prezentul C.C.M. are ca scop principal stabilirea drepturilor minime garantate ale salariaților, promovarea unor relatii de muncă echitabile, de natura să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în unitate, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor precum și obligațiile corelative cu privire la:

- a) Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de munca;
- b) Condițiile de muncă și protecția muncii;
- c) Salarizarea și alte drepturi salariale;
- d) Timpul de muncă și timpul de odihnă;
- e) Alte măsuri de protecție socială a salariaților;
- f) Formarea și perfecționarea profesională;
- g) Obligațiile conducerii INCDCSZ Brașov
- h) Obligațiile salariaților

Art. 2. Prevederile prezentului contract colectiv de muncă produc efecte față de toți salariații actuali și pentru cei nou angajați, precum și pentru persoanele detașate în cadrul unității.

Art.3. Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Art. 4. Legea și contractele colective de muncă la nivel național și la nivel de ramură se aplică oriunde nu reglementează prezentul contract.

Art. 5. Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

Art. 6. Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru. Orice modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri. Modificarile aduse contractului produc efecte numai pentru viitor. Modificarile contractului colectiv de munca asupra cărora partile au convenit vor face obiectul unui act aditional care va fi aprobat de catre partile contractante si care va produce efecte de la data de 15.01.2023.

Art. 7. Suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă au loc potrivit legii.

ARI, INOVĂRII
[Redacted signature area]

CAPITOLUL II – TERMENUL PENTRU CARE SE ÎNCHEIE CONTRACTUL

Art. 8. – Prezentul C.C.M. se încheie pe o perioadă de 24 luni și devine aplicabil de la data de 15.01.2023.

Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni și mai mare de 24 de luni.

Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de Legea 62/2011, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

La expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile pot hotărî prelungirea aplicării acestuia, în aceleași condiții sau în alte condiții, care vor fi convenite.

Angajatorul inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractului colectiv de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractul colective de muncă.

CAPITOLUL III – DREPTURI ȘI OBLIGAȚII ALE CONDUCERII INSTITUTULUI

Art. 9. – (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

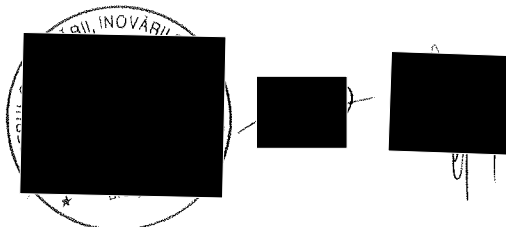
- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității;
- e) să se consulte cu reprezentantul salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 14 alin. (1) lit. m¹;

Art. 10. Persoanele desemnate de Consiliul de Administrație se vor întâlni cu reprezentantul salariaților (care a participat la negocierea contractului colectiv de muncă) la solicitarea acestuia, ocazie cu care se vor discuta probleme legate de aspectul social, financiar și alte probleme invocate de aceștia.

Art. 11. Aprovizionarea la timp și în bune condiții a tuturor compartimentelor și formațiilor de muncă cu materii prime, materiale, combustibili și energie, necesare desfășurării activității de dezvoltare, cu respectarea normelor de consum specifice și a eficienței maxime.

Art. 12. Încheierea unor contracte avantajoase din punct de vedere economic și desfacerea produselor în condiții de maximă eficiență, precum și încasarea la timp a contravalorii produselor livrate.

Art. 13. Plata salariului stabilit potrivit legii și prevederilor de la capitolul V din prezentul contract.



CAPITOLUL IV- DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SALARIATULUI

Art. 14 – (1) Salariatul are, în principal, următoarele **drepturi**:

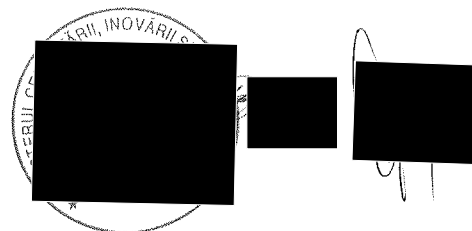
- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- m¹) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

(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 a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.
- h) obligația de a respecta programul de lucru și folosirea eficientă a timpului de muncă;
- i) obligația de a folosi mașinile, utilajele și instalațiile conform instrucțiunilor de exploatare, în condiții de deplină siguranță și de eficiență maximă;
- j) obligația de a înștiința șeful ierarhic superior de îndată ce ia cunoștință de existența unor nereguli, abateri, greutăți sau lipsuri în aprovizionarea la locul de muncă, în întreținerea utilajelor, a mașinilor sau instalațiilor, ori de altă natură și să propună măsuri de redresare în raport de posibilitățile pe care le are pentru prevenirea unor asemenea situații;
- k) obligația să nu introducă și să nu consume băuturi alcoolice în cadrul unității, în timpul programului de lucru;
- l) obligația să nu sustragă bunuri de orice natură, aparținând Institutului sau deținute de acesta cu orice titlu;
- m) obligația de a suporta contravaloarea pagubelor produse unității din vina și în legătură cu munca lor, în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă și Regulamentul Intern;
- n) obligația de a înștiința în scris conducerea Institutului, în cazul în care persoane din cadrul Institutului sau străine acestuia sustrag sau facilitează substituirea, vânzarea sau utilizarea bazei materiale a Institutului.

Personalul de cercetare- dezvoltare are responsabilități și obligații în ceea ce privește buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, special reglementate de Legea nr. 206/2004, de codurile de etică pe domenii de activitate și în general de dispozițiile legale referitoare la normele de conduită morală și profesională. Pentru abaterile de la buna conduită în cercetare-dezvoltare se aplică sancțiunile disciplinare prevăzute în Codul de etică și deontologie profesională precum și sancțiunile prevăzute de legislația privind brevetele de invenție republicată și legislația privind dreptul de autor și drepturile conexe.

Art. 15. Incălcarea de către salariați a obligațiilor de serviciu și a disciplinei muncii, atrage răspunderea acestora, în condițiile legii.



CAPITOLUL V - SALARIZAREA PERSONALULUI

5.1. - Criterii de salarizare

Art. 16. Drepturile salariale ale întregului personal sunt stabilite în raport de posibilitățile financiare ale unității corelate cu BVC-ul institutului.

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

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Salarizarea personalului se stabilește prin negocieri, în contractele colective de muncă sau, după caz, în contractele individuale de muncă. La negociere cheltuielile de personal vor fi stabilite în limita prevederilor bugetului de venituri și cheltuieli, aprobat potrivit legii.

La stabilirea grilei de salarizare a personalului se va urmări asigurarea unui echilibru cu salariile oferite pe piața forței de muncă pentru activități similare.

Trecerea la salarizarea personalului prin negocieri colective sau individuale se face pe baza analizei prealabile a situației economico-financiară înregistrată în perioadele anterioare.

Art. 17. Pe parcursul derulării CCM, salariile pot fi majorate în funcție de posibilitățile financiare ale institutului, în urma negocierii reprezentantului institutului cu reprezentantul salariaților și cu aprobarea Consiliului de Administrație.

Salariul de bază lunar pentru personalul Institutului este stabilit la un timp mediu lunar de 165,333 ore, reprezentând 18,145 lei/oră (cf.HG 1447/08.12.2022) care corespunde la o durată legală de muncă de 40 ore/săptămână.

La stabilirea salariului individual nu pot fi făcute discriminări pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art.18. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile precum și alte adaosuri.

Art.19. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

Art.20. Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

Art.21. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, este cel stabilit prin Hotărâre a Guvernului și nu poate fi mai mic decât acesta.

Pensionarii pentru limită de vârstă angajați și care primesc pensie integrală, primesc salariul funcției sau meseriei pentru care au fost angajați, cu respectarea dispozițiilor legale prevăzute în actele normative specifice domeniului cercetării-dezvoltării.

În cazul în care programul normal de muncă este mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază brut la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

5.2. – Plata salariului

Art. 22. Salariul se plătește în bani de două ori pe lună, în zilele de 25 a lunii pentru chenzina I și 10 a lunii următoare pentru chenzina II. Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea Institutului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Art. 23. Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar sau prin virament în conturi de carduri bancare, pentru unele categorii de salariați, având în vedere legislația privind paza și protecția bunurilor.

Art. 24. Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există nici una dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

Art. 25. Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte

documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

Art.26. (1) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă

(2) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a. obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
- b. contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c. daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d. acoperirea altor datorii.

(3) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

Art. 27. Angajatorul are obligația de a contribui la fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale care rezultă din contractele individuale de muncă, în condițiile legii speciale.

Art. 28. Salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator potrivit legii. Drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

5.3. Forme de salarizare.

Art. 29. În funcție de specificul activității Institutului se stabilesc următoarele forme de salarizare:

- salarizarea în regie, când salariul de bază se plătește pentru timpul efectiv lucrat, cu realizarea integrală a sarcinilor de serviciu și se aplică pentru personalul de conducere și execuție, inclusiv muncitorii calificați și necalificați din activitatea de cercetare, informatică, personalul din serviciile și compartimentele funcționale, alte categorii de salariați ce se stabilesc de conducerea unității;
- salarizare în acord direct (individual sau colectiv) se poate aplica în toate sectoarele de activitate, ținând seama de următorii indicatori:

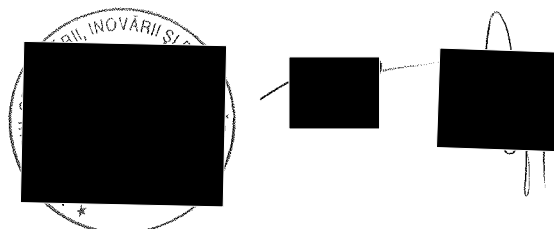
- venituri (în prețuri comparabile);
- indicatori de producție și economici prevăzuți în bugetul de venituri și cheltuieli;
- salarizarea în acord indirect, care se aplică personalului care deservește nemijlocit mai mulți lucrători sau mai multe formații care lucrează în acord direct;
- salarizarea prin plata de produse agricole (doar pentru o parte din salariu), care se poate acorda pentru personalul sezonier în schimbul muncii depuse, în condițiile și modalitatea aprobate de Consiliul de Administrație al unității.

Art. 30. Salariile de bază minime se stabilesc în funcție de pregătirea profesională a salariaților și activitatea ce o prestează; limitele de salarizare minime și maxime se stabilesc în funcție de pregătirea profesională și complexitatea muncii ce o prestează, negocierea în cadrul acestor limite făcându-se în funcție de posibilitățile financiare ale unității (subunității) după cum urmează:

- pentru muncitorii calificați – în funcție de calificare;
- pentru funcții de conducere (șefii de laborator) și execuție din cercetare - pe grade profesionale;
- pentru funcții de execuție auxiliare cercetării - pe nivel de studii și postul pe care îl ocupă;
- pentru funcții de conducere și execuție din departamentele și compartimente funcționale – pe nivel de studii și postul pe care îl ocupă.

Pentru funcții de conducere se vor acorda indemnizațiile de conducere aferente, conform legii, după cum urmează:

Funcția	Indemnizația de conducere în procente din salariul de bază (%)
	limita maximă
Director general	30
Director științific	20
Director tehnic	20
Director economic	20
Șef bază experimentală și selecție animală	15
Secretar științific	15
Șef laborator, șef birou	10



Salariile directorilor adjuncți din institut (director științific, director tehnic, director economic), se stabilesc de către directorul general al institutului.

Salariul de bază al directorului general se stabilește prin ordin emis de către ministerul coordonator, la care se adaugă lunar sporurile și adaosurile prevăzute de reglementările legale.

Art. 31. Tarifele de lucrări începând cu data de **1 Ianuarie 2023** se stabilesc după cum urmează:

Specificare		Categorii de lucrări				
		I	II	III	IV	V
Lucrări executate cu tractoare și mașini agricole	lei/lună	3350	3497	3523	-	-
	lei/zi	160,13	167,16	168,40	-	-
Lucrări executate manual sau cu tracțiune animală	lei/lună	2965	2992	3019	3045	3072
	lei/zi	141,73	143,02	144,31	145,55	146,84

Tarifele de plată se modifică în funcție de salariul minim pe economie stabilit prin act normativ și se pun în aplicare prin Decizia directorului general al institutului.

Art. 32. Muncitorii necalificați din sectorul vegetal care execută lucrări calificate primesc aceleași tarife de plată ca și muncitorii calificați.

Art. 33. Normele de muncă și normele de producție vor fi cele practicate în anii anteriori, în conformitate cu normativele oficiale, precum și normele locale elaborate de compartimentul de specialitate și aprobate de Consiliul de Administrație. Încadrarea lucrărilor calificate pe grupe sau categorii se face în condițiile anexei nr. 3 la prezentul Contract Colectiv de Munca.

Lucrările de transport muncitori și alte lucrări care nu întrunesc condițiile necesare avute în vedere pentru lucrările normate se plătesc cu salariul de bază orar.

În cazul când se constată că activitatea Institutului sau a unor subunități (ferme, sectoare, laboratoare, departamente) este ineficientă, salarizarea personalului din sectorul respectiv se va face proporțional cu gradul de realizare a indicatorilor de eficiență, până la redresarea situației economice.

5.4. Promovarea în funcții și grade profesionale

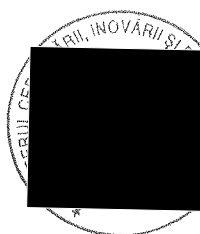
Art. 34. Personalul din sectorul de cercetare-dezvoltare se promovează în grade profesionale în funcție de nevoile Institutului în condițiile prevăzute de Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare și a Regulamentului INCDCSZ Brașov privind organizarea și desfășurarea concursurilor pentru obținerea gradelor științifice și a gradelor profesionale pentru personalul de cercetare științifică și dezvoltare tehnologică.

Activitatea din sectorul de cercetare-dezvoltare se desfășoară de următoarele categorii de personal:

- personal de cercetare-dezvoltare;
- personal din activitatea auxiliară;
- personal din aparatul funcțional.

Personalul de cercetare cu studii superioare care desfășoară activități de cercetare științifică și se diferențiază pe funcții și grade profesionale după cum urmează:

- cercetător științific gradul I – CS I;
- cercetător științific gradul II – CS II;
- cercetător științific gradul III – CS III;
- cercetător științific – CS ;
- asistent de cercetare științifică – ACS.



Personalul de dezvoltare cu studii superioare care desfășoară activități de dezvoltare tehnologică, se diferențiază pe funcții și grade profesionale după cum urmează:

- inginer de dezvoltare tehnologică gradul I – IDT I;
- inginer de dezvoltare tehnologică gradul II – IDT II
- inginer de dezvoltare tehnologică gradul III – IDT III
- inginer de dezvoltare tehnologică gradul – IDT;

Personalul auxiliar de cercetare – dezvoltare cu studii medii se diferențiază pe funcții și trepte profesionale după cum urmează:

- tehnician treapta I – T I;
- tehnician treapta II – T II;
- tehnician treapta III – T III;
- tehnician – T

Personalul din activitatea auxiliară și din aparatul funcțional se încadrează pe funcții stabilite de prevederile legale în vigoare și calificarea profesională.

Art. 35. Numărul de posturi pe funcții și grade profesionale se propune de către Consiliul Științific și se aprobă de către Consiliul de Administrație, în concordanță cu necesitățile și resursele financiare ale institutului.

Art. 36. Funcțiile și gradele profesionale de cercetare-dezvoltare se ocupă prin concurs, pe baza evaluării performanțelor profesionale, 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.

Art.37. Cercetătorii științifici gradul I pensionați pot desfășura, în condițiile legii, activități de cercetare-dezvoltare, salarizate prin cumul sau prin plata cu ora. La cerere, aceștia pot fi menținuți în continuare în funcții de cercetare-dezvoltare, după împlinirea vârstei legale de pensionare, cu aprobarea anuală a Consiliului Științific în baza Legii nr.319/2003. Vârsta legală de pensionare pentru personalul de cercetare – dezvoltare este de 65 de ani atât pentru femei cât și pentru bărbați, conform art 35¹ (I) din Legea nr.69/ 2018.

La cerere se pot încheia contracte individuale de muncă pe durată determinată cu o durată de maxim de 36 luni, cu persoanele pensionate, cu respectarea prevederilor legale.

Art. 38. Pentru absolvenții învățământului superior primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu, apoi se încadrează ca asistenți de cercetare științifică și pot fi promovați pe grade profesionale numai prin concurs, în condițiile prevăzute în Legea nr. 319/2003 și în Regulamentului INCDCSZ Brasov privind organizarea și desfășurarea concursurilor pentru obținerea gradelor științifice și a gradelor profesionale pentru personalul de cercetare științifică și dezvoltare tehnologică.

Este incompatibilă cu funcția de cercetător persoana care are un interes personal ce influențează imparțialitatea și obiectivitatea activităților sale în evaluarea, monitorizarea, realizarea și raportarea activităților de cercetare-dezvoltare. Interesul personal include orice avantaj pentru persoana în cauză, soțul/soția, rude ori afini, până la gradul al patrulea inclusiv, sau pentru instituția din care face parte.

Cercetătorul este obligat să nu presteze în interesul propriu sau al unui terț o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său ori să nu presteze o activitate în favoarea unui terț care se află în relații de concurență cu angajatorul său.

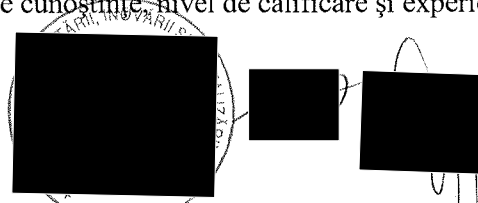
Art. 39. Încadrarea și promovarea personalului de specialitate și administrativ, în funcții sau grade profesionale se face numai prin concurs sau examen după caz.

Art. 40. Se consideră promovare, trecerea personalului într-o funcție al cărei nivel maxim de salarizare este superior nivelului maxim al funcției avute. Stabilirea salariului de bază se face prin negociere individuală între conducătorul unității și salariat.

Art. 41. Negocierea individuală a salariului se va face având în vedere următoarele :

- informarea salariatului privind sistemul și formele de salarizare;
- stabilirea salariului concret pe funcție, meserie sau grad profesional;
- corelarea salariilor cu rezultatele profesionale obținute până în prezent, iar în cazul noilor angajați - cu rezultatele obținute la concurs și în perioada de probă;
- obligația ambelor părți privind asigurarea caracterului confidențial al negocierii salariului.

Art. 42. Salariile de bază pentru **muncitori** se stabilesc pe categorii de încadrare sau funcții. Categoriile de încadrare și funcțiile se stabilesc în raport de cunoștințe, nivel de calificare și experiență.



Art. 43. Încadrarea sau promovarea muncitorilor calificați în categorii se va face numai dacă unitatea are prevăzut un volum suficient de lucrări corespunzător categoriei la care muncitorii solicită să fie încadrați, pe bază de examen susținut în fața comisiei.

5.5. Sporuri și adaosuri la salariul de bază.

Art. 44. În raport de rezultatele obținute, de vechimea în muncă și condițiile concrete în care se desfășoară activitatea se acordă următoarele sporuri și adaosuri la salariul de bază:

1. Sporul de vechime în muncă.

Personalul încadrat în baza unui contract de muncă beneficiază de un spor de vechime în muncă de până la 25%, calculat la salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat în programul normal de lucru astfel :

Tranșe de vechime în muncă	Cota din salariul de bază %
- între 3 – 5 ani	5
- de la 5 – 10 ani	10
- de la 10 – 15 ani	15
- de la 15 – 20 ani	20
- peste 20 ani	25

Sporul corespunzător vechimii în muncă se plătește cu începere din prima zi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă în tranșa respectivă.

Pensionarii pentru limită de vârstă care se angajează pe baza unui contract individual de muncă, vor beneficia de sporul de vechime corespunzător vechimii în muncă dobândite în întreaga activitate.

2. Sporul pentru muncă de noapte.

Se considera munca desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22,00 – 6,00. Salariații care efectuează 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 pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru. Tinerii care nu au împlinit 18 ani nu pot presta munca de noapte.

3. Sporul pentru muncă suplimentară.

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

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

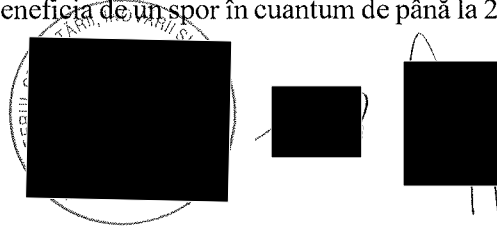
(4) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 44 pct.3, alin. (3) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(5) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile mai sus descrise este de 80% din salariul de bază.

(6) Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

4. Spor pentru activitatea de control financiar preventiv

Personalul care desfășoară activitatea de control financiar preventiv, strict nominalizat prin decizie internă, emisă de directorul general al Institutului, poate beneficia de un spor în cuantum de până la 25% aplicat



la salariul de bază brut lunar, în conformitate cu prevederile Legii nr. 84/2003.

5. Spor pentru repaus săptămânal

Personalul care lucrează în zilele de repaus săptămânal, beneficiază de un spor de 2% din salariul de bază lunar, pentru timpul lucrat în zilele de repaus săptămânal

6. Spor pentru conducerea/coordonarea proiectelor de cercetare,

În vederea stimulării și recompensării cercetătorilor, se acordă un spor de până la 10% raportat la salariul de bază. Sporul se acordă numai pe durata desfășurării proiectelor, iar cuantumul sporului va fi calculat conform algoritmului stabilit de Consiliul Științific al INCDCSZ, aprobat în Consiliul de Administrație al INCDCSZ și se acordă numai în situația în care posibilitățile financiare ale institutului permit.

7. Recompensarea activității de cercetare

Se premiază publicarea articolelor științifice din publicații de prestigiu, conform algoritmului cuprins în Anexa 5, la prezentul CCM - "Standarde de performanță pentru evaluarea activității anuale a personalului de Cercetare – Dezvoltare din cadrul INCDCSZ Brașov" stabilit de către Consiliul Științific al INCDCSZ, aprobat în Consiliul de Administrație al INCDCSZ și se acordă numai în situația în care posibilitățile financiare ale institutului permit.

8. Spor pentru deținătorii titlului de doctor în științe

Salariaților care dețin titlul științific de doctor în științe, li se acordă un spor la salariul de bază de 15 %, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul, cu specificarea că în situația cumulului de funcții, indemnizația se acordă la cerere, numai de către angajatorul unde beneficiarul are funcția de bază.

9. Spor pentru coordonare activitate de secretariat pentru ședințele Consiliului de Administrație

Persoana care îndeplinește activitatea de secretariat a Consiliului de Administrație primește un spor egal cu jumătate din indemnizația unui membru al CA.

Fond de premiere

Directorul General al institutului poate acorda premii lunare în limita de până la 5% din fondul de salarii la nivel de institut, în limita sumelor prevăzute în BVC-ul aprobat. Premiile se pot acorda în cursul anului salariaților care au realizat sau au participat direct la obținerea unor rezultate în activitate, apreciate ca valoroase. Sumele neconsumate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiaș an bugetar.

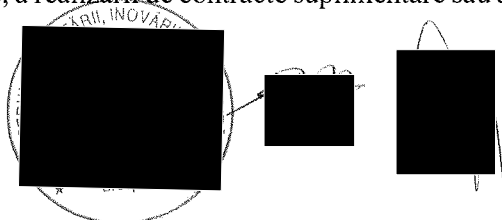
Premiile pot fi acordate numai dacă posibilitățile economico-financiare permit.

Indemnizația membrilor Consiliului de Administrație

Membrii Consiliului de Administrație pot fi remunerați pentru activitatea desfășurată în această calitate cu o indemnizație lunară stabilită de Consiliul de Administrație în cuantum de maxim 20 % din salariul de bază al directorului general.

Adaosul în acord

Personalul din fermele de producție, sectoare de deservire, laboratoare de cercetare, compartimente funcționale care încheie contracte de salarizare în acord direct, poate fi salarizat proporțional cu gradul de realizare al indicatorului venituri (în prețuri comparabile) realizate comparativ cu cele programate, cu condiția ca suma totală a salariilor ce se acordă drept adaosuri în acord (inclusiv impozitul suplimentar ce se suportă în cazul depășirii fondului de salarii plătit, a CAS și a fondului de șomaj), să nu depășească 30% din venitul net suplimentar obținut ca urmare a depășirii producției fizice, a realizării de contracte suplimentare sau a reducerii



costurilor de producție.

Cuquantumul efectiv al sumelor ce vor fi acordate, precum și modul de acordare al acestora, va fi stabilit de către Consiliul de Administrație după ce se cunosc rezultatele obținute (de producție și economice).

Alte venituri:

- acordarea de tichete de masa pentru zilele lucrătoare din lună, în valoare de maxim 30 lei/zi, proporțional cu timpul efectiv lucrat conform prevederilor legale, în lunile în care posibilitățile financiare ale unității permit;
- acordarea de tichete de vacanță de 500 lei/an dacă posibilitățile financiare ale unității permit;
- acordarea unei sume de 100 lei cu ocazia zilei cercetătorului, dacă posibilitățile financiare ale unității permit.

Alte drepturi bănești:

- salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu un salariu de bază avut în luna pensionării;
- recompensarea cu 1000 lei pentru cercetătorul care brevetează un soi de cartof, cu aprobarea Comitetului Director, dacă posibilitățile financiare permit.
- în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei de cel puțin un salariu mediu lunar pe unitate;
- dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin trei salarii medii pe unitate;
- în cazul decesului sotului/sotiei sau unui copil al salariatului cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, se acordă un ajutor bănesc în valoare de 1000 lei;
- în cazul intervențiilor chirurgicale se acordă un ajutor bănesc de maxim 1000 lei;

Art. 45. Contractul individual de muncă cu timp parțial

Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

(1) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite **contracte individuale de muncă cu timp parțial**.

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.

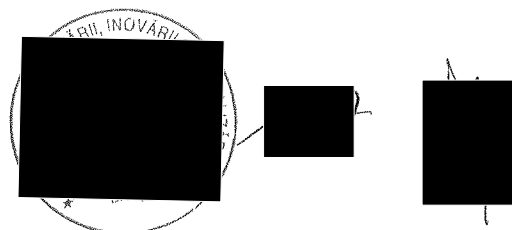
Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile profesionale.

Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de toate drepturile salariaților cu normă întreagă, drepturile salariale fiind acordate proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

Institutul va lua în considerare, în măsura în care este posibil, cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau să-și mărească programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate. Pentru a facilita aceste oportunități se va afișa un anunț în acest sens la sediul angajatorului.

Art. 46. Salarizarea în cazul cumulului de funcții

Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre funcții. Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.



Fac excepție de la posibilitatea cumulului de funcții situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități.

Art. 47. Contractul individual de muncă pe durată determinată

(1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1) din Codul Muncii, angajatorii au posibilitatea de a angaja, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 83 din Codul Muncii și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări.

(4) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității Institutului (în timpul campaniilor agricole);

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier (în timpul desfășurării proceselor tehnologice specifice culturii cartofului, cerealelor, în timpul organizării unor conferințe, simpozioane, jubilee sau ținerii unor cursuri etc.);

d) angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;

e) angajarea unei persoane care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

f) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe.

Acest tip de contracte nu se vor încheia pe o perioadă mai mare de 36 luni. (2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Între aceleași părți se pot încheia cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată succesive.

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

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

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

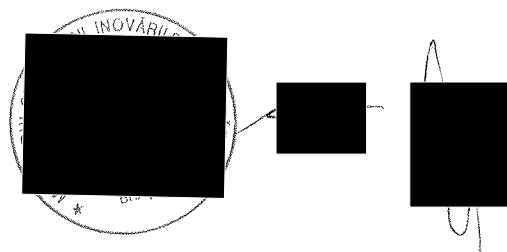
c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 48. Munca prin agent de muncă temporar

Institutul va apela la agenți de muncă temporară pentru a i se pune la dispoziție salariați temporari pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise și cu caracter temporar.

Misiunea de muncă temporară se stabilește pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 luni. Durata misiunii de muncă poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata inițială a misiunii, nu poate conduce la depășirea unei perioade de 36 luni.



Art. 48¹ Munca la domiciliu

(1) Sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.

(2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu își stabilesc singuri programul de lucru.

(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

(4) Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține obligatoriu următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;

c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.

(5) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

(6) Salariații cu munca la domiciliu au obligația de a respecta și de a asigura confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul muncii la domiciliu.

Art. 49. Încadrarea și plata în cazul unui contract civil

În situația în care Institutul nu reușește să încadreze pentru executarea unor lucrări și activități presante o persoană corespunzătoare, Consiliul de Administrație poate aproba executarea lucrărilor respective în baza unui contract civil, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

CAPITOLUL VI - TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

A. Timpul de muncă

Art. 50. Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână.

În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

Programul de lucru săptămânal este de 5 zile cu 2 zile de repaus, program căruia îi revin în medie 165,333 ore de muncă lunar, reprezentând 18,145 lei/oră.

Programul de muncă zilnic se stabilește de către Consiliul de Administrație al Institutului prin Regulamentul Intern, cu consultarea reprezentanților salariaților, la propunerea șefilor de baze experimentale, sectoare, servicii, laboratoare, departamente etc., care vor stabili programe de lucru în funcție de necesitatea și urgența unor lucrări.

Art. 51. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

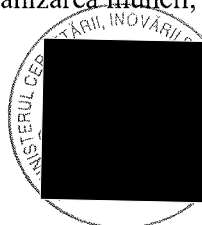
(2) În funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 52. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot



prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) - (4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1) - (4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

În timpul campaniilor agricole, pentru efectuarea unor activități cu caracter urgent (în timpul desfășurării proceselor tehnologice specifice culturii cartofului, cerealelor, etc.), în timpul organizării unor conferințe, simpozioane, jubilee sau organizării unor cursuri etc., pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, sau programe, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână inclusiv orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 1 lună calendaristică să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Art. 53. Munca peste durata normală a timpului de lucru poate fi prestată și sporurile prevăzute în prezentul contract se pot plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore anual.

Pentru sectorul animal, programul de muncă și modul de repartizare a acestuia zi/noapte se stabilește de către șeful de fermă, în baza unui regulament intern al fermei respective. În acest caz programul de muncă și modul de repartizare al acestuia vor fi aduse la cunoștință salariaților de către șefii ierarhici, sau vor fi afișate.

Pentru muncitorii care lucrează în fermele animale (cu program continuu de lucru) și pentru care există un muncitor de schimb la 5 muncitori de bază, zilele de sâmbătă și duminică sunt zile normale de lucru.

Art. 54 (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Art. 55. Munca peste durata normală poate să fie prestată și în alte situații deosebite ori de câte ori interesele producției și ale bune desfășurări a activității în Institut impun acest lucru.

Art. 56. Nerespectarea programului de lucru negociat, prevăzut în contractul individual de muncă, atrage după sine sancțiuni disciplinare sau răspunderea patrimonială, după caz.

B. Timpul de odihnă

Repausul zilnic

Art. 57. În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauza de masă de max. 20 de minute, care se va include în durata zilnică normală a timpului de muncă, iar depășirea acesteia conduce în mod obligatoriu la prelungirea timpului de lucru aferent.

Tinerii în vârstă de până la 18 ani, beneficiază de o pauză de masă de 30 de minute, în cazul în care durata timpului de lucru este mai mare de 4 ore și jumătate, care se va include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Programul de lucru pentru tineri, femei gravide, lăuze și cele care alăptează, precum și alte categorii speciale de salariați, va fi stabilit potrivit reglementărilor legale în vigoare.

Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

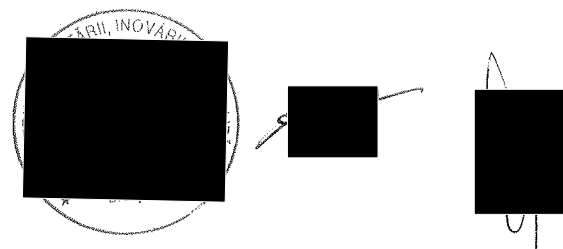
Repaus săptămânal

Art. 58. (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite printr-o programare de către șeful locului de muncă.

(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor de 2% la salariu pentru timpul lucrat în zilele de repaus săptămânal, prin contractul individual de muncă.

(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.



(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor cuvenite potrivit art. 123 alin. (2).

Art. 59. (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 Ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie – Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Aceste prevederi nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă, datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității. Salariaților care lucrează în astfel de locuri de muncă, li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

În cazul în care, din motive justificate, nu se pot acorda zile libere, salariații beneficiază pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Art. 60. Zilele nelucrătoare în cursul anului sunt cele stabilite prin prezentul contract și alte reglementări legale.

Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

Art. 61. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediul de odihnă al salariatului nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art. 62. Salariații din cadrul Institutului, beneficiază în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit cu o durată de 21-25 zile lucrătoare, în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

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

Personalul atestat din activitatea de cercetare științifică, beneficiază anual la un concediu de odihnă plătit, stabilit în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

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

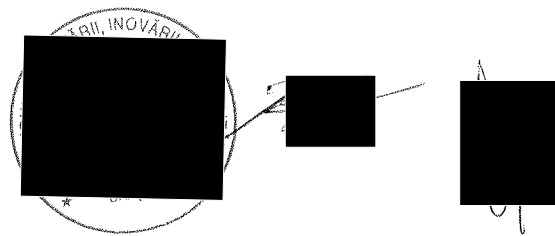
Art. 63. (1) Pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani, precum și pentru persoanele cu handicap, durata concediului de odihnă se suplimentează cu 3 zile lucrătoare. În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, la stabilirea duratei concediului de odihnă se ia în considerare vârsta pe care acești tineri au avut-o la data de 1 ianuarie din anul calendaristic respectiv.

(2) Salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

(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 după cum urmează:

- a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;
- b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

(4) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.



Art. 64. Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul contract, nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

Durata concediului de odihnă pentru personalul care beneficiază de concediu fără plată, va fi proporțională cu timpul efectiv lucrat.

La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă pentru situații neprevăzute, conform art.72, se consideră perioade de activitate prestată.

Art. 65. Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an. Institutul va acorda concediu de odihnă în termen de 18 luni de la încheierea anului calendaristic, 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.

Art. 66. Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări care se face până la sfârșitul anului calendaristic, pentru anul următor.

Programarea concediilor de odihnă pentru salariații din cadrul fermelor, sectoarelor, serviciilor, departamentelor de cercetare etc., se face de către șefii acestora cu acordul directorilor adjuncți de profil, astfel încât activitatea de cercetare sau de producție să se desfășoare în condiții normale.

În cazul în care programările se fac în mod colectiv, pe categorii de personal sau locuri de muncă, perioadele de concediu nu pot fi mai mici de 3 luni pentru fiecare categorie de personal sau loc de muncă în parte.

În cazul în care programările se fac individual, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul nu poate fi mai mare de 3 luni.

Salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării programării.

Art. 67. În cazul în care programarea se face în mod fracționat, șeful direct al salariatului este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic, cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art. 68. Salariatul este obligat să efectueze concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art. 69. Programarea concediilor de odihnă va fi modificată, la cererea salariatului în următoarele cazuri:

- salariatul se află în concediu medical;
- salariații cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare;
- salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică;
- salariatul se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani.

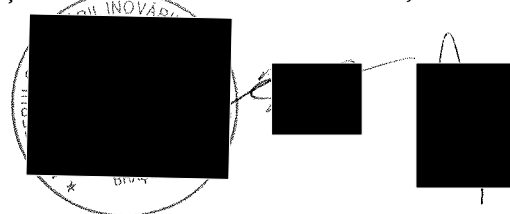
Programarea concediului de odihnă poate fi modificată de conducerea unității sau a subunității, dacă salariatul solicită acest lucru.

Dacă în timpul concediului de odihnă, intervine una dintre situațiile menționate la litera a), c), d) și e) efectuarea acestuia se suspendă.

Efectuarea concediului de odihnă se suspendă și în cazul în care salariații intră în concediu de maternitate, precum și în cazul în care salariatul este rechemat, prin dispoziția scrisă a conducerii unității sau a subunității, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența salariatului în unitate sau subunitate. În situația rechemării, cel în cauză are dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport și celor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu a mai putut beneficia datorită rechemării.

Pentru cazurile de suspendare a concediului menționate la alineatele anterioare, salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce situațiile respective au încetat sau, când acest lucru nu este posibil, la data stabilită printr-o nouă programare, în cursul aceluiaș an calendaristic.

Pentru personalul care beneficiază de bilete de tratament, se va acorda concediul de odihnă pe perioada valabilității acestor bilete. În cazul apariției unor astfel de cereri ulterioare programării concediilor de odihnă, salariații își pot procura bilete de tratament numai după obținerea acordului conducerii unității sau subunității



respective.

Art. 70. Pentru perioada concediului de odihnă, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă. Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute anterior, din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

În cazurile în care, după ce salariatul a efectuat concediul de odihnă, contractul său de muncă a încetat, acesta este obligat să restituie unității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acest concediu.

Art. 71. Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, după cum urmează:

- căsătoria salariatului – 5 zile;
- căsătoria unui copil – 3 zile;
- adopția unui copil – 5 zile;
- funeralii familiale (soț, soție, copil, părinți, socrii, frate, soră, bunici) – 3 zile;

Zilele libere prevăzute mai sus, se acordă la cererea solicitantului cu aprobarea conducerii unității.

Salariații beneficiază de zile libere plătite și în următoarele situații:

- 19 noiembrie, cu ocazia "zilei cercetătorului și proiectantului din România";
- o zi la alegere, în luna în care este născut salariatul.

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

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

(3) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(4) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății.

Art.72. (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

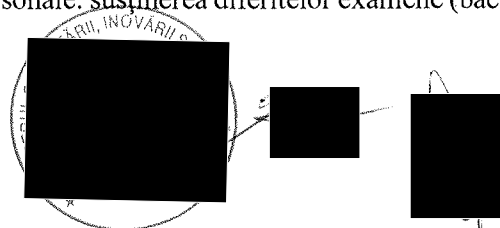
Art.73. Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de lucrător are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare, conform prevederilor Legii nr 210/1999 actualizată. În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, se majorează cu 5 zile lucrătoare.

(6) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (5) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

Concediul paternal se acordă la cerere în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere al acestuia din care rezultă calitatea de tată a petiționarului și cu certificatul de absolvire curs de puericultură, după caz.

Aceste zile se vor nota în pontaj cu codul ZLP (zile libere plătite).

Art. 74. Salariații au dreptul la concediu fără plată a cărui durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale: susținerea diferitelor examene (bacalaureat,



admitere în învățământ superior, examene de an universitar, de diplomă), pentru a căror acordare nu este afectată vechimea în muncă a salariatului.

Salariații au dreptul la concediu fără plată fără limită în următoarele situații: îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani în perioada indicată în certificatul medical, tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă precum și pentru însoțirea unei rude apropiate pe timpul cât aceasta se află la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății, pentru a căror acordare este afectată vechimea în muncă.

Concediul fără plată poate fi acordat și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute mai sus, a cărui durată însumată nu poate depăși 3 luni anuale, cu restricție în perioada în care compartimentul de muncă unde își desfășoară activitatea salariatul ce solicită acest concediu se află în campanie agricolă sau are de rezolvat probleme urgente ce necesită prezența la lucru a salariatului, în urma aprobării prealabile a șefului ierarhic direct precum și a directorului general, perioadă care nu se adaugă la vechimea în muncă.

Pe perioada concediului fără plată, contractul de muncă este suspendat, dar persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

Pe durata concediilor plătite nu pot fi încadrate alte persoane, urmând ca sarcinile de serviciu ale titularilor posturilor să fie redistribuite.

Pe perioada concediilor fără plată, mai mari de 30 de zile lucrătoare, se pot încadra alte persoane cu contract de muncă pe perioadă determinată.

Art.75. Salariații care au lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fiind în concediu medical sau în concedii fără plată pentru motive de interes personal nu au dreptul la concediul de odihnă pentru acel an.

Salariatii care din motive neimputabile lor nu si-au efectuat concediu de odihna in anul curent vor beneficia de zilele de concediu neefectuate în termen de 18 luni de la începerea noului an.

În cazul în care perioadele de concedii medicale și de concedii fără plată însumate au fost de 12 luni sau mai mari și s-au întins pe 2 ani calendaristici consecutivi, salariații au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînținerii activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu pentru motivele prevăzute anterior.

Art. 76. Concediul de odihnă convenit salariaților detașați la alte unități se acordă de unitățile la care aceștia își desfășoară activitatea.

Salariații detașați la o altă unitate având sediul în altă localitate au dreptul la rambursarea cheltuielilor de transport dus-întors din localitatea unde sunt detașați în localitatea unde se află unitatea la care sunt angajați, pentru cazul în care concediul se efectuează în timpul detașării.

Concediile pentru formare profesională

Art. 77. Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, care se pot acorda cu sau fără plată.

Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

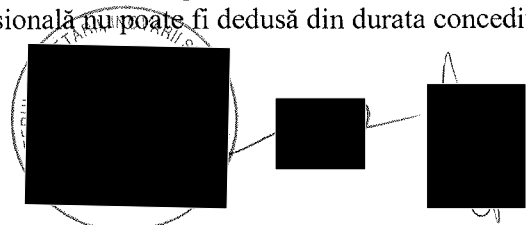
Art. 78. (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției 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 precizate la alin.1.

Art.79. În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit se stabilește de comun acord cu angajatorul iar cererea de concediu va fi înaintată în condițiile prevăzute la art.76 din prezentul contract.

Art. 80. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de



odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

CAPITOLUL VII - SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art.81. Angajatorul are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.

Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

Art.82. Dispozițiile prezentului capitol se completează cu dispozițiile legii speciale, cu prevederile deciziilor interne emise de directorul general al institutului pe linie de prevenire și stingere a incendiilor și protecție a muncii specifice sectoarelor din domeniul agriculturii precum și cu normele și normativele aferente acestor domenii, cum ar fi:

- a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
- b) măsuri de protecție a muncii specifice pentru profesiile și activitățile din agricultură precum și cele aplicabile categoriilor de personal specifice institutului;
- c) dispoziții referitoare la organizarea și funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității și sănătății în muncă

Art. 83. În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării securității și sănătății și mijloacelor necesare acestea.

La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute în alin.1 se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
- f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
- i) aducerea la cunoștință salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

Art. 84. Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă. În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă, după caz cu lucrătorii cu răspundere în domeniu SSM, precum și cu serviciul intern de securitate și sănătate în muncă.

Art. 85. (1) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu reprezentantul salariaților.

(3) Instruirea prevăzută la alin.2 se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și a celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.

(4) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Art.86. Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, echipamentelor de protecție, utilajelor și substanțelor folosite în procesul muncii în scopul asigurării sănătății și securității

salariaților.

Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în situații speciale și în caz de pericol iminent.

Art.87. La nivelul institutului se constituie anual prin decizie internă Serviciul Intern de prevenire și protecție a muncii cu scopul de a asigura efectuarea activităților de prevenire și protecție a muncii.

De asemenea, se constituie anual Serviciul Intern de prevenire a incendiilor care organizează, îndrumă și controlează activitatea de prevenire și stingere a incendiilor în toate locurile de muncă, asigură dotarea în acest sens a unității precum și întocmirea planului de acțiuni în situații de urgență.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadrați cel puțin 50 de salariați.

Regulamentul de organizare și funcționare al comitetului de securitate și sănătate în muncă, la toate nivelurile de organizare, va cuprinde obligatoriu următoarele:

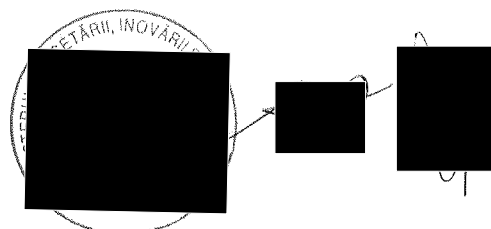
- componența numerică și nominală a comitetului în raport cu numărul salariaților pentru care s-a înființat, conform prevederilor legale, care va fi adusă la cunoștința salariaților;
 - modul de lucru, periodicitatea întâlnirilor și aplicarea hotărârilor luate la nivelurile corespunzătoare;
- Atribuțiile comitetului de securitate și sănătate în muncă, care vor fi:
- urmărește realizarea măsurilor cuprinse în planul de prevenire și protecție;
 - urmărește aplicarea acestui program, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
 - urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă;
 - analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și a planului de prevenire și protecție;
 - analizează propunerile salariaților privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă
 - efectuează cercetări proprii asupra accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;
 - efectuează inspecții proprii privind aplicarea și respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă;
 - informează inspectoratele de protecția muncii despre starea protecției muncii în propria unitate;
 - realizează cadrul de participare a salariaților la luarea unor hotărâri ce vizează schimbări ale procesului de producție (organizatorice, tehnologice privind materiile prime utilizate) cu implicații în domeniul protecției muncii;
 - dezbate raportul scris, prezentat Comitetului de securitate și sănătate în muncă de către directorul general al institutului sau reprezentantul acestuia cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și programul de protecție a muncii pentru anul următor, un exemplar din acest raport trebuie prezentat inspectoratului teritorial de muncă;
 - verifică aplicarea normativului-cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție, ținând seama de factorii de risc identificați;
 - verifică reintegrarea sau menținerea în muncă a salariaților care au suferit accidente de muncă ce au avut ca efect diminuarea capacității de muncă.

Protecția salariaților prin servicii medicale

Art.88. Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciu medical de medicina muncii.

Art. 89. Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau în:

- prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;
- asigurarea controlului medical atât al salariaților în muncă, cât și pe durata executării controlului individual de muncă.



În vederea realizării sarcinilor ce îi revin medicului de medicina muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.

Art.90. Medicul de medicina muncii stabilește în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajator.

CAPITOLUL VIII - FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.91. Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale;

Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 92. Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- ucenicie organizată la locul de muncă;
- formare individualizată;
- alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat (inclusiv stagiul de doctorat).

Art. 93. (1) Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează:

- cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
- cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.

Cheltuielile cu participarea la programe de formare profesională, asigurate în condițiile alin (1), se suportă de către angajator.

Art. 94. Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

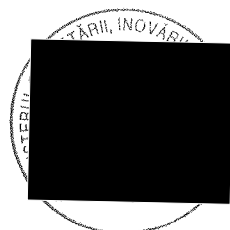
Art. 95. În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. 1 participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

- dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;
- dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.

Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul individual de muncă.

Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. 3, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul



asigurărilor sociale de stat.

Art. 96. Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile vor încheia act adițional la contractul individual de muncă, în care se va stabili durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale.

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 actului adițional la contractul individual de muncă.

Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 97. În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanții salariaților.

Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. 1, în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de acesta.

Art.98. Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

Art.99. Salariații care urmează cursuri de calificare, perfecționare, specializare și recalificare finanțate de institut, au obligația să frecventeze cursurile și să obțină note sau calitative de promovare. Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

Art.100. Dacă perfecționarea, specializarea, calificarea și recalificarea s-a ținut cu scoaterea din producție sau dacă cheltuielile suportate de unitate cu această ocazie depășesc nivelul a două salarii minime pe economie, salariatul este obligat să lucreze cel puțin 3 ani în institut după terminarea acestor cursuri.

Salariații care părăsesc cursurile înainte de absolvire, care nu frecventează cursurile cu regularitate, sau nu promovează cursurile, vor suporta toate cheltuielile făcute de institut.

Toate obligațiile salariaților și ale institutului se consemnează în actul adițional la contractul individual de muncă ce se încheie cu ocazia trimiterii la astfel de cursuri.

Art.101. Salariații trimiși în străinătate pe cheltuielile institutului sau la invitația unor parteneri externi pentru acțiuni științifice și de cooperare științifică și economică, se face cu respectarea prevederilor H.G.nr.518/1995 și beneficiază în țară de următoarele drepturi:

a) pentru perioada de până la 3 luni, salariul tarifar și sporul de vechime avut la data plecării;
b) pentru perioade mai mari de 3 luni se asigură o indemnizație lunară în lei calculată din salariul tarifar și sporul de vechime după cum urmează:

- 25 % pentru acoperirea cheltuielilor legate de întreținerea locuințelor;
- 25 % pentru fiecare părinte sau copil, aflați în întreținere legală, sau soț (soție care realizează venituri proprii).

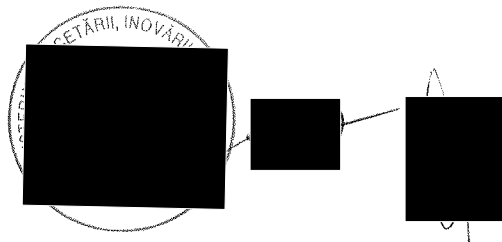
Suma acordată celor de mai sus nu poate depăși 100 % din salariul tarifar și sporul de vechime avute în luna anterioară plecării în străinătate, indexată dacă în perioada respectivă se fac indexări de salarii.

Conducerea institutului mai poate aproba:

a) suportarea din bugetul de venituri și cheltuieli a institutului, a costului în lei al biletului de călătorie (dus-întors) până la destinație;
b) perioada deplasării în străinătate se consideră vechime în muncă.

Art.102. Prevederile de la articolul 99 se aplică următoarelor acțiuni:

- documentare, schimb de experiență, burse, cursuri sau stagii de specializare sau perfecționare;
- studii de învățământ postuniversitar și efectuarea doctoratului;
- participarea la congrese, conferințe, simpozioane, seminarii, colocvii sau alte forme de manifestări sau reuniuni științifice;



- d) primiri de titluri, grade profesionale, distincții sau premii oferite pentru realizări științifice;
- e) desfășurarea unei activități științifice temporare, fără dobândirea calității de salariat al partenerului extern, precum și pentru ținerea de cursuri în calitate de profesor vizitator.

Art.103. Trimiterea în străinătate pentru acțiunile prevăzute la art. 100 se aprobă în Consiliul de Administrație la propunerea Consiliului Științific.

Atunci când partenerii străini nu au stabilit nominal persoana invitată și există mai mulți salariați care îndeplinesc condiții de participare la acțiunea respectivă, selecția candidatului se va realiza prin concurs.

Concursul va consta într-o formă scrisă și/sau orală în fața unei comisii numită de directorul general al institutului. Pentru trimiterea în străinătate este obligatorie cunoașterea unei limbi străine de circulație internațională.

Art. 104. Salariații trimiși în străinătate vor încheia la plecare, un act adițional la contractul individual de muncă cuprinzând drepturile și obligațiile părților generate de aceste ocazii.

Actul adițional va cuprinde, obligatoriu, următoarele clauze:

1) obligația salariatului de a-și continua, la revenirea în țară activitatea în cadrul institutului astfel:

- a) în cazul deplasărilor cu durată de până la 30 zile - minim 2 ani;
- b) în cazul deplasărilor cu durată de la 30 zile-180 de zile – minim 4 ani;
- c) în cazul deplasărilor a căror durată depășește 180 de zile - minim 6 ani;

2) restituirea, în cazul nerespectării prevederilor de la pct.1, a sumelor reprezentând contravaloarea cheltuielilor aferente stagiului (salariul în țară, burse, diurnă, transport, etc.).

Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Art. 105. Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

Art. 106. (1) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani.

Art. 107. Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de Ministerul Educației și Cercetării.

Art. 108. Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

Contractul de adaptare profesională se încheie odată la încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

Art. 109. Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Art. 110. Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator.

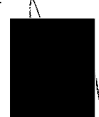
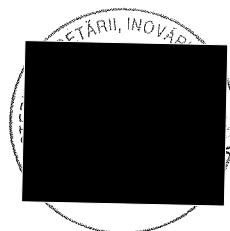
Formatorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați.

Exercitarea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

Art. 111. Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.



CAPITOLUL IX – PROTECȚIA SOCIALĂ

Art. 112. Protecția socială și a stării de sănătate este asigurată prin sistemul de salarizare, indemnizații și medico-sanitare specifice unităților de cercetare.

Salariații definitivai se bucură de stabilitate în muncă.

Elaborarea programelor de restructurare și reorganizare a INCDCSZ Brașov, precum și aplicarea acestora se vor face cu acordul reprezentanților salariaților.

Salariații definitivai care nu mai corespund postului din punct de vedere al stării de sănătate vor fi trecuți în alte posturi, conform pregătirii profesionale și a posibilităților unității sau subunității. Trecerea într-o altă funcție, potrivit celor de mai sus, se aprobă de conducerea unității, pe baza propunerilor organelor care au făcut constatarea, luându-se în considerare și vechimea în meserii înrudite. În funcție de posibilități, se va menține nivelul de salarizare avut.

În cazul pensionării pentru invaliditate de gradul III și dacă salariatul nu mai poate fi menținut în funcția avută, INCDCSZ îi va asigura loc de muncă în condițiile legii și prezentului contract colectiv de muncă.

Femeile au dreptul la concediul pentru sarcină, lehozie și îngrijirea copilului, la reducerea programului zilnic de lucru, în conformitate cu prevederile legale.

În afara concediului legal plătit pentru sarcină, lehozie și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, salariața mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului, care se aprobă de conducătorul unității sau subunității cu competență de angajare.

Conform legii, salariatul tată poate beneficia opțional de un concediu plătit pentru îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani a acestuia și de încă un an concediu fără plată, până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului, care se aprobă de conducătorul unității sau subunității cu competență de angajare.

Pe perioada în care salariații se află în concediile prevăzute la acest punct nu li se va putea desface contractul de muncă, iar pe postul lor vor putea fi angajate persoane numai cu contract de muncă pe durată determinată.

Art. 113. Angajatorul va asigura salariaților îndreptățiți echipament individual de protecție (EIP) și echipament individual de lucru (EIL).

Echipamentul individual de protecție acordat unei persoane trebuie să asigure protecția acesteia împotriva tuturor factorilor de risc care acționează cumulativ asupra sa în timpul îndeplinirii sarcinii de muncă.

Reglementarea acordării EIL se va face de către Consiliul de administrație conform dispozițiilor legale. EIP se acordă în conformitate cu criteriile stabilite în Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale – Departamentul Protecției Muncii nr. 225 din 21.07.1995 privind aprobarea normativului cadru de acordare și utilizare a EIP.

Funcțiile pentru care se acordă EIP și cotele de participare la costurile acestuia sunt prevăzute, de asemenea, în acest act normativ.

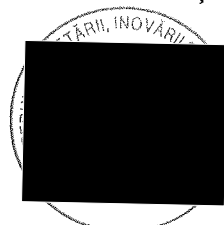
Analiza factorilor de risc, alegerea sortimentelor și a tipurilor de mijloace individuale de protecție, durata normată de folosire a acestora, diferențiat pe categorii de personal și condiții concrete de muncă, precum și modul de acordare a acestora (inventar personal, inventar sector etc.) se face de către comisii mixte compuse din personal de specialitate și coordonate de persoana împuternicită în acest sens de către conducerea institutului (șef sector administrativ).

Modalitatea de acordare a mijloacelor individuale de protecție va fi stabilită de comisie având în vedere considerentele de igienă legate de purtarea anumitor sortimente și tipuri de mijloace individuale de protecție, diferențierea acestora pe sexe și mărimi, considerente care pot conduce la acordarea acestora doar în inventar personal.

Șefii direcți de sector au obligația să instruiască personalul privind modul de utilizare și caracteristicile EIP. Ei trebuie să verifice periodic calitatea de protecția mijloacelor individuale de protecție, să asigure condiții pentru curățarea sau denocvizarea lor, să creeze condiții pentru depozitare, întreținere și reparare a acestora, astfel încât să se asigure conservarea calității de protecție.

Personalul muncitor, precum și celelalte categorii de persoane care beneficiază de EIP au următoarele obligații:

- să cunoască caracteristicile și modul corect de utilizare prevăzut în STAS-uri sau instrucțiuni de utilizare;
- să poarte întregul EIP pe toată durata îndeplinirii sarcinii de muncă sau activității pe care o desfășoară în unitate;
- să utilizeze EIP doar în scopul pentru care acesta a fost atribuit și să se preocupe de conservarea



- calităților de protecție ale acestuia;
- să prezinte mijloacele individuale de protecție la verificările periodice prevăzute în instrucțiunile de utilizare și pentru curățare sau denocvizare;
- să solicite un nou mijloc individual de protecție atunci când din diverse motive EIP avut în dotare nu mai prezintă calitățile de protecție necesare.

Nepurtarea EIP în cazul când acesta este corect acordat și în stare de funcționare sau utilizarea acestuia în alte condiții decât cele prevăzute de instrucțiunile de utilizare, va fi sancționată conform legislației în vigoare.

Art. 114. În cazul în care există posibilități financiare, conducerea Institutului poate aproba, în funcție de prevederile legislației în vigoare, suportarea în întregime sau a unei cote părți din cheltuielile ocazionate de transportul zilnic la locul de muncă al salariaților ce utilizează mijloace de transport în comun, atunci când situația economico-financiară a Institutului va permite acest lucru, în limita fondurilor prevăzute cu această destinație din bugetul de venituri și cheltuieli.

Cu respectarea prevederilor Codului Fiscal, conducerea Institutului poate aproba, cu ocazia sărbătorilor religioase, acordarea salariaților I.N.C.D.C.S.Z. de daruri constând în bani sau alte produse obținute în cadrul Institutului, din fondurile speciale destinate acestui tip de evenimente în B.V.C-ul Institutului.

Pentru asigurarea protecției persoanelor încadrate în muncă în perioadele în care datorită condițiilor meteorologice nefavorabile se înregistrează temperaturi extreme, comitetele de securitate și sănătate în muncă vor dispune măsurile stabilite prin reglementările legale în vigoare.

CAPITOLUL X - DIALOGUL SOCIAL

Art. 115. Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială vor exista consultări și dialog permanent între conducerea institutului, pe de o parte și reprezentanții salariaților, pe de altă parte.

Art. 116. Reprezentantul salariaților este ales în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.

Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Art. 117. Pot fi aleși ca reprezentanți ai salariaților salariații care au capacitate deplină de exercițiu.. Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de comun acord cu conducerea institutului, în raport cu numărul de salariați ai acestuia.

Durata mandatului reprezentanților salariaților nu poate fi mai mare de 2 ani.

Art. 118. Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

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

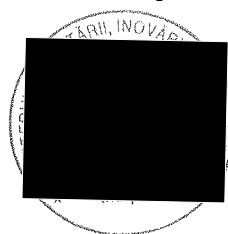
Art. 119. Reprezentanții salariaților, aleși pentru negocierea contractului colectiv de muncă, beneficiază de protecție în conformitate cu prevederile legale.

Art. 120. Conducerea Institutului îi este interzis să exercite presiuni asupra reprezentantului salariaților care au participat la negocierea contractului colectiv de muncă, pentru motive care decurg din executarea activității legale a acestora.

Art. 122. Reprezentantul salariaților care a participat la negocierea contractului colectiv de muncă îi este interzisă imixtiunea în activitatea de conducere a Institutului, precum și în celelalte activități care, potrivit legii, sunt numai de competența conducerii administrative.

Art. 123. Se interzice introducerea, răspândirea sau afișarea oricăror materiale propagandiste (politice), în incinta Institutului.

Art. 124. Salariații deveniți disponibili ca urmare a reducerii de personal, pot beneficia de prevederile



Legii privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională.

Art. 125. Șeful de subunitate, compartiment, sau bază, are obligația de a întocmi fișa postului pentru fiecare salariat din subordine. Această fișă va fi adusă la cunoștința salariatului, semnată de acesta și va cuprinde toate atribuțiile, sarcinile și responsabilitățile pe care acesta urmează a le executa.

Art. 126. Colaborarea dintre Institut și salariați va fi asigurată în permanență prin întâlniri între reprezentanții autorizați ai ambelor părți, ori de câte ori este nevoie, în afara orelor de program.

Art. 127. Fiecare salariat are dreptul personal, sau prin reprezentantul ales la negocierea contractului colectiv de muncă, să sesizeze șefului său orice nemulțumire ar avea privind relațiile de serviciu, iar acesta este obligat, dacă nu le poate soluționa singur, să le aducă la cunoștință, pe cale ierarhică, conducătorului Institutului, care are obligația să le analizeze și să comunice modul de rezolvare.

Art. 128. Orice nemulțumire sau neînțelegere a salariaților, care poate conduce la declanșarea unui conflict de muncă, va fi comunicat în scris conducerii institutului de către reprezentanții salariaților, care au obligația să dea răspuns în scris, în termen de 48 de ore, de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare din revendicările formulate.

În situația în care unitatea nu a răspuns la toate revendicările formulate, sau deși a răspuns, nu s-a realizat un consens, conflictul colectiv de muncă se consideră declanșat.

Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială.

CAPITOLUL XI - ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 129. Contractul individual de muncă se încheie în baza condițiilor stabilite de prevederile Legii nr.53/2003, Codul Muncii și cu respectarea prevederilor contractului colectiv de muncă.

Art. 130. Nu vor putea fi incluse în contractele individuale și nu vor putea face obiectul negocierii, prevederi mai puțin avantajoase pentru salariați, decât cele cuprinse în contractul colectiv de muncă.

Art. 131. Contractul individual de muncă se încheie în scris, în mod obligatoriu, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează și va cuprinde clauze privind obligațiile persoanei încadrate și drepturile ce i se cuvin, precum și alte clauze stabilite în contractul colectiv de muncă.

Art. 132. Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

Art. 133. Contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile și cazurile prevăzute la art.47 din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 134. Contractul individual de muncă se încheie la angajare, efectuată în baza verificării aptitudinilor și a pregătirii profesionale, prin probă practică, examen, concurs ori termen de încercare, în condițiile prevăzute de lege.

Art. 135 (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de prezentul cod.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

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

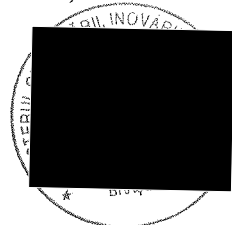
Art. 136. (1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

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

Art. 137. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă, din cauza unei fapte imputabile salariatului,



pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Art. 138. - 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) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 139. Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă.
- g) concediu de acomodare cu durata de maxim 1 an

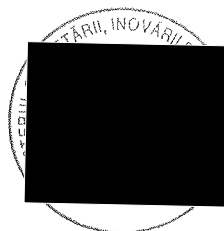
Art. 140. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului, în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului, sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- d) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor;
- e) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.
- f) pe durata detașării;

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b) dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti 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.

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Art. 141. Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale.



Art. 142. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 din Codul Muncii, beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 zile lucrătoare. Fac excepție persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d) care se află în perioada de probă. Criteriile avute în vedere, potrivit art. 70 alin (2) lit. d) din Codul Muncii, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, sunt competența profesională și aportul la realizarea activităților specifice.

În cazul încetării contractului prin demisie în condițiile art. 81 din Codul Muncii, termenul de preaviz este cel stabilit după caz și nu poate fi mai mare de 20 zile lucrătoare pentru funcții de execuție și de 45 zile pentru funcții de conducere.

CONTRACTELE INDIVIDUALE DE MUNCA - VOR CONTINE SI CRITERIILE DE PERFORMANTA CARE SUNT ANEXATE LA CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA.

CAPITOLUL XII - EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCA

Art. 143. Executarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de muncă, atrage răspunderea celor în cauză.

Art. 144. Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

Art. 145. Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților ori în caz de forță majoră.

Art. 146. Executarea contractului colectiv de muncă sau a unor clauze ale acestuia, se suspendă pe durata grevei, dacă nu este posibilă continuarea activității de către salariații care nu au participat la grevă.

Art. 147. Contractul colectiv de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;
- c) prin acordul părților.

CAPITOLUL XIII - DISPOZIȚII FINALE

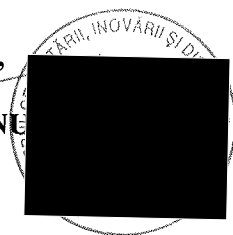
Art. 148. - Litigiile apărute în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului colectiv de muncă, sunt litigii de muncă și se soluționează de către instanțele judecătorești.

Art. 149. - Prezentul contract colectiv de muncă se completează cu prevederile Legii nr. 62/2011 republicată, privind contractul colectiv de muncă, cu modificările ulterioare, precum și prevederile legislației muncii în vigoare (Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, modificată și completată).

Art. 150. - Prezentul contract colectiv de muncă a fost încheiat în 3 exemplare, care se vor depune la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov.

REPREZENTANTUL INCDCSZ BRAȘOV

DIRECTOR GENERAL,
Dr. ing. Marius BUDEANE



REPREZENTANTUL SALARIAȚILOR,
Ing. Carmen CHELMEA



ANEXA 1

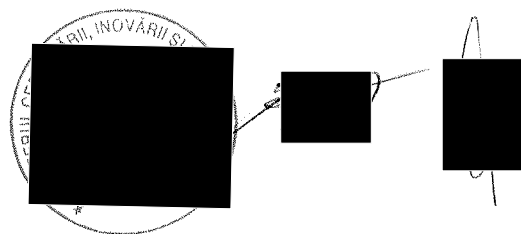
Grila de salarii ce se acordă începând cu 01.01. 2023 în baza Hotărârii nr.1447/08.12.2022 privind stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată

A. CERCETARE

Nr. crt.	Funcția	Nivelul studiilor	Grila de salarii	
			Minim Lei /lună	Maxim Lei /lună
1	Cercetător științific gr. I	S	4000	10845
2	Cercetător științific gr. II	S	3500	10185
3	Cercetător științific gr. III	S	3440	8400
4	Cercetător științific	S	3400	6945
5	Asistent de cercetare științifică	S	3250	5955
6	Asistent de cercetare științifică stagiar	S	3150	-
7	Biolog/inginer agronom	S	3400	8400
8	Tehnician I	M	3150	5655
9	Tehnician II	M	3150	5645
10	Tehnician III	M	3150	5635
11	Tehnician stagiar	M	3150	5355
12	Muncitor calificat	M/curs calificare	3100	4845
13	Muncitor necalificat	-	3000	4500

B. DEZVOLTARE

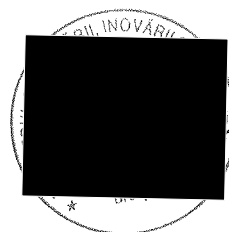
Nr. crt.	Funcția	Nivelul studiilor	Grila de salarii	
			Minim Lei /lună	Maxim Lei /lună
1	Inginer de dezvoltare tehnologică gr.I	S	4000	10845
2	Inginer de dezvoltare tehnologică gr.II	S	3500	10185
3	Inginer de dezvoltare tehnologică gr.III	S	3440	8400
4	Inginer de dezvoltare tehnologică	S	3400	6945
5	Auditor intern	S	3400	8400
6	Inginer, economist, medic veterinar, consilier juridic, alte funcții cu studii superioare	S	3400	8400
7	Inginer, economist, medic veterinar, consilier juridic, alte funcții cu studii superioare – debutant	S	3150	-
8	Subinginer, referent, alte functii cu studii superioare de scurta durata-debutant	SSD	3150	-
9	Subinginer, documentarist, referent,alte functii cu studii superioare de scurta durata	SSD	3150	6405



10	Tehnician, contabil, inspector resurse umane, referent, alte funcții cu studii medii de specialitate	M	3150	5955
11	Tehnician, contabil, inspector resurse umane, referent, alte funcții cu studii medii de specialitate - debutant	M	3100	-
12	Operator calculator	M	3100	5955
13	Administrator	M	3100	5955
14	Șef depozit	M	3100	5955
15	Casier, primitor-distribuitor	M/G	3100	5900
16	Portar, paznic	M/G	3100	5900
17	Mecanic agricol (tractorist), mecanic zootenist	M/G	3100	5900
18	Muncitor calificat-întreținere și reparații tractoare și mașini agricole, stații condiționat semințe	M/G	3100	5900
19	Muncitor calificat	-	3100	5655
20	Șofer	-	3100	5655
21	Muncitor necalificat	-	3000	4750

Salariatii pot beneficia de creșteri salariale în cadrul grilei specifice funcției, în cursul derulării prezentului contract colectiv de muncă, numai în situația în care posibilitățile financiare ale institutului permit acest lucru, în baza hotărârii Consiliului de Administrație al INCDCSZ Brașov.

Indexarea salariului minim din grila de salarizare, ca urmare a majorării salariului de bază minim brut pe economie se va produce proporțional cu suma prevăzută în HG -ul pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.



CRITERII DE EVALUARE
a performanțelor individuale pentru salariații cu funcții de conducere

Denumirea criteriului de evaluare:

1. Cunoștințe și experiență profesională.
2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului.
3. Calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate.
4. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină.
5. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normative de consum.
6. Adaptarea în complexitatea muncii, inițiativă și creativitate
7. Disciplina în muncă.

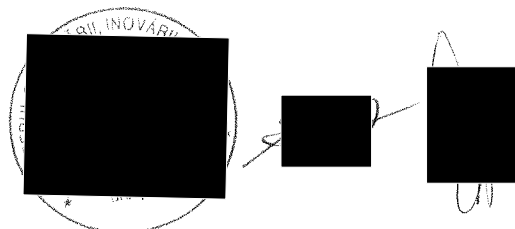
Criterii de evaluare suplimentare pentru personalul cu funcții de conducere

1. Cunoștințe despre scopul, obiectivele și rolul compartimentului în ansamblul unității.
2. Capacitatea de a lua decizii optime și asumarea răspunderii în legătură cu acestea.
3. Capacitatea de organizare și de coordonare a activității compartimentului.
4. Capacitatea de a crea în compartimentul condus un climat stimulat, neconflictual și de bună colaborare cu alte compartimente.

CRITERII DE EVALUARE
a performanțelor individuale pentru salariații cu funcții de execuție

Denumirea criteriului de evaluare:

1. Cunoștințe și experiență profesională.
2. Promptitudine și operativitate în realizarea atribuțiilor de serviciu prevăzute în fișa postului.
3. Calitatea lucrărilor executate și a activităților desfășurate.
4. Asumarea responsabilităților prin receptivitate, disponibilitate la efort suplimentar, perseverență, obiectivitate, disciplină.
5. Intensitatea implicării în utilizarea echipamentelor și a materialelor cu încadrarea în normative de consum.
6. Adaptarea în complexitatea muncii, inițiativă și creativitate
7. Disciplina în muncă.



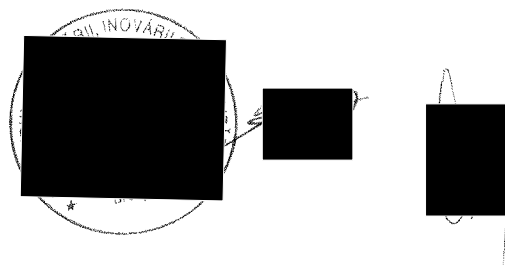
I. INCADRAREA LUCRARILOR CALIFICATE DIN SECTORUL VEGETAL PE GRUPE DE COMPLEXITATE

Grupa 1

- Sortat și pregătit materialul semincer (semințe, sămburi, tuberculii, bulbi, butași) pentru semănat, plantat, transportat; pregătit materialul semincer și pentru consum în vederea păstrării, expedierii (inclusiv ambalarea, legarea, marcarea, etichetarea, cântărirea); stratificat și scos de la stratificat materialul semincer, materialul săditor pomicol, viticol, corzi, altoi, portaltoi.
- Pregătit, transportat și stivuit materialele necesare pentru înființarea răsadnițelor, solariilor, serelor (tocuri, rame, lădițe, ghivece, folii de polietilena); montat și spălat geamuri în rasadnițe.
- Pus cu mâna pe brazde, rigole, straturi, șanțuri, biloane, cartofi, butași de sfeclă, morcovi furajeri, în vederea plantării; așezat vițe altoite pe talazul bilonului; tras pamânt și acoperit vițele.
- Transportat apa pentru prepararea soluțiilor de combatere a dăunătorilor.
- Udat pamântul cu găleata înainte și după plantare în lădițe, răsadnițe, solarii, sere, grădina de legume, pomicultură, ciupercării.
- Umplut cu pamânt ghivece sau lădițe în legumicultură, așezat ghiveciul în răsadnițe; strâns ghivece goale.
- Sfarâmat scoarța pământului cu diferite unelte acționate manual.
- Confectionat, ascuțit tutori și araci, picheți, țărusi, stacheți de susținere; transportul și distribuirea acestora la locul de plantare, transportul materialului săditor la locul de plantare, scos materialul de susținere provizorie și de protecție a tulpinilor, protejarea tulpinilor contra dăunătorilor.
- Marcarea locului pentru întinderea bridelor, fixarea pietrelor de ancoră în gropi, decojit stâlpi de spalieri și arderea bazei stâlpilor la instalarea spalierului.
- Pregătit și transportat materiale fumigene, așezat, ajustat și aprins grămezile de materiale fumigene.
- Pregătit, transportat, așezat, strâns și controlat capcanele pentru combaterea șoarecilor, coropișnițelor și a altor dăunători.
- Mulcit semănături, răsaduri, culturi, teren după irigare, strâns materialul cu care s-a făcut mulcirea.
- Legat snopi de cereale, sorg, cânepa, seminceri, sfeclă, morcovi, confectionat legături pentru legat snopi.
- Adunat puieți, butași, vițe altoite, cartofi, sfeclă, morcovi și alte produse în urma plugului, mașinilor de recoltat sau a sapei și făcut grămezi.
- Pregătit ața pentru legat plantele în sere și solarii, curățat, sortat, făcut legături de rădăcinoase din răritura, ceapa și usturoi verde, ambalat; înșirat ardei.
- Spălat aleile în sere și solarii; curățirea vadurilor în orezărie.
- Curățat pășuni și fânețe naturale de mărăcini, pietre, muschi, mușuroaie, manual și cu tracțiune animală.

Grupa 2

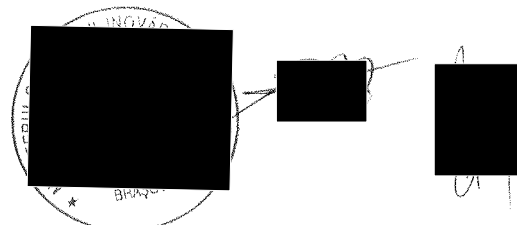
- Lopătat cereale în magazii, insilozarea produselor, acoperirea-descoperirea silozurilor.
- Pregătit, lopătat și transportat amestec de pamânt, gunoi de la platforma sau depozit de seră, rasadniță, solarii, pregătit pamântul de țelina (dislocat, cernut, amestecat, dezinfectat); amenajarea rasadnițelor, solariilor, serelor (pregătirea terenului, umplerea cu amestec de pamânt, montarea ramelor, tocurilor, polietilenei).
- Confectionarea de ghivece și cuburi nutritive.
- Făcut cuiburi, straturi, rigole, șanțuri, canale mici de irigații în legumicultură și cultura mare, completat goluri cu sapa; bilonat și refăcut biloane în cultura legumelor.
- Făcut biloane cu sapa, corectat biloane făcute cu rarița, desfăcut biloane pentru plantat butași, desfăcut mușuroaie în legumicultură.
- Scos și pregătit răsaduri, puieți, vița, butași, pentru plantare.



- Plantat răsaduri de legume în câmp, cartofi, butași de rădăcinoase, iarovizate, butași înrădăcinați, arpagic, stolonii, marcote, drajoni, plante mamă pentru obținerea de semințe.
- Pregătit, transportat, administrat îngrășăminte chimice, naturale și amendamente la cuib, pom, butuc, pe rânduri, biloane sau peste tot în câmp, legumicultură, orezărie, plantații, pepiniere, manual în gramezi, cu tracțiune animală sau administrat din remorcă.
- Nivelat manual terenul cu grebla sau alte unelte.
- Strâns, greblat manual și cu tracțiune animală, întors, desfăcut și refăcut căpițe, brazde și clai de cereale, fânuri, paie, vreji, întins snopi după ploaie, strâns și așezat în clăi, pe capre.
- Fixat tutori, araci, picheți de susținere în pamânt, montat sisteme de susținere în legumicultură, aracit, tutorat, adunat în grămezi și încărcat în mijloace de transport materialul de susținere provizorie.
- Repicat în răsadnițe, înmulțitoare, cutii, lădițe, ghivece și cuburi nutritive.
- Plivit buruieni în cultura mare, orezării, legumicultură, floricultură, inerbarea taluzelor și întreținerea acestora..
- Ciupit lăstarii pentru îngroșarea tulpinilor, călcat puietii, butașii, marcote, înainte de mușuroit, mușuroit plantele mamă producătoare de marcote butaș.
- Întreținerea culturilor de legume și flori în răsadnițe și cultura mare (cirnit, ciupit, rărit, legat, copilit, palisat, defoliat etc.).
- Acoperit și descoperit silozuri, așezatul rădăcinoaselor, cartofilor, plantelor mame etc., în siloz.
- Reparat lăzi; împletit perdele protectoare și parazăpezi din stuf și crengi, împrejmuit pepiniere, răsadnițe.
- Recoltat și determinat numărul de buruieni din câmpurile de experiență.
- Umbrit (cretizat) serele împotriva insolăției.

Grupa 3

- Lucrări efectuate cu atelaje cu tracțiune animală (grăpat, cultivat, tăvălugit, nivelat, marcat și alte lucrări similare acestora).
- Semanat cu mâna sau mașina cu tracțiune animală în culturi simple, intercalate sau duble, semănat în cuiburi, pe șanțuri, rigole, brazde sau în alte condiții
- Prășit pe rând, între rânduri și peste tot în câmp, sere, plantații și pepiniere cu planetul, săpăliga sau sapa; deschis rigole în solarii și sere.
- Confectionat panouri pentru solarii, fixat panouri sau folii de polietilena, întins sârmele de susținere.
- Tratată și dezinfectat terenul în sere și solarii cu apă fierbinte sau cu aburi.
- Rărit cuburi nutritive și ghivece cu răsad dezvoltat, rărit porumb, floarea soarelui și alte culturi, buchetat și rărit sfeclă de zahăr și alte rădăcinoase, rărit fructe.
- Întreținerea culturilor în solarii și sere (îngrășarea suplimentară, curățat geamuri, aracit, montat sistemul de susținere, întreținerea solului manual sau cu tracțiune animală), copilit, ciupit și tăiat pentru rodire, copilit, legat și palisat culturi în solarii și sere.
- Copilit, legat, palisat flori de seră și solarii, recoltat bulbi și tuberculi, spirituit plantele.
- Copilit porumbul în loturi de hibridare.
- Lucrări de polenizare suplimentară în câmp, polenizarea artificială la vie, îmbăierea inflorescențelor cu biostimulatori; recoltat flori pentru obținerea de polen pentru hibridare, purificarea câmpurilor destinate obținerii de semințe.
- Tăiat porumb cu seceră (cu tulpini cu tot); recoltat știuleți fără foi și aruncat în grămezi sau coșuri; recoltat știuleți rămași pe tulpini și adunat porumbul căzut pe teren după recoltarea mecanică (inclusiv depănușatul și aruncatul în grămezi).
- Tăiat coceni, capitule de floarea-soarelui, panicule de sorg cu seceră, adunat, clădit snopi, glugi, șure, stoguri, baloti de paie, coceni, tulpini de floarea-soarelui, bumbac, sorg sau fân.
- Smuls sau taiat tulpini de cânepă, in, fasole, mazare, soia, făcut piramide sau purcoaie pentru uscat.
- Scos cu furca sau sapa cartofi, rădăcinoase, butași, adunat în grămezi, decoletat, curățat de pamânt, încărcat în mijlocul de transport.
- Încărcat, în căruță sau alte mijloace de transport, fân, paie, masă verde, snopi, sfeclă, saci și lădițe cu produse agricole.
- Curățat pășuni și fânețe naturale de arborete; scos arbuști, pomi uscați, arborete.



- Făcut gropi pentru însilozat.
- Lucrări de treierat staționar.
- Construirea de izolatoare pentru hibridare.
- Recoltat probe de sol pentru determinări fizico-chimice și mecanice.
- Pregătirea compostului; introducerea și scoaterea din ciupercărie bilonat, semănat miceliu.
- Preparat gunoiul de grajd, făcut platforme.

Grupa 4

- Secerat și cosit cereale, orez, culturi furajere, fânețe naturale și artificiale, porumb, masă verde și siloz, vegetație acvatică în orezării, șanțuri, canale, talazuri inerbate.
- Treieratul culturilor din câmpuri experimentale.
- Operațiuni de hibridare, încrucișare și extragere a elitelor.
- Irigarea culturilor.
- Prepararea soluțiilor și combaterea dăunătorilor vegetali și animalii cu substanțe chimice; infectarea experimentală a culturilor.
- Alegerea, marcarea și etichetarea elitelor.
- Făcut butași vegetali pentru înmulțirea plantelor.
- Arat cu holderul în sere.
- Fertilizarea solului în sere și solarii cu substanțe chimice cu instalații și utilaje speciale.
- Analiza remanenței pesticidelor și insecticidelor.
- Analize privind stabilirea necesarului de îngrășăminte din sol.
- Determinarea germinației, umidității și purității semințelor.
- Determinarea unor proprietăți fizice ale plantelor prin măsurare și cântărire.
- Lucrări de dezinfecție totală a serelor cu substanțe chimice.

Grupa 5

La aceasta grupă se încadrează muncitorii specialiști.

II. ÎNCADRAREA LUCRARILOR CALIFICATE DIN SECTORUL ZOOTEHNIC PE GRUPE DE COMPLEXITATE

Grupa 1

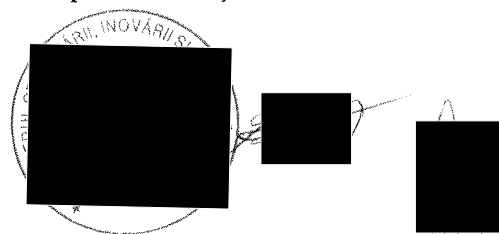
- Conducerea atelajelor cu tracțiune animală.
- Deservirea filtrelor sanitare și a crematoriului sanitar-veterinar.
- Deservirea laboratorului de la centrele de însămânțări artificiale.
- Supravegherea animalelor în timpul nopții.

Grupa 2

- Creșterea și îngrijirea păsărilor în sistem gospodăresc.
- Creșterea și îngrijirea animalelor de laborator: cobai, hamsteri.
- Creșterea, îngrijirea și reproducția animalelor de muncă.
- Deservirea mașinilor de sortat ouă.
- Dezinfectarea, dezinsectarea și deratizarea unităților agricole.
- Populare, depopulare și livrare animale.

Grupa 3

- Creșterea și îngrijirea porcilor (exclusiv scroafele din maternități), a vițelilor, tineretului taurin și a taurinelor la îngrășat în sistem gospodăresc.
- Îngrijirea animalelor de la punctele de izolare, infirmerii veterinare și punctele de însămânțări artificiale.
- Creșterea și îngrijirea reproducătorilor din centrele de însămânțări artificiale și stațiile de montă naturală.
- Pregătirea și manipularea furajelor de către muncitorii constituiți în echipe sau formații distincte.



Grupa 4

- Creșterea și îngrijirea animalelor din herghelii și depozite de armăsari.
- Creșterea și îngrijirea taurinelor (exclusiv vacile de lapte și scroafele lactante), porcinelor și păsărilor din complexe și ferme industriale.
- Operațiuni de recoltare a materialului biologic în centrele, stațiunile și punctele de însămânțări artificiale.

Grupa 5

- Îngrijirea și mulsul vacilor de lapte.
- Acțiuni sanitar-veterinare.
- Însămânțarea animalelor.
- Creșterea și îngrijirea animalelor din fermele de elită și selecție.
- Sexarea puilor de o zi.
- Îngrijirea scroafelor lactante și a nou-născuților până la înțarcare.
- Lucrări de deservire a stațiilor de incubație.

Grupa 6

- La aceasta grupa se încadrează muncitorii specialiști.

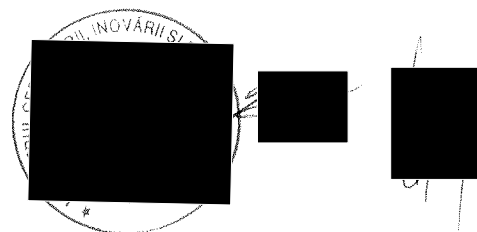
III. DIFERENȚIEREA LUCRARILOR EXECUTATE ÎN CÂMP DE MECANICII AGRICOLI ȘI ZOOTEHNISTII MECANIZATORI PE CATEGORII DE COMPLEXITATE

Categoria 1

- Transportul produselor agricole, îngrășămintelor și amendamentelor, materialelor de construcții, produselor petroliere, apei pentru preparat soluții de stropit vii și pomi, legume etc., pieselor și materialelor, utilajelor pe producție, precum și orice alte transporturi ce se efectuează cu tractoarele.
- Nivelat terenurile de pașuni și fânețe pentru distrugerea mușuroaielor pe terenuri plane și în pantă.

Categoria 2

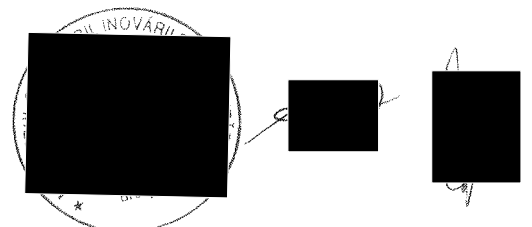
- Arat, deștelenit și lucrări de pregătire a solului înaintea semănatului, în cultura mare și legumicultură, ce se pot executa cu pluguri, grape, discuri, cultivatoare, freze, combinatoare, tăvălugi, sape rotative, lucrări de întreținere a culturilor efectuate cu grape cu colți și sape rotative.
- Săpat șanțuri și rigole mici cu plugurile de deschis canale acționate de tractoare până la 65 C.P. inclusiv.
- Scarificat și afânat solul cu tractoare până la 100 C.P. inclusiv.
- Sapat și transportat pământ în orezării, cu cupe screper.
- Curățirea pășunilor de mărăcini, arborete și mușuroaie cu utilaje speciale, greblat paie și fân.
- Distribuirea din mers la iesele a nutrețurilor, cu remorcă.
- Lucrări de treierat staționar al cerealelor paioase, bătut porumb, tocat staționar, măcinat cereale, sfărâmat îngrășămintă chimice și amendamente, tasat siloz.
- Evacuarea dejecțiilor din grajduri.
- Prepararea mecanizată a furajelor concentrate sub formă lichidă în bucătăria furajeră.
- Exploatarea și întreținerea tehnicii zilnică a instalațiilor mecanice de furajare, adapare și evacuarea dejecțiilor pentru îngrijirea scroafelor gestante, tineretului porcine, porcilor grași, tineretului taurin, păsărilor și taurinelor la îngrășat.
- Lucrări de arat, deștelenit pe pante de peste 6 grade, arat cu plugul reversibil.
- Săpat rigole și canale cu freze cu rotor sau cu plugul de deschis canale acționat cu tractoare de peste 65 C.P., deschis și acoperit rigole, săpat gropi, amenajat terase pentru instalații, pentru plantații, modelat solul în legumicultură.



- Selectat și tratat chimic semințe, administrat îngrășăminte chimice, organice și amendamente, încorporat în sol îngrășăminte chimice.
- Cosit, adunat, recoltat furaje cu combinele tractate, treierat staționar (exclusiv cereale păioase).
- Dislocat rădăcinoase, vreji de fasole, viță de vie și material săditor vitipomicol; îngropat și dezgropat vie.
- Încărcat cu greifer sau alte mijloace mecanice, încărcat din mers paralel cu mașina de recoltat, tocat din mers, coarde de viță de vie.
- Lucrări de săpat, nivelat, scos cioate și defrișat terenul cu utilaje speciale, lucrări executate cu tractoare pe șenile de minimum 90 C.P., lucrări executate în orezării (exclusiv aratul și recoltatul).
- Exploatarea și întreținerea tehnică zilnică a instalațiilor mecanice de furajare, adăpare și evacuarea dejecțiilor pentru îngrijirea scroafelor lactante .
- Tăiat, legat și capitat coceni cu mijloace mecanice, capitat fânuri cu mijloace mecanice.
- Tocat mecanic din mers concomitent cu balotatul furajelor grosiere; adunat mecanic baloți.
- Încărcat cu motostivuitoare.
- Executat drenuri absorbante, cârțița pe pantă.
- Lucrări de prășit cu freze și cultivatoare în cultura mare și legumicultură.
- Lucrări de sortat produse agricole, de recoltat produse agricole cu mașini de complexitate medie: FZB, E-649, KKP-1,8, TLZV-4, E-301, LKV-4 T, ERT-5, Z609, JSK-2,1, MRS-3, MSC-1, MSC-2, MRM-2,2, decoleat sfeclă, recoltat în legumicultură.
- Exploatarea și întreținerea tehnică zilnică a instalațiilor mecanice de adăpare, muls și evacuarea dejecțiilor din adăposturile de vaci cu lapte, sistemul industrial, animale legate.
- Acționarea și exploatarea agregatelor și pompelor de irigat, mutarea aripilor de ploaie.

Categoria 3

- Lucrări de semănat, sădit și plantat cu sau fără administrarea concomitentă a îngrășămintelor și erbicidelor.
- Lucrări de recoltat cu combine: C-12, CP-12, C 14 U, C-140, C 3 P, C 6 P, KKS-6, E-281, CFU-4,2, E-514, KS-6, 14 HV-2, E-684.
- Balotat paie și fân.
- Lucrări executate cu tractoare de cel puțin 130 C.P.
- Lucrări de combatere a bolilor, daunătorilor și buruienilor.
- Exploatarea și întreținerea tehnică zilnică a instalațiilor de muls centralizat al vacilor la grupurile de muls.
- Exploatarea și întreținerea zilnică a agregatelor.



FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.1. - Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- obținerea unei calificări profesionale;
- actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale;

Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art. 2. – Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- ucenicie organizată la locul de muncă;
- formare individualizată;
- alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat (inclusiv stagiul de doctorat).

Art. 3. – Angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la 2 ani, pe cheltuiala sa. Anual se vor elabora și aplica planuri de formare profesională, cu consultarea reprezentanților salariaților.

Art. 4. – Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art. 5. – În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. 1 participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

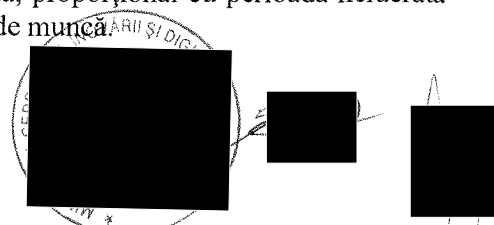
- dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;
- dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.

Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul individual de muncă.

Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. 3, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art. 6. – Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile vor încheia act adițional la contractul individual de muncă, în care se va stabili durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale.

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 actului adițional la contractul individual de muncă.



Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Art. 7. - În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu reprezentanții salariaților.

Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. 1, în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de acesta.

Art.8. - Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

Art.9. - Salariații care urmează cursuri de calificare, perfecționare, specializare și recalificare finanțate de institut, au obligația să frecventeze cursurile și să obțină note sau calificative de promovare.

Art.10. - Dacă perfecționarea, specializarea, calificarea și recalificarea s-a ținut cu scoaterea din producție sau dacă cheltuielile suportate de unitate cu această ocazie depășesc nivelul a două salarii minime pe economie, salariatul este obligat să lucreze cel puțin 3 ani în institut după terminarea acestor cursuri.

Salariații care părăsesc cursurile înainte de absolvire, care nu frecventează cursurile cu regularitate, sau nu promovează cursurile, vor suporta toate cheltuielile făcute de institut.

Toate obligațiile salariaților și ale institutului se consemnează în actul adițional la contractul individual de muncă ce se încheie cu ocazia trimiterii la astfel de cursuri.

Art.11. - Salariații trimiși în străinătate pe cheltuiala institutului sau la invitația unor parteneri externi pentru acțiuni științifice și de cooperare științifică și economică, se face cu respectarea prevederilor H.G.nr.518/1995 completată și beneficiază în țară de următoarele drepturi:

a) pentru perioada de până la 3 luni, salariul tarifar și sporul de vechime avut la data plecării;

b) pentru perioade mai mari de 3 luni se asigură o indemnizație lunară în lei calculată din salariul tarifar și sporul de vechime după cum urmează:

a) 25 % pentru acoperirea cheltuielilor legate de întreținerea locuințelor;

b) 25 % pentru fiecare părinte sau copil, aflați în întreținere legală, sau soț (soție care realizează venituri proprii).

Suma acordată celor de mai sus nu poate depăși 100 % din salariul tarifar și sporul de vechime avute în luna anterioară plecării în străinătate, indexată dacă în perioada respectivă se fac indexări de salarii.

Conducerea institutului mai poate aproba:

a) suportarea din bugetul de venituri și cheltuieli a institutului, a costului în lei al biletului de călătorie (dus-întors) până la destinație;

perioada deplasării în străinătate se consideră vechime în muncă.

Art.12. - Prevederile de la articolul 11 se aplică următoarelor acțiuni:

a) documentare, schimb de experiență, burse, cursuri sau stagii de specializare sau perfecționare;

b) studii de învățământ postuniversitar și efectuarea doctoratului;

c) participarea la congrese, conferințe, simpozioane, seminarii, colocvii sau alte forme de manifestări sau reuniuni științifice;

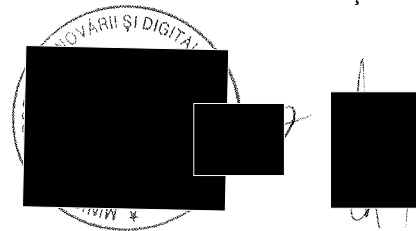
d) primiri de titluri, grade profesionale, distincții sau premii oferite pentru realizări științifice;

e) desfășurarea unei activități științifice temporare, fără dobândirea calității de salariat al partenerului extern, precum și pentru ținerea de cursuri în calitate de profesor vizitator.

Art.13. - Trimiterea în străinătate pentru acțiunile prevăzute la art. 12 se aprobă în Consiliul de Administrație la propunerea Consiliului Științific.

Atunci când partenerii străini nu au stabilit nominal persoana invitată și există mai mulți salariați care îndeplinesc condiții de participare la acțiunea respectivă, selecția candidatului se va realiza prin concurs.

Concursul va consta într-o formă scrisă și/sau orală în fața unei comisii numită de directorul general al institutului. Pentru trimiterea în străinătate este obligatorie cunoașterea unei limbi străine de circulație internațională.



Art. 14. - Salariații trimiși în străinătate vor încheia la plecare, un act adițional la contractul individual de muncă cuprinzând drepturile și obligațiile părților generate de aceste ocazii.

Actul adițional va cuprinde, obligatoriu, următoarele clauze:

1) obligația salariatului de a-și continua, la revenirea în țară activitatea în cadrul institutului astfel:

a) în cazul deplasărilor cu durată de până la 30 zile - minim 2 ani;

b) în cazul deplasărilor cu durată de la 30 zile-180 de zile – minim 4 ani;

c) în cazul deplasărilor a căror durată depășește 180 de zile - minim 6 ani;

2) restituirea, în cazul nerespectării prevederilor de la pct.1, a sumelor reprezentând contravaloarea cheltuielilor aferente stagiului (salariul în țară, burse, diurnă, transport, etc.).

Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Art. 15. - Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

Contractul de adaptare profesională se încheie odată la încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivele noi, în condițiile legii.

Art. 16. - Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Art. 17. - Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator.

Formatorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

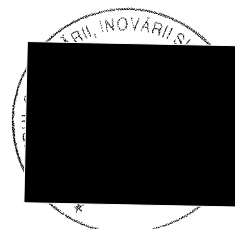
Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați.

Exercitarea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

Art. 18. - Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

Șefii tuturor departamentelor au obligația să înainteze biroului de resurse umane, o planificare privind perfecționarea personalului din subordine, înainte de întocmirea BVC-ului la nivel de institut, unde vor fi prinse și cheltuielile aferente perfecționării salariaților din subordine, astfel încât fiecare salariat să participe la forme de perfecționare conform legislației în vigoare.



**Metodologia de premiere a articolelor științifice din publicații de prestigiu
(articole in extenso in reviste cotate ISI - Thomson Reuters)**

1. Factorul de impact (FI) al revistei este > 3:

- A. Autor principal = 2000 lei (*autor principal este primul autor și autorul corespondent*);
- B. Coautor = 1000 lei.

2. FI = 2-3:

- A. Autor principal = 1500 lei;
- B. Coautor = 800 lei.

3. FI = 1-2:

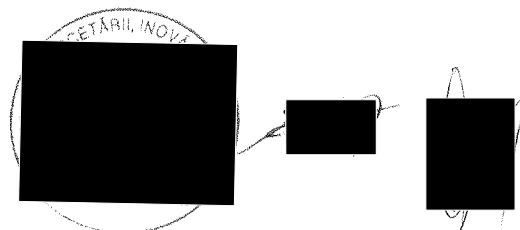
- A. Autor principal = 1000 lei;
- B. Coautor = 500 lei.

4. FI < 1:

- A. Autor principal = 700 lei;
- B. Coautor = 300 lei.

Premierea se va acorda în valoare unitară pe articol, aceasta urmând a fi împărțită între autorii care fac parte din INCDCSZ, astfel:

- autor principal (singur) - 100%;
- prim autor + autor corespondent - 50% + 50%;
- prim autor + 1 coautor - 60% + 40%;
- prim autor + autor corespondent + 1 coautor - 40% + 40% + 20%;
- prim autor + 2 coautori - 50% + $2x(50\%/2)$;
- prim autor + autor corespondent + 2 coautori - $2x(60\%/2)$ + $2x(40\%/2)$;
- prim autor + 3 coautori - 40% + $3x(60\%/3)$;
- prim autor + autor corespondent + 3 coautori - $2x(50\%/2)$ + $3x(50\%/3)$;
- prim autor + n coautori - 30% + $n x (70\%/n)$;
- prim autor + autor corespondent + n coautori - $2x(40\%/2)$ + $n x (60\%/n)$.



Standarde de performanță pentru evaluarea activității anuale a personalului de Cercetare-Dezvoltare din cadrul INCDCSZ Brașov

1. Publicații științifice:

- articole publicate in extenso în reviste indexate ISI Thomson Reuters:

Factorul de impact (FI) al revistei este > 3 :

A. Autor principal = 7 puncte;

B. Coautor = 5 puncte.

FI = 2-3:

A. Autor principal = 6 puncte;

B. Coautor = 4 puncte.

FI = 1-2:

A. Autor principal = 5 puncte;

B. Coautor = 3 puncte.

FI < 1 :

A. Autor principal = 4 puncte;

B. Coautor = 2 punct.

Fără factor de impact

A. Autor principal = 2,5 puncte;

B. Coautor = 1,5 puncte.

- Articole indexate BDI:

A. Autor principal = 2 puncte;

B. Coautor = 1 punct.

- Cărți publicate:

A. La edituri internaționale: 8 puncte;

B. La edituri naționale: 5 puncte.

- Brevete de invenție, tehnologii și produse omologate:

A. Internaționale = 20 puncte;

B. Naționale = 10 puncte.

- Brevete de invenție, tehnologii și produse depuse pentru omologate:

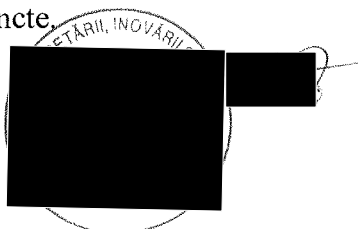
A. Internaționale = 5 puncte;

B. Naționale = 3 puncte.

- Participări la manifestări științifice (publicare rezumat în Book of abstract, certificat de participare cu lucrare prezentată)

A. Internaționale (autor principal/coautor) = 2/1 puncte;

B. Naționale (autor principal/coautor) = 1/0,5 puncte.



2. Proiecte și contracte de cercetare:

- Proiect/grant de cercetare obținut în competiție internațională:
 - A. responsabil proiect: 15 puncte;
 - B. colaborator proiect (minimum 300 ore): 10 puncte.
 - C. colaborator proiect (< 300 ore): 2 puncte
- Proiect/grant de cercetare obținut în competiție națională:
 - A. responsabil proiect: 10 puncte;
 - B. colaborator proiect (minimum 200 ore): 5 puncte.
 - C. colaborator proiect (< 200 ore): 1 punct

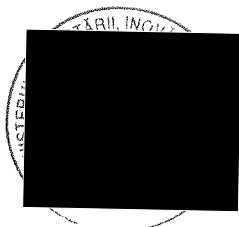
3. Prestigiul profesional

- Redactor șef revistă:
 - Internațională: 10 puncte;
 - Națională: 5 puncte.
- Membru comitet științific/tehnic revistă, recenzor articole:
 - Internațional: 5 puncte;
 - Național: 3 puncte.
- Citări în reviste:
 - A. I.S.I. = 1 punct/ citare;
 - B. BDI = 0,5 puncte/ citare.
- Premii obținute:
 - Academia Română: 30 puncte;
 - A.S.A.S., A.O.S.R., Academii de ramură: 15 puncte;
 - Alte premii: 10 puncte.
- Membru în Academii, societăți profesionale, consilii, comitete:
 - Membru al Academiei Române: 10 puncte;
 - Membru al A.S.A.S., A.O.S.R., Academii de ramură, EAPR : 5 puncte;
- Experiență managerială în Cercetare-Dezvoltare:
 - Directori INCD: 10 puncte;
 - Secretar științific/ președinte/secretar Consiliul științific: 7 puncte;
 - Membru Consiliu științific: 3 puncte
 - Șef laborator: 5 puncte.
- Obținerea titlului științific de doctor: 10 puncte.
- Conducător de doctorat: 15 puncte.
- Referent în comisie de doctorat: 10 puncte.

Se vor prezenta documente justificative.

Punctajele minime anuale pe care trebuie să le obțină personalul C-D:

- ACS, IDT, IDT III, minimum 10 puncte;
- CS, minimum 15 puncte;
- CS III, minimum 25 puncte;
- CS II, minimum 30 puncte;
- CS I, minimum 35 puncte.



Tabel nominal
cu salariații INCDCSZ Brașov, convocați în adunarea generală a
salariaților din data de 06.12.2022,
în vederea alegerii reprezentantului salariaților,
pentru negocierea Contractului Colectiv de Muncă

Nr. Crt.	Numele și prenumele	Funcția	Semnătura
1	Adam Lorena	ACS	
2	Angheluță Nicolae	Mecanic agricol	
3	Avasiloea Clement	Electrician	
4	Agapie Ionut	Munc.necalificat	
5	Bărăscu Nina	Secretar stiintific	
6	Bădărău Carmen	CS I	
7	Bociu Bogdan	inginer	
8	Chițac Cristina	Primit.-distrib.	
9	Cioloa Mihaela	Șef laborator	
10	Codrean Angela	Agricultor	
11	Comănelea Cristina	Consilier rel.publ.	
12	Cornea Ioana	Muncitor necalificat	
13	Chelmea Gheorghe	Conducator auto	
14	Chelmea Carmen	CS	
15	Donescu Victor	Director științific	
16	Donescu Daniela	Biolog	
17	Dobrin Niculina	Referent	
18	Dragotă D-tru Marius	Muncitor necalificat	
19	Ghinea Adrian	Inginer de sistem	
20	Gherman Ioan	CS I	
21	Hermeziu Manuela	Șef laborator	
22	Hermeziu Radu	CS III	
23	Hristea Maria	Asistent	
24	Ilieș Dorel	Motostivuatorist	
25	Matei Marian	Asistent	
26	Mititelu Ilie	Muncitor necalificat	
27	Mocanu Elena	Munc.necalificat	
28	Neagu Luminița	Munc.necalificat	
29	Neacsă Emil	Director tehnic	
30	Nicoară Ofelia	Lucrator in cultura plantelor	
31	Niță Iuliana	Muncitor necalificat	
32	Nițu Virgil	Sef baza	
33	Nițu Sorina	CS III	
34	Oltean Gheorghe	CS I	
35	Paraschiv Delia	CS	
36	Petre Diana	ACS	
37	Popa Monica	CS III	
38	Pricope Năstasă	Mecanic agricol	
39	Pricope Toader Ion	Mecanic agricol	
40	Sănduleac Marioara	Agricultor	
41	Șerban Valentina	CS	
42	Sziblik Sandor	Mecanic agricol	

INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-
DEZVOLTARE PENTRU CARTOF SI SFECLA
DE ZAHAR BRASOVAPROBAT,
Ministru
Sebastian-Ioan BURDUJA

BUGETUL DE VENITURI ȘI CHELTUIELI RECTIFICAT PE ANUL 2022

- mii lei-

INDICATORI	Nr. rd.	Aprobat 2022	Influențe + / -	Rectificat 2022	%
A	0	1	2	3 = 1+2	4 = (col.3/col.1)*100
I. VENITURI TOTALE, din care:	1	8283	765	9048	9,24
1. VENITURI DIN EXPLOATARE	2	8282	765	9047	9,24
din care:					
a) Venituri din activitatea de bază	3	2230	12	2242	0,54
b) Venituri din activități conexe activității de cercetare-dezvoltare	4	5539	779	6318	14,06
c) Alte venituri din exploatare	5	513	-26	487	-5,07
2. VENITURI FINANCIARE	6	1	0	1	0,00
II. CHELTUIELI TOTALE, din care:	7	8268	728	8996	8,81
1. Cheltuieli de exploatare, total, din care:	8	8267	728	8995	8,81
a) Bunuri și servicii	9	4609	673	5282	14,60
b) Cheltuieli de personal, din care:	10	2950	72	3022	2,44
- cheltuieli cu salariile din care:	11	2781	46	2827	1,65
- indemnizațiile membrilor consiliului de administrație	12	154	0	154	0,00
- drepturile salariale ale directorului (general)	13	154	0	154	0,00
- contribuții la fondul de pensii facultative	14	0	0	0	0,00
- contribuția asiguratorie pentru muncă	15	63	1	64	1,59
- contribuția de asigurări sociale datorată în cazul condițiilor deosebite de muncă	16	0		0	0
- contribuția de asigurări sociale datorată în cazul condițiilor speciale de muncă	17	0		0	0
- alte cheltuieli de personal, din care:	18	106	25	131	23,58
- tichete de masă	19	100	5	105	5,00
- deplasări, detașări	20	0	0	0	0,00
c) Cheltuieli de exploatare privind amortizările, provizioanele și ajustările pentru depreciere	21	680	-34	646	-5,00
d) Cheltuieli de protocol	22	1	0	1	0,00
e) Cheltuieli de reclamă și publicitate	23	1	0	1	0,00
f) Cheltuieli cu sponsorizarea	24	0	0	0	0,00
g) Cheltuieli prevăzute de art. 25 alin.(3) lit. b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare	25	0		0	0,00
h) Alte cheltuieli	26	26	17	43	65,38
2. Cheltuieli financiare, din care:	27	1	0	1	0,00
- cheltuieli privind dobânzile	28	1	0	1	0,00
- alte cheltuieli financiare	29	0	0	0	0,00

INDICATORI	Nr. rd.	Aprobat 2022	Influențe +/-	Rectificat 2022	%
A	0	1	2	3 = 1+2	4 = (col.3/col.1-1)*100
III. REZULTATUL BRUT (profit/pierdere)	30	15	37	52	246,67
IV. IMPOZIT PE PROFIT	31	3	5	8	166,67
V. REZULTATUL NET	32	12	32	44	266,67
VI. ACOPERIREA PIERDERILOR CONTABILE DIN ANII PRECEDENȚI	33	12	32	44	266,67
VII. PROFITUL DE REPARTIZAT RĂMAS DUPA ACOPERIREA PIERDERILOR CONTABILE DIN ANII PRECEDENȚI:	34	0	0	0	0,00
a) pentru cointeresarea personalului	35	0	0	0	0,00
b) pentru finanțarea dezvoltării institutului național	36	0	0	0	0,00
c) pentru desfășurarea activității curente, inclusiv pentru cofinanțarea proiectelor	37	0	0	0	0,00
VIII. SURSE DE FINANȚARE A INVESTIȚIILOR, din care:	38	56	0	56	0,00
1. Surse proprii	39	56	0	56	0,00
Sume de la bugetul de stat pentru investiții	40	0	0	0	0,00
3. Credite bancare pentru investiții	41	0	0	0	0,00
- interne	42	0	0	0	0,00
- externe	43	0	0	0	0,00
4. Alte surse	44	0	0	0	0,00
IX. UTILIZAREA RESURSELOR PENTRU INVESTIȚII, din care:	45	56	0	56	0,00
1. Investiții, inclusiv investiții în curs la finele anului	46	56	0	56	0,00
2. Rambursări de rate aferente creditelor pentru investiții	47	0	0	0	0,00
- interne	48	0	0	0	0,00
- externe	49	0	0	0	0,00
X. DATE DE FUNDAMENTARE		0	0	0	0,00
1. Venituri totale (rd. 01)	50	8283	765	9048	9,24
2. Cheltuieli aferente veniturilor totale (rd. 07)	51	8268	728	8996	8,81
3. Rezultate (+/-) (rd.50 - rd.51)	52	15	37	52	246,67
Număr mediu de personal, total institut, din care:	53	50	0	50	0,00
- număr mediu personal de cercetare-dezvoltare	54	25	0	25	0,00
5. Câștigul mediu lunar pe salariat, total institut - lei/persoană/lună	55	4206	78	4284	1,85
6. Câștigul mediu lunar pe personal de cercetare-dezvoltare - lei/persoană/lună	56	3876	349	4225	9,00
7. Rentabilitatea (rd. 52/rd.51*100)	57	0,18	0,4	0,58	222,22
8. Productivitatea muncii pe total personal- mii lei/pers(rd.52/rd.53*100)	58	166	15	181	9,04
9. Rata rentabilității financiare (rd.52/rd.54*100)	59	0,23	0,59	0,82	256,52
rd.32*100					
capital propriu (5378)					
10. Plăți restante	60	0	0	0	0,00
11. Creanțe de încasat	61	800	0	800	0,00

DIRECTOR (GENERAL)

Dr. ing. BARASCU MARIANA

DIRECTOR ECONOMIC,

Ec. VULCU NICOLAE



ORDIN

privind numirea domnului Marius Budeanu în funcția de director general și respectiv președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Cartof și Sfeclă de Zahăr Brașov

Având în vedere:

- Decretul Președintelui României nr.772 din 3 mai 2022 pentru numirea unui membru al Guvernului, domnul Sebastian –Ioan BURDUJA, Ministru al Cercetării, Inovării și Digitalizării,

Tinând cont de prevederile:

- Hotărârii Guvernului nr.1882/2005 privind înființarea unor institute naționale de cercetare-dezvoltare agricolă prin reorganizarea unor institute de cercetare din agricultură,
- art.14 alin (2) din Hotărârea Guvernului nr.576/2016 privind aprobarea Metodologiei de concurs pentru ocuparea funcției de director general la institutele naționale de cercetare-dezvoltare,
- Nota DMI nr.16341/11.02.2022 privind reluarea/lansarea concursurilor pentru selecția directorilor generali la INCD aflate în coordonarea MCID, aprobată de ministrul cercetării, inovării și digitalizării, se prezintă lista actualizată a INCD pentru care urmează să se scoată la concurs funcția de director general, în care la nr. crt.18 figurează Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Cartof și Sfeclă de Zahăr Brașov,
- Referatul de aprobare a proiectului de ordin privind numirea domnului Marius Budeanu în funcția de director general și respectiv președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Cartof și Sfeclă de Zahăr Brașov, înregistrat la DMBMC cu nr. 510178/23.11.2022,

În temeiul:

- prevederilor art.12 alin.(3) din Hotărârea Guvernului nr.371/2021 privind organizarea și funcționarea Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării, cu modificările și completările ulterioare,

**Ministrul cercetării, inovării și digitalizării
emite următorul**

Ordin:

Art.1 – Începând cu data prezentului ordin, se numește domnul Marius Budeanu în funcția de director general și respectiv președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Cartof și Sfeclă de Zahăr Brașov, până la ocuparea prin concurs a funcției de director general sau până la noi dispoziții ale conducătorului instituției coordonatoare, dar nu mai mult de 6 luni.

Art. 2 – Domului director general Marius Budeanu i se stabilește un salariu de bază de 9000 lei, la care se adaugă lunar sporurile și adaosurile prevăzute de reglementările legale.

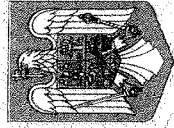
Art.3 – Persoana menționată la Art. 1 și Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Cartof și Sfeclă de Zahăr Brașov vor duce la îndeplinire prevederile prezentului ordin.

MINISTRU

Sebastian - Ioan BURDUJA

Nr. 2172 data 24.11.2022

ROMÂNIA
MINISTERUL JUSTIȚIEI



OFICIUL NAȚIONAL AL REGISTRULUI COMERȚULUI
OFICIUL REGISTRULUI COMERȚULUI
DE PE LĂNGĂ TRIBUNALUL
BRAȘOV.....

CERTIFICAT DE ÎNREGISTRARE

**Firma: INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE DEZVOLTARE
PENTRU CARTOF SI SFECLA DE ZAHAR-BRAȘOV**

Sediu social: MUNICIPIUL BRAȘOV, Str. Fundăturii, Nr. 2, Județul BRAȘOV

**Activitatea principală: Cercetare- dezvoltare în alte științe naturale și inginerie -
7219**

Cod Unic de Înregistrare: 18923009 din data de: 10.08.2006

Nr. de ordine în registrul comerțului: J08/1885/09.08.2006

Data eliberării:

DIRECTOR,

Irinel Pășculeț



Seria B Nr. 1409199

(4) Operatorii al căror obiect principal de activitate îl localitățile limitrofe municipiului București și municipiului constituie realizarea transportului public local între București sunt considerați operatori de interes județean.

PRIM-MINISTRU
CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU

Contrasemnează:

Ministrul administrației și internelor,
Vasile Blaga

Ministrul transporturilor, construcțiilor și turismului,
Gheorghe Dobre

Ministrul finanțelor publice,
Sebastian Teodor Gheorghe Vlădescu

București, 13 februarie 2006.
Nr. 6.

GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRÂRE

privind înființarea unor institute naționale de cercetare-dezvoltare agricolă prin reorganizarea unor institute de cercetare din agricultură

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, al art. 7 alin. (1), art. 8 alin. (3) din Legea nr. 290/2002 privind organizarea și funcționarea unităților de cercetare-dezvoltare din domeniile agriculturii, silviculturii, industriei alimentare și a Academiei de Științe Agricole și Silvicultură „Gheorghe Ionescu-Sișești”, cu modificările și completările ulterioare, al art. 11 alin. (1) și (2), art. 18 alin. (1) și al art. 19 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, cu modificările ulterioare, precum și al art. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 637/2003 pentru aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a institutelor naționale de cercetare-dezvoltare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Art. 1. — (1) Se înființează institute naționale de cercetare-dezvoltare agricolă, denumite în continuare *institute naționale*, persoane juridice române, în coordonarea Academiei de Științe Agricole și Silvicultură „Gheorghe Ionescu-Sișești”, prevăzute în anexele nr. 1–3, prin reorganizarea unor institute de cercetare din agricultură, care se desființează.

(2) Institutele naționale nou-înființate, prevăzute în anexele nr. 1–3, funcționează pe bază de gestiune economică și autonomie financiară, conform prevederilor legale în vigoare.

(3) Institutele naționale nou-înființate, prevăzute în anexele nr. 1–3, își desfășoară activitatea în conformitate cu Legea nr. 290/2002 privind organizarea și funcționarea unităților de cercetare-dezvoltare din domeniile agriculturii, silviculturii, industriei alimentare și a Academiei de Științe Agricole și Silvicultură „Gheorghe Ionescu-Sișești”, cu modificările și completările ulterioare, precum și cu regulamentul de organizare și funcționare prevăzut în anexele nr. 1.a)–3.a).

Art. 2. — (1) Patrimoniul institutelor naționale nou-înființate, prevăzute în anexele nr. 1–3, constituit din bunuri proprietate publică a statului, bunuri proprietate privată a statului și bunuri proprii, după caz, potrivit situației financiare încheiate la data de 31 decembrie 2004, este prevăzut în anexele nr. 1.b)–3.b).

(2) Activul și pasivul institutelor de cercetare din agricultură care se desființează se preiau pe bază de protocol de predare-primire de către institutele naționale nou-înființate, prevăzute în anexele nr. 1–3, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, întocmindu-se bilanș de verificare la datele respective, conform reglementărilor contabile aplicabile.

(3) Se aprobă trecerea bunurilor imobile aflate în domeniul public al statului și în administrarea Institutului de Cercetări pentru Cereale și Plante Tehnice Fundulea în domeniul privat al statului și în administrarea Institutului

Național de Cercetare-Dezvoltare Agricolă Fundulea, având datele de identificare prevăzute în anexa nr. 1.c).

(4) Suprafețele de teren ale institutelor de cercetare din agricultură, aflate în domeniul public al statului și în administrarea Agenției Domeniilor Statului și concesionate institutelor, trec în administrarea institutelor naționale nou-înființate, prevăzute în anexele nr. 1–3, și au datele de identificare prevăzute în anexele nr. 1.d)–3.d).

(5) Predarea-preluarea suprafețelor de teren prevăzute la alin. (4) se face pe bază de protocol încheiat între părțile interesate, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri.

(6) Se aprobă trecerea în domeniul public al statului și în administrarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare Agricolă Fundulea a suprafețelor de teren aflate în domeniul privat al statului și în administrarea Agenției Domeniilor Statului și concesionate Institutului de Cercetări pentru Cereale și Plante Tehnice Fundulea, având datele de identificare prevăzute în anexa nr. 1.e).

(7) Institutele naționale nou-înființate, prevăzute în anexele nr. 1–3, preiau toate drepturile și obligațiile institutelor de cercetare din agricultură care se desființează.

Art. 3. — Pentru suprafețele de teren din domeniul public al statului, prevăzute la art. 2 alin. (4) și (6), pentru care se vor valida cereri de reconstituire a dreptului de proprietate în temeiul prevederilor legilor fondului funciar, se aplică prevederile art. III alin. (1¹) din Legea nr. 169/1997 pentru modificarea și completarea Legii fondului funciar nr. 18/1991, astfel cum a fost modificată și completată prin Legea nr. 247/2005 privind reforma în domeniile proprietății și justiției, precum și unele măsuri adiacente, cu modificările și completările ulterioare, și ale art. 10 din Legea nr. 213/1998 privind proprietatea publică și regimul juridic al acesteia, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 4. — (1) Se aprobă trecerea în domeniul privat al statului a unor suprafețe de teren aflate în domeniul public al statului și în administrarea Agenției Domeniilor Statului, având datele de identificare prevăzute în anexa nr. 2.f),



MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

nul 174 (XVIII) — Nr. 153 bis

PARTEA I
LEGI, DECRETE, HOTĂRĂRI ȘI ALTE ACTE

Vineri, 17 februarie 2006

SUMAR

Pagina

Anexele nr. 1—3, 1.a)—3.a), 1.b)—3.b), 1.c), 1.d)—3.d),
1.e) și 2.f) la Hotărârea Guvernului nr. 1.882/2005
privind înființarea unor institute naționale de
cercetare-dezvoltare agricolă prin reorganizarea
unor institute de cercetare din agricultură 3—72

HOTĂRĂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI

GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRÂRE

**privind înființarea unor institute naționale de cercetare-dezvoltare agricolă
prin reorganizarea unor institute de cercetare din agricultură*)**

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, al art. 7 alin. (1), art. 8 alin. (3) din Legea nr. 290/2002 privind organizarea și funcționarea unităților de cercetare-dezvoltare din domeniile agriculturii, silviculturii, industriei mentare și a Academiei de Științe Agricole și Silvicultură „Gheorghe Ionescu-Șișești”, cu modificările și completările ulterioare, al art. 11 alin. (1) și (2), art. 18 alin. (1) și al art. 19 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 57/2002 privind reorganizarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, cu modificările ulterioare, precum și al art. 2 din Hotărârea Guvernului nr. 637/2003 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea a institutelor naționale de cercetare-dezvoltare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Art. 1. — (1) Se înființează institute naționale de cercetare-dezvoltare agricolă, denumite în continuare *institute naționale*, persoane juridice române, în coordonarea Academiei de Științe Agricole și Silvicultură „Gheorghe Ionescu-Șișești”, prevăzute în anexele nr. 1—3, prin reorganizarea unor institute de cercetare din agricultură, care se înființează.

(2) Institutele naționale nou-înființate, prevăzute în anexele nr. 1—3, funcționează pe bază de gestiune economică și autonomie financiară, conform prevederilor legale în vigoare.

(3) Institutele naționale nou-înființate, prevăzute în anexele nr. 1—3, își desfășoară activitatea în conformitate cu Legea nr. 290/2002 privind organizarea și funcționarea

*) Hotărârea Guvernului nr. 1.882/2005 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 153 din 17 februarie 2006 și este adusă și în acest număr bis.

are, și situații financiare, potrivit reglementărilor aplicabile.

2) Institutele naționale nou-înființate, prevăzute în anexele 1—3, pot contracta credite bancare și/sau pot beneficia de împrumuturi prin Trezoreria Statului, după caz, și pot desfășura operațiuni prin bănci comerciale în condițiile legii.

(3) Institutele naționale nou-înființate, prevăzute în anexele nr. 1—3, pot desfășura activități comerciale și de producție, conform regulamentului propriu, și se înregistrează la registrul comerțului.

Art. 11. — Anexele nr. 1—3, 1.a)—3.a), 1.b)—3.b), 1.c), 1.d)—3.d), 1.e) și 2.f)*) fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

PRIM-MINISTRU
CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU

Contrasemnează:

Ministrul agriculturii, pădurilor și dezvoltării rurale,

Gheorghe Flutur

Ministrul educației și cercetării,

Mihail Hărdău

Ministrul administrației și internelor,

Vasile Blaga

Ministrul muncii, solidarității sociale și familiei,

Gheorghe Barbu

Ministrul finanțelor publice,

Sebastian Teodor Gheorghe Vlădescu

București, 22 decembrie 2005.

Nr. 1.882.

*) Anexele nr. 1—3, 1.a)—3.a), 1.b)—3.b), 1.c), 1.d)—3.d), 1.e) și 2.f) sunt reproduse în facsimil.

Anexa nr.1

REGULAMENT

de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare
pentru Cartof și Sfeclă de Zahăr – Brașov

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1. – (1) Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Cartof și Sfeclă de Zahăr, denumit în continuare institut național, este persoană juridică română, în coordonarea Academiei de Științe Agricole și Silvicultură "Gheorghe Ionescu Șişești", denumită în continuare A.S.A.S.

(2) Institutul național funcționează pe bază de gestiune economică și autonomie financiară, calculează amortismente, conduce evidență contabilă în regim economic și își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Legii nr. 290/2002 privind organizarea și funcționarea unităților de cercetare-dezvoltare din domeniile agriculturii, silviculturii, industriei alimentare și a Academiei de Științe Agricole și Silvicultură "Gheorghe Ionescu Șişești", cu modificările și completările ulterioare, precum și ale prezentului regulament.

Art. 2. – (1) Institutul național este înființat în scopul desfășurării activității de cercetare științifică și dezvoltare tehnologică în domeniul culturii cartofului și sfecelei de zahăr.

(2) Institutul național contribuie la elaborarea strategiei de dezvoltare a domeniului specific, potrivit hotărârii de înființare și la realizarea cu prioritate a obiectivelor științifice și tehnologice stabilite în programele naționale de cercetare științifică și dezvoltare tehnologică.

CAPITOLUL II

Obiectul de activitate

Art. 3. – (1) Obiectul de activitate al institutului național cuprinde, în principal:

A. Activități de cercetare-dezvoltare:

- a) în cadrul Planului național pentru cercetare-dezvoltare și inovare;
- b) alte activități de cercetare științifică și dezvoltare tehnologică;
- c) pentru realizarea planurilor sectoriale și a programelor nucleu;
- d) participare la elaborarea strategiei domeniului culturii cartofului și sfecelei de zahăr;
- e) în cadrul programelor internaționale de cercetare-dezvoltare și inovare.

B. Activități conexe activității de cercetare-dezvoltare, desfășurate în domeniul propriu de activitate, cu aprobarea Academiei de Științe Agricole și Silvicultură "Gheorghe Ionescu-Șişești" și cu avizul autorității de stat pentru cercetare-dezvoltare și, după caz, cu autorizarea instituțiilor abilitate, constând în:

- a) formare și specializare profesională;
- b) consultanță și asistență de specialitate;
- c) editare și tipărire a publicațiilor de specialitate;
- d) prestări de servicii;
- e) participare la realizarea transferului tehnologic;
- f) execuție de unicate și serii mici în cadrul activității de microproducție;
- g) activități de comerț interior și de import-export aferente obiectului său de activitate, în condițiile legii.

Art. 8. – (1) Relațiile dintre subunitățile aflate în structura institutului național, precum și relațiile acestora cu terții sunt stabilite de directorul general, care poate acorda împuterniciri de reprezentare în numele institutului național, cu avizul consiliului de administrație.

(2) Conducătorii subunităților din structura institutului național răspund în fața consiliului de administrație și a directorului general de îndeplinirea tuturor atribuțiilor, responsabilităților și competențelor încredințate de aceștia.

Consiliul de administrație

Art. 9. – (1) Consiliul de administrație este format din 9 membri, cetățeni români, numiți prin decizie a președintelui A.S.A.S., la propunerea conducerii autorității de la care aceștia provin, pentru un mandat de 4 ani care poate fi reînnoit.

(2) Din consiliul de administrație fac parte în mod obligatoriu:

- a) directorul general al institutului național, care este președintele consiliului de administrație;
- b) președintele consiliului științific al institutului național;
- c) un reprezentant al autorității de stat pentru cercetare-dezvoltare;
- d) un reprezentant al Ministerului Finanțelor Publice;
- e) un reprezentant al Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei;
- f) un reprezentant al Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale;
- g) un reprezentant al Academiei de Științe Agricole și Silvicultură "Gheorghe Ionescu Șişești".

(3) Ceilalți doi membri ai consiliului de administrație sunt specialiști din domeniu, propuși de A.S.A.S.

(4) Revocarea membrilor consiliului de administrație se face de același organ care a făcut numirea, în caz de abateri sau de nerespectare a îndatoririlor ce le revin.

Art. 10. – (1) Membrii consiliului de administrație își păstrează calitatea de angajați la instituția sau unitatea de la care provin, precum și toate drepturile și obligațiile care derivă din această calitate.

(2) Pentru activitatea desfășurată, în calitate de membri ai consiliului de administrație, aceștia pot beneficia de o indemnizație lunară stabilită de consiliul de administrație, dar nu mai mult de 20% din salariul de bază al directorului general al institutului național.

(3) Persoanele numite ca membri ai consiliului de administrație nu pot face parte din mai mult de două consilii de administrație ale institutelor naționale și nu pot participa în aceeași calitate la alte activități cu care institutul național are relații contractuale sau interese concurente.

(4) Sunt incompatibili cu calitatea de membru al consiliului de administrație cei care, personal, ori prin intermediul altor persoane, ori prin intermediul altor entități, sunt în același timp patroni sau asociați la alte activități cu același profil sau cu care institutul național se află în relații comerciale directe.

Art. 11. – Consiliul de administrație are, în principal, următoarele atribuții:

- a) aprobă, la propunerea consiliului științific, strategia și programele concrete de dezvoltare a institutului național, de introducere a unor tehnologii de vârf și de modernizare a celor existente, în concordanță cu strategia generală a domeniului propriu de activitate;
- b) propune modificarea structurii organizatorice și funcționale a institutului național, înființarea, desființarea și comasarea de subunități din structura acestuia;
- c) analizează și avizează proiectul bugetului de venituri și cheltuieli, care se depune la A.S.A.S. în vederea aprobării conform reglementărilor legale;
- d) analizează și avizează situațiile financiare anuale, pe care le supune spre aprobare A.S.A.S., și aprobă raportul administratorilor asupra activității desfășurate de institutul național în anul precedent;
- e) analizează realizarea criteriilor de performanță și raportarea trimestrială către A.S.A.S. privind activitatea realizată de institutul național și aprobă măsuri pentru desfășurarea acesteia în condiții de echilibru a bugetului de venituri și cheltuieli;
- f) analizează, aprobă sau, după caz, propune spre aprobare, potrivit prevederilor legale, investițiile care urmează a fi realizate de institutul național;
- g) propune spre aprobare majorarea sau diminuarea patrimoniului, precum și concesionarea sau închirierea unor bunuri din patrimoniul institutului național, în condițiile legii;
- h) aprobă valorificarea bunurilor proprii dobândite, cu respectarea prevederilor legale;

(2) Comitetul de direcție stabilește acțiunile concrete necesare pentru realizarea obiectivelor rezultate din:

- a) strategia programelor de dezvoltare a institutului național;
- b) programul anual de cercetare-dezvoltare;
- c) bugetul de venituri și cheltuieli;
- d) programul de investiție;
- e) sistemul de asigurare a calității;
- f) alte obligații.

Art.22. – Comitetul de direcție se întrunește decadal și ori de câte ori interesele institutului național o impun, la convocarea directorului general sau, după caz, a înlocuitorului acestuia.

Art.23. – (1) La nivelul subunităților din institutul național se organizează și funcționează comitetul de conducere, care își desfășoară activitatea în conformitate cu propriul regulament de organizare și funcționare aprobat de consiliul de administrație al institutului național și este prezidat de directorul subunității respective.

(2) Comitetul de conducere exercită atribuții și are răspunderi în limita competențelor stabilite de directorul general al institutului național și aprobate de consiliul de administrație.

Directorul general

Art.24. – (1) Activitatea curentă a institutului național este condusă de directorul general numit pentru o perioadă de 4 ani, pe baza rezultatelor concursului de selecție organizat conform legislației în vigoare. La expirarea acestui termen, în funcție de performanțele realizate, numirea directorului general poate fi prelungită pentru o perioadă de cel mult 4 ani.

(2) Numirea și eliberarea din funcție a directorului general se fac prin decizia președintelui A.S.A.S.

Art.25. – Directorul general are, în principal, următoarele atribuții și responsabilități:

- a) reprezintă, personal sau prin delegat, interesele institutului național în relațiile cu celelalte organe, organizații și agenți economici, precum și cu persoane fizice din țară și din străinătate;
- b) stabilește atribuțiile, competențele și relațiile la nivelul subunităților și departamentelor institutului național, precum și relațiile acestora cu terții, cu avizul consiliului de administrație;
- c) propune consiliului de administrație modificarea structurii organizatorice și funcționale a institutului național;
- d) numește directorii și conducătorii compartimentelor din structura organizatorică a institutului național, în urma concursului organizat pe baza criteriilor propuse de comitetul de direcție, și îi revocă, după caz, cu avizul consiliului de administrație;
- e) angajează și concediază personalul institutului național, conform prevederilor legale și ale contractului colectiv de muncă;
- f) asigură negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul institutului național și a salariilor personalului acestuia prin comitetul de direcție; aprobă salariile rezultate din negocierea directă;
- g) răspunde de administrarea întregului patrimoniu, cu respectarea prevederilor legale;
- h) adoptă măsuri și urmărește realizarea operațiunilor de comerț interior și de import-export prin compartimentele proprii specializate;
- i) analizează lunar stadiul valorificării rezultatelor cercetării, inclusiv activitatea compartimentului de marketing;
- j) are atribuții și răspunderi similare unui ordonator de credite potrivit prevederilor art. 20 alin.(4) din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările ulterioare;
- k) poate delega, în condițiile legii, o parte din atribuțiile sale celorlalte persoane din conducerea institutului național;
- l) exercită orice alte atribuții ce îi sunt delegate de consiliul de administrație.

- g) redevențe asupra creațiilor originale;
- h) vânzări de licențe, soiuri, hibridi de plante, rase de animale, tehnologii și metode;
- i) valorificarea mijloacelor fixe disponibile sau componentelor și materialelor rezultate în urma casării, chirii, dobânzi la disponibilitățile din conturile bancare și Trezoreria Statului, prestări de servicii, analize;
- j) contracte de parteneriat public-privat, precum și din diferite forme de participare directă a capitalului privat la activitatea de cercetare-dezvoltare;
- k) alte venituri conform dispozițiilor legale.

Art.30. – (1) Salariile individuale ale personalului se stabilesc prin negociere, conform reglementărilor legale și prevederilor contractului colectiv de muncă, în limita fondului total destinat plății salariilor, prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli stabilit, potrivit legii.

(2) Salariul de bază al directorului general se stabilește prin decizia președintelui A.S.A.S., potrivit reglementărilor legale în vigoare.

Art.31. – (1) Pentru acoperirea cheltuielilor curente, în situația în care, în cursul unui an, resursele financiare ale institutului național nu sunt suficiente, acesta poate contracta credite bancare în valoare de cel mult 20% din veniturile brute realizate în anul precedent.

(2) Contractarea de credite peste plafonul stabilit se efectuează cu aprobarea A.S.A.S., pe baza avizului prealabil al Ministerului Finanțelor Publice.

Art.32. – (1) Institutul național hotărăște cu privire la investițiile ce urmează a fi realizate, potrivit obiectului său de activitate, finanțarea efectuându-se din surse proprii și din credite bancare, precum și din bugetul de stat, prin bugetul Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale, potrivit legii.

(2) Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale va cuprinde în bugetul său fondurile necesare realizării unor investiții, dotări, achiziționării de aparatură, echipamente și instalații pentru institut.

(3) Execuția investițiilor prevăzute la alin. (1) și (2) se adjudecă potrivit legii.

Art.33. – (1) Operațiunile de încasări și plăți ale institutului național se efectuează prin conturi deschise la bănci comerciale cu sediul în România și prin unități de trezorerie.

(2) Institutul național poate efectua operațiuni de încasări și plăți în lei și în valută, prin casieria proprie, cu respectarea nivelului plafonului de casă și a normativelor de disciplină financiar-valutare stabilite prin actele normative în vigoare.

(3) Institutul național poate efectua operațiuni de comerț exterior, aferente obiectului său de activitate, potrivit legii. Operațiunile de încasări și plăți cu străinătatea se vor efectua prin conturi bancare deschise la unitățile bancare specializate cu sediul în România.

Art.34. – Institutul național își va organiza auditul intern, controlul financiar preventiv propriu și auditul financiar, potrivit legii.

CAPITOLUL VII

Reglementarea litigiilor

Art.35. – Litigiile institutului național cu persoane fizice sau persoane juridice, nesoluționate pe cale amiabilă, sunt supuse spre rezolvare instanțelor judecătorești române de drept comun.

CAPITOLUL VIII

Dispoziții finale

Art.36. – Statutul de institut național se reînnoiește periodic prin reacreditare, care are loc într-un interval de maximum 5 ani, sau la modificarea obiectului de activitate al institutului național.