



Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Varstnice  
**INSPECȚIA MUNCII**  
**INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BUCUREȘTI**  
Str. Radu - Voda nr. 26-26A, Sector 4, cod poștal 040275, București  
Tel : 021.330.16.16 fax : 021.331.76.14  
www.itmbucuresti.ro

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 3623

**BIROU CONTRACTE COLECTIVE DE MUNCA, TELEFON : 021.310.62.75.**

Nr. 76977/20.11.2013

Catre,  
Institutul National de Cercetare-Dezvoltare Turbomotoare  
B-dul Iuliu Maniu 220D, Sector 6  
Bucuresti

Referitor la Contractul Colectiv de Munca: incheiat pe o perioada de 24 luni, respectiv 14.11.2013-13.11.2015

Urmare a cererii dvs. nr. 1406/12.11.2013, inregistrata la I.T.M. Bucuresti sub nr. 76977/14.11.2013, cu privire la solicitarea inregistrarii Contractului Colectiv de munca incheiat la nivelul Institutului National de Cercetare-Dezvoltare Turbomotoare si angajatii, va facem cunoscut ca inregistrarea s-a operat in Registrul unic de evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Bucuresti la nr. 390 din data de 14.11.2013.

Pentru a ridica exemplarele partilor semnatare ale contractului colectiv de munca, persoana imputernicita in baza delegatiei si a actului de identitate, urmeaza sa se prezinte la I.T.M. Bucuresti-Biroul Contracte Colective de Munca, str. Octavian Goga nr.2, etaj 1, camera 10, sector 3, in fiecare zi de luni pana vineri, intre orele 09.00 - 11.00.

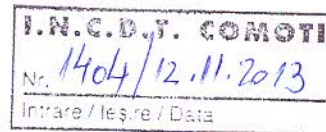
INSPECTOR SEF,  
Dr.Ing. Constantin Bujor



INSPECTOR SEF ADJ. RM  
Jr. Mariena Balabuti

Birou Legislatie Contencios Administrativ

Sef Birou CCM,  
Jr. Clarice - Beatrice Stoenescu



Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice  
 Inspekția Muncii  
 Inspectoratul Teritorial de Muncă București  
**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**  
 C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Nr. 390 14.11.2013  
 În temeiul Legii nr. 62/2011, Contractului Colectiv la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare – proiectare, Legii nr. 53/ 2003 Codul Muncii republicat, și a legislației muncii specifice în vigoare, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă (C.C.M.) la nivelul Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare Turbomotoare COMOTI București între părțile :

- A. Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare Turbomotoare - COMOTI București, reprezentat prin Președinte - Director General **dr. ing. Valentin SILIVESTRU**, numit în baza Ordinului ministrului Educației Cercetării cu nr. 5732 din 28.10.2008 (anexă la prezentul CCM) pe de o parte,
- B. Salariații Institutului, reprezentați prin : Ing. ADAM Liviu, Ing. SBARCEA Violeta , Ing. Camelia CREANGA, alesi prin vot secret de către salariați și DI Gheorghe GHINOIU și DI Petre VOICU- reprezentant al Federației Sindicatelor Lucrătorilor din cercetare Proiectare din România, numit de către F.S.L.C.P.R la solicitarea Sindicatului Independent Motoare de Aviație, legal constituit în baza Sentinței civile nr. 2029/31.08.1990 - pronunțată la Judecătoria sector 1 București , cu reprezentativitate prin afiliere la F.S.L.C.P.R., conform adresei nr. 36/31.05.2012, pe de altă parte

## TITLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

### CAPITOLUL 1 ZONA DE APLICARE. DURATĂ. MODIFICĂRI

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

**Art. 2** Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă acționează ca lege între părți, se aplică în **INCD Turbomotoare COMOTI** și produce efecte pentru toți salariații, indiferent de data angajării acestora și de funcțiile pe care le dețin. INCDT COMOTI are 242 salariați .

**Art. 3 (1)** Contractul Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 24 luni de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București , conform Legii 53/2003 republicată.

- (2) Cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea termenului de aplicabilitate, părțile convin asupra:
- prelungirii contractului în condițiile în care a fost negociat inițial;
  - prelungirii termenului de aplicabilitate și negocierii unor clauze;
  - încetării aplicabilității lui și negocierii unui nou contract.

(3) Dacă nici una din părți nu denunță contractul cu 30 zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract dar nu mai mult de 12 luni.

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

(2) Solicitățile și propunerile pentru modificarea clauzelor contractuale se aduc la cunoștință, în scris, celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor, la sediul **INCDT COMOTI**.

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

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



(4) Părțile convin ca pe perioada negocierilor atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării CCM, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze conflicte de muncă. Perioada negocierilor este cuprinsă între data înregistrării cererii de modificare și data finalizării negocierii între părți, consemnate prin Proces- Verbal și Act Adițional de modificare a prezentului C.C.M.

Fac obiectul analizei și negocierii cererile legate de activitatea Institutului dacă sunt afectate interesele profesionale, economice, sociale, culturale ale salariaților.

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

**Art.5** Interpretarea Contractului se face prin consens.

**Art.6** Institutul va asigura prelucrarea la toate locurile de munca a prezentului Contract Colectiv de Munca astfel încât toți salariații să ia cunoștință de prevederile lui.

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

**Art.8 (1)** Drepturile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să prezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale, legal recunoscute anterior, cu excepția celor în care legislația ulterior apărută o impune.

(2) Orice reglementare legal apărută care este mai favorabilă celor înscrise în prezentul C.C.M. va deveni de drept parte a acestuia.

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

- Dispoziții generale;
- Drepturile și obligațiile conducerii INCDT COMOTI;
- Drepturile și obligațiile salariaților;
- Angajarea salariaților; încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea Contractului Individual de Muncă;
- Timpul de muncă și timpul de odihnă;
- Concedii;
- Condiții de muncă, igiena și sanatare si securitate in munca;
- Sănătatea și securitatea în muncă;
- Salarii și alte drepturi salariale de care beneficiază salariații;
- Formarea profesională;
- Organizarea și normarea muncii;
- Drepturile SIMav ca organizație și ca reprezentant al salariaților;
- Dispoziții finale;

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

(2) Problemele rămase în divergență se vor putea rezolva prin adresarea la Comisia Paritară la nivelul ramurii Cercetare – Dezvoltare – Proiectare.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINQIU

Petre VOICU

## **CAPITOLUL 2**

### **OBLIGAȚII GENERALE**

**Art. 11** Părțile vor respecta actele normative în vigoare, referitoare la toate aspectele ce privesc activitatea, cât și la relațiile reciproce:

- a. Legislația națională în vigoare.
- b. Normele de sanătate și securitate în muncă și P.S.I.
- c. Regulamentul de Organizare și Funcționare al INCDT COMOTI
- d. Regulamentul Intern
- e. Documentele privind managementul calității.
- f. Contractul Colectiv de Muncă
- g. Contractul Individual de Muncă

**Art. 12** Părțile contractante convin asupra semnării de către toți salariații Institutului, a unor angajamente opozabile în raporturile de muncă cu Institutul privitor la:

- a. păstrarea secretului de serviciu
- b. neutilizarea sub nici o formă de software sau altă formă de proprietate intelectuală, sau drepturi de autor, fără acordul proprietarului sau fără licență obținută legal.
- c. neparticiparea sub orice formă de angajare/colaborare la un alt agent economic concurent și declararea apariției unei asemenea situații în termen de cinci zile lucrătoare.
- d. declarație privind nedesfășurarea sau nefavorizarea unor activități generatoare de concurență neloială.

**Art. 13. (1)** Părțile convin, de asemenea, să se semneze un Act Adițional la Contractul individual de muncă în situația în care Institutul școlarizează sau face orice altă cheltuială, investiție (curs, training, schimb de experiență, informare sau de altă natură) în vederea derulării în bune condiții a unui contract.

(2) Prin semnarea acestui act adițional, salariatul respectiv se obligă să rămână în Institut un număr de 3 ani de la încheierea acțiunii sau pe durata contractului respectiv, în caz contrar având obligația de a restitui Institutului toate cheltuielile ocazionate de pregătirea sa profesională cu o penalizare care va fi apreciată de Conducerea INCDT COMOTI funcție de implicațiile economice rezultate de plecarea persoanei respective, în condițiile negociate și înscrise în Actul Adițional la CIM.

(3) Obligatia de restituire a sumelor prevăzute la alin. (2), în condițiile negociate și înscrise în Actul Adițional la CIM, revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al caror 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.

(4) Nici o parte contractantă nu are dreptul să refuze introducerea în prezentul contract colectiv de muncă a unei clauze din contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii cercetare-dezvoltare-proiectare în situația în care nu s-a convenit o clauză mai favorabilă pentru una din părți.

## **CAPITOLUL 3**

### **DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE CONDUCERII INCDT COMOTI**

**Art.14** INCDT COMOTI are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea institutului;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- c) să modifice/actualizeze fișa postului și/sau normele de lucru ori de câte ori situația o impune (extinderea / schimbarea activității INCDT COMOTI);
- d) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalității lor;
- e) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- f) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, prezentului contract colectiv de muncă și regulamentului intern.
- g) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora."

SEMNĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



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

- a) supune spre aprobare ministerului coordonator structura organizatorica si functionala a INCDT COMOTI;
- b) stabilește organizarea rațională a muncii și activității cerută de specificul institutului ;
- c) angajează personalul INCDT COMOTI cu respectarea prevederilor legale în vigoare;
- d) stabilește norme de personal și atribuții de serviciu clare, cuprinse în fișa postului, în funcție de condițiile concrete ale fiecărui loc de muncă necesare respectării cerințelor tehnologice și le aduce la cunoștința salariaților;
- e) coordonează și urmărește aplicarea și respectarea normelor și legislației de sanatare si securitate in munca, PSI și medicina muncii la nivelul INCDT COMOTI, pentru asigurarea condițiilor de sănătate și securitate a muncii, prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, conform Legii nr. 319/2006 Legea sănătății și securității în muncă și a normelor metodologice de aplicare, aprobate prin HG 1425/2006; constituie Comitetul de Sanatare si Securitate in Munca, stabileste componenta, atributiile specifice si functionarea acestuia conform prevederilor legale;
- f) stabileste planul anual de formare profesionala a angajatilor si il aduce la cunostinta angajatilor ; asigura accesul periodic al angajatilor la formarea profesionala prin formarea profesionala individualizata, tinand seama de criteriile avute in vedere in cadrul planului anual de formare profesionala si de conditiile de desfasurare a activitatii la locul de munca ; asigura recalificarea salariaților în funcție de necesitățile INCDT COMOTI;
- g) asigură acordarea corectă a calificativelor la sfârșitul fiecărui an calendaristic, sau când acestea sunt cerute pentru diverse aprecieri (negocieri salarii, prime, stimulente, etc.). Responsabilitatea corectei aprecieri este în sarcina șefului locului de muncă. Aprecierile sau calificativele vor fi aduse la cunoștința salariatului, prin semnarea fișei de apreciere. Eventualele contestații vor fi soluționate în termen de 15 zile lucrătoare de la data depunerii contestației, de către Directorul General;
- h) asigura salariatilor, facultativ (cu dreptul de a retrage, oricand, din dispozitia directorului general) pentru indeplinirea sarcinilor de serviciu, conform fisei postului: autoturism, telefon mobil, P.C., laptop etc. ;
- i) organizeaza timpul de lucru în program normal de zi și alte forme de munca;
- j) asigura paza sediului și a punctelor de lucru precum și reglementarea accesului la locurile de munca;
- k) acordă la timp angajatilor drepturile de natura salariala ce decurg din lege;
- l) asigura functionarea principiului egalitatii de tratament fata de toti salariatii si ia masuri pentru interzicerea oricarei forme de discriminare directa sau indirecta fata de un salariat, bazata pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta sau activitate sindicala ;
- m) sanctioneaza salariatii conform Codului Muncii și Regulamentului Intern in cazul incalcarii si nerespectarii normelor de exploatare, de sanatare si securitate in munca si PSI, precum si in cazul savarsirii altor abaterilor disciplinare (prin nerespectarea atributiilor de serviciu etc.);
- n) da dispozitii ferme si precise, asigurand conditiile necesare pentru executarea lor intocmai si la timp.

(2) Celelalte competențe ale conducerii INCDT COMOTI sunt stabilite prin Regulamentul Intern.

**Art.16.** Conducerii Institutului INCDT COMOTI 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 prezentul contract colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice semestrial salariaților situația economică și financiară a institutului, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea institutului;

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe CHINOIU

Petre VOICU

- e) să se consulte cu reprezentanții 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.

#### **CAPITOLUL 4** **DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR**

**Art.17** Salariatii au, 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;
- n) dreptul la protecția datelor cu caracter individual.

**Art. 18** În afara obligațiilor generale, angajații INCDT COMOTI, în raport cu specificul locului de munca, au următoarele obligații principale:

- 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 disciplina tehnologică, prevederile cuprinse în regulamentul intern, în prezentul contract colectiv de muncă și în contractul individual de muncă, precum și ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici;
- d) obligația de fidelitate față de INCDT COMOTI 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 și de a nu comunica sau divulga, pe nici o cale, informații, date sau elemente privind activitatea Institutului, fără aprobarea conducerii acestuia;
- g) obligația de a nu desfășura sau de a nu favoriza activități generatoare de concurență neloială.

**Art. 19** Celelalte obligații ale salariaților INCDT COMOTI sunt prevăzute în Regulamentul Intern.

SEMNATARI CONȚRĂCTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

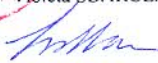
Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU





**Art. 20** În cazul apariției unor soluții originale, brevetabile, în cadrul activității specifice desfășurate în Institut, salariații INCDT COMOTI au obligația să le aducă la cunoștința conducerii Institutului în vederea stabilirii măsurilor de protecție, precum și a drepturilor de autor, în conformitate cu prevederile legale.

**Art. 21** Salariații INCDT COMOTI au obligația să prezinte conducerii Institutului în termen de maxim 30 zile de la participarea la manifestări științifice, seminarii, cursuri, stagii sau tratative, în țară sau străinătate, problemele discutate, rezultatele obținute și posibilitățile de valorificare ale acestora în activitatea Institutului.

**Art. 22** Angajații INCDT COMOTI nu pot fi membri fondatori, administratori, asociați sau acționari la societăți comerciale cu același profil de activitate și nu pot presta fie în mod independent, fie printr-o formă de angajare/colaborare activități pentru un concurent, furnizor principal sau client principal al INCDT COMOTI.

**Art. 23** Constituie concurență neloială :

- a) orice act sau fapt care, potrivit Legii nr. 11 din 29.01.1991 privind combaterea concurenței neloiale, cu modificările și completările ulterioare, este contrar bunei-credințe și uzanțelor cinstite;
- b) dobândirea calității de membru fondator, acționar, asociat, administrator, angajat sau colaborator al unei firme/instituții concurente;
- c) depunerea unei activități, indiferent de natura și modul de derulare a acesteia, în cadrul unei firme/instituții concurente;
- d) oferirea serviciilor de cercetare și/sau proiectare către o firmă/instituție concurentă;
- e) acceptarea unei oferte, făcută de o firmă/instituție concurentă, pentru prestarea de servicii de cercetare și/sau proiectare;
- f) deturmarea clientelei Institutului către o altă firmă/instituție concurentă, prin folosirea legăturilor și relațiilor stabilite cu această clientelă, în cadrul funcției deținute la Institut în prezent sau anterior;
- g) utilizarea informațiilor, materialelor, bazei tehnico-materiale, serviciilor și timpului de lucru, a Institutului în interese personale sau străine ale Institutului;
- h) comunicarea sau divulgarea, pe orice cale, către o firmă/instituție concurentă a informațiilor, datelor sau elementelor privind activitatea Institutului;
- i) întrebuințarea denumirii Institutului sau emblemei acesteia, pentru prezentarea unor lucrări personale de calitate îndoielnică, cu scopul de antireclamă și de inducere în eroare a clientelei;
- j) elaborarea cu bună știință, în cadrul Institutului a unor lucrări de așa manieră încât prin conținutul lor să favorizeze o firmă/instituție concurentă.

**Art. 24** Pentru participarea la lucrări de cercetare-proiectare care impun un nivel deosebit de pregătire științifică și tehnică, salariaților li se poate cere susținerea unor teste de evaluare a nivelului de pregătire profesională în condiții convenite la nivelul Institutului.

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

**Art. 26** Neîndeplinirea sau îndeplinirea în mod necorespunzător de către salariați a obligațiilor prevăzute în prezentul CCM, CIM, Regulamentul Intern și legislația în vigoare se considera abatere disciplinară și se sancționează, după caz, conform prevederilor Codului Muncii, contractului colectiv de muncă, regulamentului intern.

SEMNĂTĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



## TITLUL II - RELAȚIILE DE MUNCĂ

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA  
CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ**CAPITOLUL 1**  
**ANGAJAREA ȘI ÎNCADRAREA PERSONALULUI**

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

**Art.28** Președintele Consiliului de Administrație/Directorul General are competența de a angaja și de a concedia salariații în conformitate cu dispozițiile legale, cu prezentul Contract Colectiv de Muncă și cu Regulamentul intern.

**Art.29** Procedura de recrutare și procedura de angajare sunt prevăzute în Regulamentul Intern și Statutul personalului de cercetare – dezvoltare.

**Art.30 (1)** Președintele Consiliului de Administrație/ Directorul General are obligația de a aduce la cunoștință salariaților, prin afișare la sediul institutului, existența posturilor vacante și condițiile de ocupare ale acestora.

(2) Angajarea pe post se face prin concurs. În cazul în care la concursul organizat pentru ocuparea unui post vacant s-a prezentat un singur candidat, încadrarea în muncă se face prin examen.

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

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

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

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

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

- cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție ;
- cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere ;
- cel mult 5 zile lucrătoare – având un caracter excepțional – pentru muncitorii necalificați;

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în prezentul contract colectiv de muncă, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

(4) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioada de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul.

**Art. 34 (1)** Contractele individuale de muncă se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute expres de lege. Dispozițiile legale, precum și cele cuprinse în contractul colectiv de muncă

SEMNATĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU      Violeta SBARCEA      Liviu ADAM      Camelia CREANGĂ      Gheorghe GHINOIU      Petre VOICU



la nivelul INCD Turbomotoare COMOTI, aplicabile salariaților cu CIM pe durată nedeterminată, se aplică în egală măsură și salariaților cu CIM pe durată determinată, cu excepția dispozițiilor contrare prevăzute în Codul Muncii.

(2) Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va 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. 35 (1)** Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

## CAPITOLUL 2 PROMOVAREA ȘI SANȚIONAREA SALARIAȚILOR

**Art. 36 (1)** Promovarea salariaților se face prin concurs sau examen în conformitate cu procedurile specifice Institutului, în cadrul aceleiași funcții sau meserii, ori în alte funcții și/sau locuri de muncă, după posibilitățile și nevoile Institutului.

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

**Art. 37** Salariații vor fi apreciați anual asupra activității, prin grija șefului de compartiment; de asemenea, vor fi testați periodic, la maximum 5 ani, psiho - profesional.

**Art. 38** Acțiunile sau inacțiunile care constituie abateri disciplinare, sancțiunile disciplinare, precum și procedura cercetării disciplinare prealabile aplicării sancțiunilor disciplinare sunt stabilite în Regulamentul Intern.

## CAPITOLUL 3 SUSPENDAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

**Art. 39 (1)** Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect încetarea temporară a prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

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

## CAPITOLUL 4 MODIFICAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCA

### Trimiterea în delegație a salariaților INCDT COMOTI:

**Art. 40** Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția INCDT COMOTI, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului sau de muncă.

**Art. 41** Pe durata delegării salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

SEMNĂTĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



**Art. 42** Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile si se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

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

**Art. 44** Pentru interesele Institutului salariații vor putea fi trimiși în delegație, în următoarele condiții:

- delegația nu poate fi refuzată, dacă a fost anunțată cu cel puțin o zi înainte de plecare și s-a acordat avansul ;
- delegația poate fi refuzată din motive medicale dovedite prin certificat medical depus la Serviciul Resurse Umane în termen de 3 zile de la data anunțării delegației;
- delegația nu poate depăși un număr de 15 zile calendaristice consecutive, fără acordul salariatului;
- după efectuarea delegației, salariatul are dreptul să nu fie trimis într-o nouă delegație un număr de zile egal cu o treime din durata delegației efectuate;
- în termen de 3 zile lucrătoare de la încheierea delegației sau 4 zile pentru delegațiile pentru aprovizionare, salariatul va depune decontul, însoțit de un raport scris, concis asupra activității desfășurate; depășirea termenului de decontare se sancționează conform legislației în vigoare.
- datoriile provenite din deconturile de delegație se reglează cel târziu la lichidarea lunii în care acestea se depun.

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

(2) Salariatul aflat în delegație trebuie să respecte normele de disciplină și de sanătate și securitate în munca în unitatea în care își execută sarcinile, dar răspunderea sa disciplinară poate fi angajată numai de Institut.

**Art. 46 (1)** Sumele necesare efectuării delegației se pot acorda sub forma unor avansuri, pe care salariații beneficiari sunt obligați să le deconteze, justificând cheltuielile efectuate.

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

(3) Salariații aflați în delegație nu pot desfășura activitate în zilele de repaus săptămânal ori sărbătoare legală, cu excepția intervențiilor neprevăzute și / sau urgente, aprobate în prealabil de Directorul General al INCDT COMOTI.

(3<sup>1</sup>) În situația de excepție menționată la alin (3), salariaților aflați în delegație care au desfășurat activitate :

- În zilele de repaus săptămânal, confirmate de unitatea la care s-a efectuat deplasarea, li se va acorda repausul săptămânal la întoarcerea din deplasare precum și un spor de 10% la salariul de bază;
- În zilele de sărbători legale, confirmate de unitatea la care s-a efectuat deplasarea, li se va acorda timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile calendaristice. În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă timp corespunzător, salariații beneficiază de un spor de 100% la salariul de bază.

(3<sub>2</sub>) Salariații aflați în delegație vor respecta durata normală a timpului de muncă stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă.

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

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

**Art. 47** Delegațiile în țară se vor deconta astfel:

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



- a) transportul pe orice distanță SNCFR la clasa 1 sau auto, sau cu mijloacele proprii auto. Deplasarea salariaților cu autoturismul proprietate personală se poate face numai cu aprobarea prealabilă a șefului de departament, atât pentru posesorul autoturismului, cât și pentru alți salariați care se deplasează împreună cu acesta. În acest caz, posesorul autoturismului va primi contravaloarea benzinei conform prevederilor legale. Decontarea sumei primite pentru benzină se va face pe bază de referat;
- b) cazare la hotel de maxim 3 stele inclusiv; pentru diferența de preț, ca urmare a cazării la alta categorie de hotel, mai mare, delegatul va suporta cheltuielile. Decontarea costurilor cazării, fără documente justificative, se face la o sumă fixă de 30 de lei pe zi, conform prevederilor art. VII 11 alin. (3) din Contractul Colectiv de Muncă la nivel de ramură cercetare-dezvoltare-proiectare, numai în temeiul referatului justificativ aprobat de directorul executiv coordonator. Aceste prevederi nu se aplică în cazul în care institutul asigură cazarea.

**Art. 48 (1)** Pentru delegațiile în țară se vor acorda următoarele trepte de diurnă :

- a) pentru delegațiile care au ca scop service, montaj și asistență tehnică la beneficiar, probe de punere în funcțiune și de omologare, precum și pentru negocieri de contracte : **50 lei**
- b) pentru celelalte tipuri de delegații : **35 lei**

(2) Pentru angajații (în afara celor încadrați pe postul de șofer) care conduc autoturismul Institutului, cu care se deplasează în delegație, se acordă o indemnizație în valoare de **33 lei** ( 50% din salariul de baza al unui angajat pe postul de șofer), pentru fiecare zi a delegației.

(3) Indemnizația menționată la al (2) se va acorda numai în baza deciziei prin care se stabilește ca sarcină a angajatului delegat, conducerea autoturismului Institutului în vederea deplasării în delegație.

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

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

(3) Delegațiile în străinătate se vor deconta în moneda primită, conform actelor normative în vigoare la data efectuării delegației, astfel încât Institutul să nu plătească impozit suplimentar. Ziua de delegație se poartă în țară cu 8 ore.

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

**Art.50** Executarea sarcinilor pe perioada delegării se consideră muncă prestată în realizarea obligațiilor ce revin salariaților delegați, la locul de muncă.

**Art. 51** Delegarea încetează în următoarele cazuri:

- la expirarea termenului până la care a fost dispusă;
- după executarea lucrărilor sau îndeplinirea sarcinilor care au făcut obiectul delegării;
- prin revocarea măsurii, de către Institut;
- ca urmare a încetării C.I.M. al salariatului aflat în delegație;
- prin denunțarea C.I.M. de către persoana delegată.

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



*[Handwritten signature of Valentin Silivestru]*

*[Handwritten signature of Violeta Sbarcea]*

*[Handwritten signature of Liviu Adam]*

*[Handwritten signature of Camelia Creangă]*

*[Handwritten signature of Gheorghe Ghinoiu]*

*[Handwritten signature of Petre Voicu]*



## Detașarea salariaților INCDT COMOTI

**Art. 52 (1)** Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția INCDT COMOTI, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

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

**Art. 53** Detașarea salariaților se face potrivit prevederilor expres menționate la art. 46 și 47 din Cap. III din Codul Muncii.

**Art. 54** INCDT COMOTI poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

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

**Art. 56** În cazul în care nu corespunde profesional salariatul care deține o funcție poate fi trecut de conducerea Institutului într-o funcție de execuție, cu condiția ca postul încredințat să corespundă pregătirii profesionale a salariatului.

**Art. 57 (1)** Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește conținutul muncii, locul muncii și drepturile salariale, numai prin acordul părților, precum și din inițiativa uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de lege.

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

**Art. 58 (1)** Orice divergență privind încheierea, executarea, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă va fi analizată la nivelul Institutului de către reprezentanții împuterniciți ai administrației, reprezentanții aleși ai salariaților și ai sindicatului.

**(2)** În perioada de rezolvare a divergenței nu se aplică salariatului sancțiuni legate de această divergență.

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

## CAPITOLUL 5

### ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art. 60** Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

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

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



**Încetarea contractului individual de munca din inițiativa INCDT COMOTI (Concedierea)**

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

**Art.63** Este interzisa concedierea salariatilor :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU

**Art.67** Procedura cercetării prealabile este, de asemenea, obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară.

**Art.68 (1)** În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit c) și d) precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 alin. (1) lit. e) din Codul muncii, INCDT COMOTI are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care INCDT COMOTI nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii, urmând să îi comunice salariatului soluțiile propuse de agenție.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea INCDT COMOTI pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifesta în scris consimțământul în termen precum și după notificarea cazului către agenția teritorială de ocupare a forței de muncă INCDT COMOTI poate dispune concedierea salariatului.

**Art. 69 (1)** Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.

(3) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

(4) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a somajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege.

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

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

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

**Art. 71** Concedierea colectivă se va efectua conform prevederilor Codului Muncii și reglementărilor legale în vigoare la momentul respectiv, cu respectarea prevederilor Titlului VI "Măsuri de protecție specială a salariaților și acordarea de facilități acestora".

**Art. 72 (1)** Persoanele concediate în temeiul art. (61 lit. c) și d), al art. 65 și 66) din Codul Muncii beneficiază de dreptul la un preaviz acordat în condițiile legii.

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

(3) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

- a) motivele care determină concedierea;
- b) durata preavizului;

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate, numai in cazul concedierilor colective;
  - d) lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant,
- (4) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator, cu exceptia cazului prevazut la art. 51 alin. (2) Codul Muncii
- (5) Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.

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

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

**Art. 74** Pentru lichidarea drepturilor și obligațiilor reciproce ale părților sunt necesare:

- restituirea de către salariat a bunurilor încredințate de Institut;
- predarea gestiunii, dacă este cazul;
- plata drepturilor bănești la zi;
- eliberarea carnetului de muncă;
- obligația persoanelor ale căror contracte au fost desfăcute din culpa lor, înainte de expirarea termenului în care trebuiau să lucreze în institut, de a restitui cheltuielile de școlarizare.

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

**Art. 76** Împotriva măsurii de desfacere a C.I.M., cel în cauză poate face contestație în termen de 30 de zile de la data la care a luat cunoștință de această măsură. Competența soluționării contestației aparține Tribunalului Municipiului București.

Anularea desfacerii C.I.M. are ca efect reintegrarea în funcție.

**Art. 77** Salariații vor putea fi menținuți peste vârsta legală de pensionare în condițiile legii și cu aprobarea Consiliului de Administrație.

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

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



SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU

### TITLUL III CONDIȚII DE MUNCĂ

#### CAPITOLUL 1 ORGANIZAREA ACTIVITĂȚII

**Art. 80** Structura organizatorică, structura compartimentală, relațiile funcționale între compartimente, ierarhizarea funcțiilor, încadrarea personalului pe posturi, sunt obligații ale Directorului General al Institutului și ale personalului din conducerea administrativă, numit de acesta prin Decizie.  
Organigrama se aprobă de către Consiliul de Administrație și de către M.E.C.

**Art. 81** Atribuțiile de serviciu, răspunderile pentru fiecare funcție, se fac cunoscute prin fișa postului, anexă la contractul individual de muncă, fișe care se actualizează periodic.

**Art. 82** Fiecare structură compartimentală va avea obligatoriu întocmită "Fișa Compartimentului", care va cuprinde: sarcinile de serviciu, destinația, scopul, obiective, răspunderi, obligații, cerințe, competențe, poziția în ierarhia structurală, nivelul de coordonare și subordonare etc, și vor fi anexe la Regulamentul Intern, reactualizându-se periodic.

**Art. 83 (1)** Activitatea de creație tehnico-științifică este coordonată pe baza Planului Anual de cercetare științifică de către Consiliul Științific, care are regulament propriu de funcționare aprobat de Consiliul de Administrație.

**(2)** Consiliul Științific este organ consultativ ales și își desfășoară activitatea pe baza prevederilor specifice din R.O.F.

**Art. 84** Toate activitățile interne se vor desfășura pe bază de Nota de comanda, conform procedurilor AQ sau Nota de fundamentare.

**Art. 85 (1)** Problemele legate de desfășurarea activităților cu caracter umanitar, de îmbunătățire a regimului de muncă, de întrajutorare etc, se vor analiza de către Comisia Socială, numită prin Decizie a Directorului General, împreună cu reprezentanții alesi ai salariaților și S.I.M.Av.

**(2)** Comisia Socială își desfășoară activitatea pe baza Regulamentului de funcționare propriu aprobat de Conducerea Institutului și avizat de Consiliul de Administrație și care se constituie în Anexă la Regulamentul Intern.

**Art. 86** Conducerea INCDT COMOTI va asigura aplicarea legislației în vigoare privind informațiile clasificate.

#### CAPITOLUL 2 CONDITII DE MUNCA SI SANATATE SI SECURITATE IN MUNCA

**Art. 87** Părțile semnate ale C.C.M., înțeleg prin condiții de muncă, ansamblul de măsuri care influențează și condiționează desfășurarea procesului de muncă după cum urmează:

- a) structura - forma - modul de organizare a muncii în toate compartimentele și pentru toate tipurile de activități;
- b) modul și gradul de tehnicizare și utilare a locurilor de muncă, amenajare, spații conexe și anexe sociale;
- c) condiții de microclimat și ambientale (militând pentru reducerea locurilor de muncă nocivă, cu risc profesional);
- d) asigurarea măsurilor de sanătate și securitate în munca și P.S.I.;
- e) stabilirea condițiilor de încadrare a personalului în funcție de specificul activității depuse (examen medical, pregătire profesională, experiență, aptitudini specifice, competență dovedită etc.);
- f) cerințe exprese cuprinse în legislația muncii.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU





**Art. 88 (1)** Nerespectarea tuturor măsurilor luate pentru buna desfășurare a activităților precum și degradarea, nefolosirea, neutilizarea, descompletarea, sustragerea, înstrăinarea, folosirea în alte scopuri inclusiv personale a mijloacelor fixe, echipamentelor de lucru și protecție, a tehnicii de calcul, sculelor, dispozitivelor, instalațiilor etc, care conduc la schimbarea condițiilor de muncă inițiale, atrage după sine tragerea la răspundere a persoanei vinovate, sau a colectivului, administrativ, financiar, civil sau penal (după caz).

(2) Nesesizarea neregulilor constatate care aduc prejudicii indiferent de formă și valoarea lor se sancționează potrivit prevederilor Regulamentului Intern și legislației în vigoare.

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

(2) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locul de munca, INCDT COMOTI va lua , cel putin, urmatoarele masuri:

- a) - amenajarea ergonomica a locurilor de munca;
- b) - asigurarea conditiilor de mediu si microclimat (vestiare, zgomot, vibratii, temperatura, aerisire, umiditate);
- c) - amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca ( vestiare, bai, grupuri sanitare, sali de repaos);
- d) - diminuarea pana la incadrarea in concentratiile maxim admisibile a emisiunilor poluante.

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

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

**Art. 90** La schimbarea locului de muncă (sau a condițiilor de muncă) salariații vor fi obligatoriu instruiți de către conducătorii locurilor de muncă asupra specificului muncii, a normelor de sanatate si securitate in munca și P.S.I., pe care salariatul trebuie să le respecte, fiind testați în acest sens. În ambele situații dotarea cu echipamente specifice de lucru și protecție este obligatorie.

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

**Art. 92** Activitatea de sanatate si securitate in munca și cea de P.S.I. se va desfășura pe baza legislației specifice în vigoare, prin Decizia Directorului General numindu-se responsabil de activitate, cu specificarea responsabilităților și a competențelor.

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

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă are în componență minim următorii membrii:

- reprezentant al salariaților, reprezentant S.I.M.Av.;
- responsabil cu activitatea de sanatate si securitate in munca;
- responsabil cu activitatea de mediu și ecologie;
- medicul de medicina muncii;
- reprezentantul INCDT COMOTI în Comisia Socială.

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

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

SEMNATARI CONECTIVULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU

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

(2) În limita fondurilor disponibile și a prevederilor legale, cu consultarea reprezentanților aleși ai salariaților și a S.I.M.Av., institutul va acorda fonduri pentru:

- finanțarea acțiunilor propuse de Comisia Socială;
- finanțarea acțiunilor propuse de Comitetul de securitate și sănătate în muncă;
- finanțarea cursurilor de reconversie, pentru limitarea concedierilor.

**Art. 95** Măsurile privind protecția, igiena și securitatea în muncă, prevenirea și stingerea incendiilor, medicina muncii sunt prevăzute în Regulamentul Intern.

#### TITLUL IV TIMPUL DE LUCRU ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ. CONCEDIILE ȘI ZILELE DE SĂRBĂTOARE

##### CAPITOLUL 1

##### TIMPUL DE MUNCA

**Art. 96 (1)** Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi și de 40 ore/săptămână.

- (2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore/zi și de 30 ore/săptămână.
- (3) Săptămâna de lucru este de 5 zile, de regulă de luni până vineri, zilele de sâmbătă și duminică fiind considerate zile de repaus.
- (4) Se acceptă ca ziua de vineri să fie cu o durată de 6 ore, în condițiile în care timpul de lucru în celelalte zile va fi mai mare cu 1/2 oră zilnic.

**Art. 97** Orele de începere și terminare a programului de lucru sunt stabilite prin Regulamentul Intern al INCDT COMOTI.

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

**Art. 99** Fiecare departament poate să stabilească orare flexibile de lucru în cazuri justificate și fără a produce perturbări în desfășurarea activităților de lucru, cu respectarea prevederilor Regulamentului intern și cu acordul șefului de departament și aprobarea Directorului General, precum și cu menționarea în scris a modalităților de aplicare a acestora.

**Art. 100** Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Conducerea INCDT COMOTI va analiza cererea și o va aproba în funcție de posibilități.

**Art. 101 (1)** Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare. 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. La stabilirea perioadelor de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(2) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână, iar programul stabilit să fie anunțat cu o săptămână înainte. În aceste condiții nu se angajează tineri care nu au implinit vârsta de 18 ani.

(3) Pentru personalul încadrat cu timp parțial de lucru, orele de începere a schimburilor de lucru sunt aceleași ca pentru schimburile normale.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU

(4) Programul de lucru organizat în ture se desfășoară pe baza de grafice săptămânale sau lunare. Intervalul dintre două ture de lucru este de cel puțin 12 ore. Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

(5) La cerere, salariații cu program parțial de lucru pot fi încadrați în program normal dacă există posturi vacante și dacă întrunesc condițiile ocupării acestor posturi.

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

(2) Sunt zilele nelucrătoare, acordate suplimentar și plătite dacă sunt în cursul săptămânii de lucru, zilele de:

- 8 Martie pentru salariați,
- 1 Mai
- a doua și a treia zi de Paște
- prima și a doua zi de Rusalii
- 15 August- Adormirea Maicii Domnului
- 30 Noiembrie
- 1, 25 și 26 Decembrie
- 1 și 2 Ianuarie

(3) În afara zilelor nelucrătoare stabilite prin alin. (2) se consideră ca zi nelucrătoare ziua de 24 Dec 2012 în compensare cu ziua de 19 noiembrie 2012 când se sărbătorește "Ziua Cercetătorului și Proiectantului" din România.

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

**Art. 103** Pe timpul sărbătorilor de Crăciun și de Paști, în raport de interesele institutului și de cerințele salariaților, se pot cumula zilele libere acordate prin lege cu zile de concediu de odihnă sau concediu fără salariu, după caz, pentru a întregi o anumită perioadă liberă.

**Art. 104 (1)** În situații speciale salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare peste programul normal de lucru.

(2) Munca peste durata normală a programului de lucru se prestează la solicitarea conducerii INCDT COMOTI, cu acordul salariaților, cu excepția următoarelor cazuri prevăzute de Codul Muncii, în care acordul salariatului nu mai este necesar pentru :

a.) preintampinarea sau înlăturarea calamităților naturale sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitizează sănătatea sau viața altor persoane, provocate de avarii, incendii, explozii, accidente și alte fenomene negative;

b.) înlăturarea efectelor unor situații neprevăzute care dau neașteptat daune bunei desfășurări a activității INCDT COMOTI.

**Art.105 (1)** Orele în care un angajat prestează munca peste durata normală a timpului de muncă săptămânal, sunt considerate ore suplimentare și se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice, ulterior efectuării lor. Dacă munca astfel prestată nu poate fi compensată cu timp liber corespunzător în următoarele 60 de zile calendaristice, salariatul va fi plătit prin adaugarea unui spor la salariu de bază corespunzător duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), este de 100% din salariul de bază.

SEMNATARIII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI  
Valentin SILIVESTRU      Violeta SBARCEA      Liviu ADAM      Camelia CREANGĂ      Gheorghe GHINOIU








(3) Lucrul peste program sau în zilele libere nu se compensează cu timp liber și nu se plătește, dacă se datorează restanțelor nejustificate ori îndeplinirii necorespunzătoare a sarcinilor de serviciu.

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

**Art.106** Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta munca suplimentară.

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

(2) La cererea întemeiată a salariaților gravide, INCDT COMOTI va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(3) Salariații în cauză sunt obligați să prezinte adeverința medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

**Art.108** În durata normală a timpului de muncă nu intra timpii consumați cu echiparea-dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

**Art.109** Drepturile salariaților care lucrează cu fracțiuni de normă, cu o durată redusă a timpului de lucru, se acordă proporțional cu timpul lucrat, dacă legea nu prevede altfel.

## **CAPITOLUL 2**

### **CONCEDII**

**Art. 110** Salariații beneficiază de concediile prevăzute de lege, și anume: concediul de odihnă, medical, de maternitate, pentru creșterea copilului de până la 2 ani, pentru îngrijirea copil bolnav, concedii de formare profesională și concedii fără plată.

#### **A. Concediul de odihnă:**

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

**Art. 112** Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, proporțional cu timpul de lucru realizat astfel :

1. Pentru salariații cu contract de muncă pe durată nedeterminată concediul de odihnă va avea o durată de **28 de zile lucrătoare**, din care :
  - 15 zile programate de Institut în perioada : 28.Iulie 2014 – 17 August 2014
  - o zi în perioada sărbătorii Pastelui, respectiv 18 Aprilie 2014
  - Ziua de 2 Mai 2014
  - 7 zile în perioada sărbătorilor de sfârșit de an : 23, 27, 30, 31 Decembrie 2013 și 3-7 Ianuarie 2014
- 2 Pentru salariații care se angajează sau pleacă din Institut în cursul anului, zilele de CO se vor acorda proporțional cu timpul de muncă lucrat.

**Art. 113 (1)** Pentru salariații cu contract de muncă pe durată determinată, zilele de C.O. se acordă, proporțional cu timpul de muncă lucrat.

SEMNĂTĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU

- (2) Pentru salariații care fie sunt salariați cu funcția de bază la altă unitate (unde au contract de muncă) fie sunt angajați în aceleași condiții la alte unități, eventualele drepturi de C.O. se acordă conform legislației în vigoare.
- (3) Salariații detașați de la alte unități, dacă nu a fost stabilit altfel prin "Protocolul de colaborare" își pot efectua C.O. conform programării făcute de INCDT COMOTI.
- (4) Durata concediului de odihnă pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.
- (5) Tinerii care nu au implinit 18 ani, au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucratoare.

**Art. 114** Se acordă suplimentar zile de C.O. plătite, în continuarea celor 28 de zile lucratoare sau separat, în funcție de vechimea în muncă după cum urmează:

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

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

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

(2) Când din motive neimputabile salariatului acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va acorda până la sfârșitul anului următor, în perioada solicitată de salariat.

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

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

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

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

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

**Art. 119 (1)** În cazurile justificate, pentru situații deosebite, etc., în măsura posibilităților, se pot acorda avansuri bănești din drepturile de C.O., în limita a 10 zile, fără drept de primă de vacanță.

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

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

**Art. 120** Drepturile bănești ale salariaților pentru C.O., se vor plăti, în funcție de posibilitățile Institutului, cu cel puțin 5 zile lucratoare înainte de plecarea în concediu a salariatului.

SEMNATARIII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta ȘBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU

**Art. 121** La plecarea din Institut, din inițiativa salariatului, acesta este obligat a returna o sumă de bani, proporțional calculată cu timpul de lucru neefectuat până la sfârșitul anului calendaristic, pentru salariații care au beneficiat de indemnizația de concediu (8 ore/zi) și prima de vacanță.

**Art. 122** Salariații care au mai mult de 2 absențe nemotivate într-o lună sau au primit mai mult de o sancțiune în ultimele 3 luni premergătoare C.O., au dreptul la 50% din prima de vacanță, dacă nu se hotărăște altfel.

**Art.123 (1)** Orice convenție prin care se renunța total sau în parte la concediul de odihna este interzisă.

(2) Cererile de plecare în concediu se vor depune individual la Serviciul Resurse Umane cu cel puțin o săptămână înainte de plecarea în concediu.

(3) Cererea de concediu de odihna se avizează de către șeful ierarhic superior și șeful Serviciului Resurse Umane și se aprobă de către Directorul General.

(4) Orice întrerupere a concediului de odihna se comunică Serviciului Resurse Umane în prima zi a întreruperii și se face cu aprobarea șefului ierarhic superior.

**Art.124 (1)** Reprogramarea concediului de odihna poate fi determinată de următoarele situații:

- a) când salariatul este în concediu de odihna înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- b) în cazul modificării unor termene de predare a lucrărilor de orice fel, a întârzierilor în predare sau execuție, a lipsei de comenzi, contracte, etc.;
- c) când angajatul urmează, sau trebuie să urmeze, un curs de calificare, de perfecționare sau de specializare, în țară sau în străinătate;
- d) când angajatul are recomandări medicale pentru a urma un tratament într-o stațiune balneo-climaterică într-o anumită perioadă a anului;
- e) când, din motive întemeiate, angajatul cere pentru interes personal reprogramarea plecării în concediu la o altă dată și interesele serviciului o permit.

(2) Întreruperea concediului de odihna se face în cazuri excepționale, motivate în scris de către șeful locului de muncă, când este necesară prezența la locul de muncă a salariatului aflat în concediu de odihna, dar numai cu aprobarea Directorului General și cu acordul salariatului. Salariatul rechemat la lucru are dreptul la o compensare, astfel:

- considerarea timpului afectat rechemării (inclusiv deplasarea dus-întors), ca lucrat în delegație, și plătit ca atare;
- prelungirea C.O. cu numărul de zile din rechemare.

(3) Dacă angajatul donează sânge în timpul concediului de odihna, acesta se prelungeste cu numărul de zile libere acordate potrivit legii.

**Art.125 (1)** În cazurile de întrerupere a concediului de odihna menționate mai sus, angajatul are dreptul să efectueze restul zilelor de concediu de odihna după ce au încetat situațiile respective sau, când aceasta nu este posibil, la o dată stabilită printr-o nouă programare până la sfârșitul anului în curs.

(2) În cazurile de întrerupere a concediului de odihna în care zilele de concediu de odihna rămase se vor efectua imediat după ce au încetat situațiile de întrerupere, indemnizația de concediu nu se restituie. În aceste situații se va proceda la regularizarea plăților în raport cu indemnizația de concediu aferentă zilelor de concediu neefectuate și cu salariul convenit salariatului pentru perioada lucrată după întreruperea concediului sau cu drepturile convenite pe această perioadă, după caz, potrivit legii.

**Art.126 (1)** În concediul de odihna nu se includ perioadele de tratament și refacere ca urmare a accidentelor de muncă sau îmbolnăvirii profesionale.

(2) Salariații care au fost în incapacitate temporară de muncă întregul an calendaristic nu au dreptul la concediu de odihna pe acel an.

SEMNATĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCĐ TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



(3) În cazul în care perioada de incapacitate temporară a fost de 12 luni sau mai mare și s-a întins pe 2 ani calendaristici consecutivi, salariații respectivi au dreptul la un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînțele activității, în măsura în care nu a fost efectuat în anul în care s-a produs pierderea temporară a capacității lor de muncă.

(4) Salariații care beneficiază de concediu plătit pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani au dreptul la concediu de odihnă proporțional cu timpul efectiv lucrat în anul calendaristic respectiv, cu condiția să fi lucrat o perioadă de timp în acel an.

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

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

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

(3) Zilele libere prevăzute la alin.1 al acestui articol nu întrerup și nu prelungesc concediile de odihnă, medicale, de studii, fără plată, de maternitate și pentru creșterea copilului până la 2 ani.

(4) În funcție de condiții și posibilități Institutul poate acorda o zi liberă pentru ziua de naștere a salariatului.

#### **B. Concediul medical:**

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

(2) În cazul în care salariatul absentează din motive de sănătate acesta este obligat să anunțe șeful ierarhic superior în termen de 24 de ore de la data începerii perioadei de absență și de a prezenta Serviciului Resurse Umane certificatul medical până la data de 3 a lunii următoare.

(3) Salariatul este obligat să anunțe personal (direct sau prin telefon) absențarea din motive de sănătate iar în situațiile excepționale de imposibilitate a acestuia prin membri de familie.

(4) Pentru acordarea drepturilor banesti nu se acceptă decât certificate medicale tip; adeverintele medicale și orice alte tipuri de formulare nu pot fi luate în considerare.

(5) În cazul în care absența cauzată de boală se prelungeste peste termenul prevăzut, salariatul va prezenta un alt certificat medical cu o zi înainte de expirarea precedentului.

#### **C. Concediul pentru formare profesională**

**Art.129 (1)** Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediul de formare profesională se poate acorda cu sau fără plată.

SEMNATĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL ÎNC. TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



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

(2) Conducerea INCDT COMOTI poate respinge solicitarea salariatului cu acordul reprezentantilor alesi ai salariatilor și S.I.M.Av. daca absenta salariatului prejudiciaza grav activitatea institutului.

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

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

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

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

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

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

#### **D. Concediul fara plata :**

**Art.132 (1)** Concediul fara plata poate fi acordat numai daca nu este afectata activitatea Institutului si numai pentru rezolvarea unor probleme personale.

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

(3) Concediul fara plata nu poate fi mai mare de 90 de zile calendaristice intr-un an.

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

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

(6) Dacă în termen de 3 zile lucrătoare de la data expirării C.F.P., salariatul care a beneficiat de C.F.P. nu se prezintă la serviciu, sau nu anunță în scris motivul neprezentării, Institutul, după înștiințare, este în drept a-i desface C.I.M. și după caz a solicita daune.

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Viola SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU





### E. Intreruperea temporara a activitatii Institutului

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

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

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

## TITLUL V SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

### CAPITOLUL 1

#### CRITERII GENERALE DE STABILIRE A SALARIULUI DE BAZĂ

**Art.134 (1)** Pentru munca prestată în folosul Institutului, pentru îndeplinirea scopurilor funcționale și finalității tuturor activităților, fiecare salariat are dreptul la un venit salarial, în bani, acordat conform prevederilor prezentului C.C.M. și a legislației în vigoare.

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

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

(4) Modificarea fondului de salarii până la finele exercițiului financiar 2012, pe durata valabilității acestuia, se va face conform legislației în vigoare.

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

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

(3) Salariul minim brut pe Institut este 850 lei.

(4) Salariile de bază se stabilesc conform grilei de salarizare, anexă la prezentul contract - **Anexa nr. 11**

**Art. 136 (1)** Pentru o mai corectă evaluare, salariații vor fi clasificați în "clase valorice", pe baza criteriilor de performanță socio-profesionale înscrise în "Fișele de Apreciere" individuale, ce se vor completa prin grija șefilor de compartimente, responsabililor de contracte, anterior începerii negocierilor salariale , și trimestrial după aceea.

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

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU






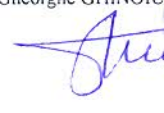


Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU

(3) Declasarea salariatului din "Clasa Valorică" în care a fost încadrat pe baza criteriilor de performanță din "Fișa de Apreciere" nu poate fi făcută decât în situațiile în care salariatul a fost sancționat disciplinar pentru neîndeplinirea obligațiilor sale.

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

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

**Art. 139 (1)** Obligația participării la atragerea de comenzi, la întocmirea de documentații tehnice și de oferte, la promovarea valorilor și imaginii Institutului, o au salariații din compartimentele specializate cu competență prin decizie internă.

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

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

## CAPITOLUL 2

### **NEGOCIEREA INDIVIDUALĂ**

**Art. 140** Negocierea salariului de bază se face ținându-se cont de "Fișa de Apreciere".

(1) Salariul se poate negocia anual, la intrarea în vigoare a noului C.C.M și nu poate fi modificat mai devreme de un an, decât în condițiile prezentului C.C.M și a legislației.

(2) Având în vedere situația economică dificilă, creșterea salarială se va realiza prin indexarea cu un procent de 3% a salariilor de bază, începând cu data înregistrării noului C.C.M.

**Art. 141 (1)** La solicitarea salariatului, la negociere poate participa un reprezentat al salariaților sau S.I.M.Av., și/sau șeful lui direct.

(2) Contestațiile reieșite după renegocierea individuală și semnarea cu obiecțiuni a Fișei de Negociere se depun prin Registratură, în termen de 3 zile de la data negocierii spre a fi analizate de către Directorul General și după caz împreună cu reprezentantul sindicatului.

(3) Ca urmare a analizei efectuate, contestațiile se consideră:

- **fără obiect** - când se convine că au fost corect aplicate criteriile de apreciere stabilite sau prevederile CCM la nivel de institut, situație în care contestațiile se resping;
- **îndreptățite** - când se convine că nu s-au aplicat corect criteriile de apreciere stabilite sau prevederile CCM la nivel de Institut, situație în care conducerea INCDT COMOTI urmează să revizuiască în mod corespunzător propunerea de venit salarială făcută salariatului în cauză, de natură să conducă la rezolvarea divergenței.

Nesemnarea Fișei de Negociere nu dă dreptul la contestație.

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

SEMNATARI CONECTIVULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Mioleta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



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

- la modificarea legislației, sau a fondului de salarii, la indexări, sau compensări: prin act adițional la prezentul contract;
- în caz de promovare, atestare, sau la încheierea perioadei de probă, prin negociere;
- la schimbarea funcției
- la modificarea condițiilor de acordare a sporurilor, când se acorda numai sporurile aferente acestora.
- în cazul executării unor contracte de cercetare-dezvoltare-proiectare de mare importanță, contracte de export, contracte din programele europene, etc. salariile personalului executant de proiecte pot fi marite, în intervalul dintre două negocieri anuale, fie pentru perioada de executare a acestor contracte, fie pentru o perioada mai mare convenită între Institut și salariat.

**Art. 144** Pentru funcțiile de Director Științific și Director Tehnic se vor pontă în fișele de pontaj astfel: 4 ore în regie și 4 ore pe contract.

### **CAPITOLUL 3**

#### **SPORURI ȘI ADAOSURI LA SALARIUL DE BAZĂ**

**Art. 145 (1)** Se acordă următoarele sporuri :

- pentru funcție - de la 8% la 25%, astfel :
  - -pentru seful colectivului cu un numar de minim 4 persoane.....**8%**,
  - -pentru seful colectivului cu un numar de peste 10 persoane.....**15%**,
  - -pentru directori ..... **25%**.
- pentru responsabilitate : **8%, 15%, 25%** ;
- pentru vechime în muncă astfel :

spor	Interval vechime
<b>7%</b>	3 – 5 ani
<b>10%</b>	5 – 10 ani
<b>15%</b>	10 – 15 ani
<b>20%</b>	15 – 20 ani
<b>25%</b>	peste 20 ani

- pentru fidelitate , funcție de vechimea neîntreruptă de la ultima angajare în INCDT Turbomotoare COMOTI astfel :

spor	Vechime neîntreruptă de la ultima angajare în INCDT COMOTI
<b>3 %</b>	5 – 10 ani
<b>5 %</b>	peste 10 ani

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

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCDT TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU


Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

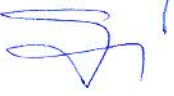
Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU





- i) pentru exercitarea în cadrul Institutului, a atribuțiilor aferente altor funcții decât cea de baza : **8%; 15%; 30%; 50%** ;
- j) pentru înaltă specializare : **8%, 15%, 25%, 35%, 45%** ;
- k) pentru conduceri de contracte, pe perioada cât timp poartă pe acele contracte, astfel :
- între 100.000 și 500.000 RON : **8%** ;
  - între 500.000 și 1.500.000 RON : **15%** ;
  - peste 1.500.000 RON : **25%** ;

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

- l) pentru dublă deservire, pe perioada în care lucrează simultan pe 2 mașini : **25%; 50%**, în funcție de complexitatea lucrărilor;
- m) pentru condiții penibile: **15%**;
- n) pentru desfășurarea activităților de producție în regim de urgență : **5%**, acordat în baza referatului șefului direct, aprobat de către Directorul General

(2) În funcție de posibilitățile și de necesitățile institutului, la negocierea individuală se mai poate acorda un spor de 8% la salariul de bază pentru situații ca :

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

**Art. 146 (1)** Adăsurile la salariul de bază reprezintă sumele acordate în funcție de realizări, din fondul pentru sporul de performanță.

(2) Condițiile ce trebuie îndeplinite pentru acordarea sporului de performanță sunt :

- a) contractele compartimentului asigură acoperirea în proporție de 100% a fondului de salarii pt. întreg anul , în fondul de salarii incluzându-se salariile de bază , sporurile și primele stabilite conform CCM ;
- b) respectarea termenelor de predare, avizare a proiectelor, etapelor și fazelor, a termenelor stabilite contractual;
- c) respectarea cerințelor de calitate, a lucrărilor și produselor.

(3) Fondul pentru sporul de performanță se va calcula la începutul anului, la nivelul fiecărui compartiment , ca procent de 60% din suma suplimentară fondului de salarii, care poate fi acoperită de contracte.

- a. Din fondul calculat la nivelul compartimentului pt. sporul de performanță, 80% se va repartiza egal pentru cele 12 luni și se va acorda în funcție de aportul fiecărui angajat, la propunerea șefului de compartiment, aprobată de către Directorul General, iar 20% reprezintă suma destinată compartimentelor funcționale;
- b. pentru aprobarea fondului anual, șeful compartimentului va înainta Directorului General, la începutul anului, un referat de solicitare ce va cuprinde datele pe baza cărora s-a efectuat calculul fondului pentru sporul de performanță, anexându-se documentele justificative, cu avizul compartimentului plan;
- c. fondul pentru sporul de performanță se poate recalcula pe parcursul anului, cu aprobarea Directorului General, în funcție de obținerea unor noi contracte.

SEMNTARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCĐ TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



(4) Neîndeplinirea , pe parcursul derulării contractelor și proiectelor, a condițiilor referitoare la termenele de avizare și predare precum și la cerințele de calitate, produce diminuarea corespunzătoare a fondului de premiere, până la anularea acestuia

**Art. 147** Pentru îndeplinirea criteriilor de performanță și a creșterii prestigiului Institutului, activitatea cercetătorilor se va stimula financiar, în funcție de obținerea brevetelor de invenții și publicarea de articole în reviste cotate ISI, care se înscriu în domeniul de activitate al Institutului . Stimulentele financiare se vor acorda astfel :

	Suma/Euro
Depunere brevet	100
Acordare brevet	500
Articol publicat în revista cotate ISI	300
Articol publicat în revista de categoria A	150
Articol publicat în revista de categoria B	100

**Art. 148** Condițiile de participare la fondul de stimulare din profitul obținut pentru anul anterior sunt următoarele :

1. Vor fi excluși următorii salariați :

- Cei care în prezent nu mai sunt salariați INCD Turbomotoare COMOTI și au lucrat în cursul anului anterior mai puțin de 6 luni ;
- Cei care s-au angajat pe parcursul anului anterior și au lucrat mai puțin de 6 luni ;
- Cei care au fost sancționați disciplinar în anul anterior

2. Repartizarea se va efectua în funcție de venitul mediu lunar realizat în ore lucrate de către salariat în anul anterior și funcție de încadrarea în următoarele categorii : a) Directori, b) Șefi compartimente; c) Personal execuție

#### CAPITOLUL 4

#### PLATA DREPTURILOR BĂNEȘTI

**Art. 149** Veniturile salariale se acordă în raport cu rezultatele obținute în muncă, cu veniturile Institutului, acordat în condițiile prezentului contract, dar nu mai puțin de salariul de bază minim pe Institut.

**Art. 150** Plata salariilor se face periodic, sub formă de avans și lichidare la date stabilite în funcție de încasări.

Plata salariilor se face, de regula, prin cărți de debit, Institutul achitând cheltuielile aferente operațiunilor bancare obținerii acestora.

**Art. 151** În cazul preconizării sau apariției dificultăților financiare, conducerea executivă va informa Consiliul de Administrație și Comisia de Negociere, cu care va negocia soluționarea.

În caz de nesoluționare este obligatorie concilierea.

Documentele emise cu aceste ocazii constituie acte adiționale la prezentul contract.

#### TITLUL VI

#### MĂSURI DE PROTECȚIE SPECIALĂ A SALARIAȚILOR ȘI ACORDAREA DE FACILITĂȚI ACESTORA

**Art. 152. (1)** Părțile sunt de acord ca în funcție de realizările și posibilitățile reale ale Institutului, pe parcursul anului calendaristic să se acorde din fondul de salarii un procent de :

40% din salariul mediu de bază pe institut , aferent lunii în care se acordă, pentru sărbătoarea de Paște;  
40% din salariul mediu de bază pe institut , aferent lunii în care se acordă, pentru sărbătoarea de de Crăciun ;  
65% din salariul negociat, dar nu mai mică de 65% din salariu mediu pe institut la plecarea în concediul de odihnă programat .

(2) Pentru ziua de naștere a salariatului , se va da un acord în valoare de **25% din salariul mediu de bază pe Institut** din luna respectivă.

SEMNATARI CONECTIVULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



- (3) Pentru salariații cu contract de muncă cu timp parțial sau care se angajează sau pleacă din Institut în cursul anului, sumele prevăzute la al. (1) se vor acorda proportional cu timpul de munca lucrat.
- (4) La plecarea în concediul de odihnă salariații pot primi suma stabilită la al. (1) în tichete de vacanță, numai în baza cererii întocmite de salariat, aprobată și depusă la Serv. Resurse Umane până la data de 31 Ianuarie a anului pentru care se acorda.

**Art. 153** Salariații cu norma întreaga și funcție de bază în Institut vor beneficia, în funcție de realizările financiare ale Institutului, de următoarele drepturi :

- (1) Salariații cu domiciliul în Mun. București care au locul de muncă la sediul Institutului, beneficiază de plata contravalorii transportului la și de la locul de muncă, în limita sumei de **50** de lei pe luna. Plata se va efectua în baza documentelor justificative din luna în care se acorda, constând în abonamentul pentru Metrou sau pentru transportul de suprafață fie în bonul fiscal de alimentare cu carburant. Suma este impozabilă.
- (2) Salariații cu domiciliul în afara Mun. București care au locul de muncă la sediul Institutului, beneficiază de plata contravalorii transportului la și de la locul de muncă, în limita costului călătoriilor lunare cu trenul la clasa a II-a/ maxi taxi, aferent distanței de la locul de domiciliu la sediul Institutului dar nu mai mult de **500** de lei pe luna (documentele justificative pentru decont vor fi cele legale). Suma este impozabilă.
- (3) Suma de 150 de lei oferită pentru copiii minori ai salariaților cu ocazia zilei de 1 Iunie și cu ocazia Crăciunului precum și pentru salariați cu ocazia zilei de 8 Martie, suportată din fondul de cheltuieli sociale, se va plăti numai salariaților cu funcție de bază și normă întreagă.;
- (4) Tichete de masă se acorda în conformitate cu prevederile legale în vigoare și funcție de posibilitățile financiare ale Institutului.
- (5) În funcție de situația economică a Institutului salariații cu normă întreagă și funcție de bază pot beneficia de tichete de creșă și/sau tichete cadou conform prevederilor legale în vigoare.

**Art. 154 (1)** Indemnizația de sfârșit de carieră profesională se va acorda, în funcție de realizările și posibilitățile financiare ale Institutului, salariaților care intrunesc condițiile de pensie la limita de vârstă sau în caz de deces și se stabilește astfel :

Vechimea salariatului în Institut	Indemnizația de sfârșit de carieră profesională
Sub 5 ani	Un salariu mediu pe Institut
între 5 și 10 ani	două salarii medii pe Institut
între 10 și 15 ani	trei salarii medii pe Institut
între 15 și 20 ani	patru salarii medii pe Institut
peste 20 ani	cinci salarii medii pe Institut

- (2) Pentru angajații ce se pensionează anticipat sau medical, indemnizația se stabilește la două salarii medii pe Institut .

**Art. 155** În cazul apariției de dificultăți economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, conducerea Institutului poate dispune măsuri de reducere sau concediere a personalului, cu respectarea celor prevăzute în codul muncii.

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

- să întocmească un plan de măsuri sociale sau de alt tip prevăzut de lege cu consultarea reprezentanților alesi ai salariaților și S.I.M.Av;
- să propună salariaților programe de formare profesională;

SEMNAȚARI CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



- să pună la dispoziția reprezentanților aleși ai salariaților și S.I.M.Av. toate informațiile relevante în legătură cu concedierea, în vederea formulării de propuneri din partea acestuia;
- să inițieze în timp util, în scopul punerii de acord, consultări cu reprezentanții aleși ai salariaților și S.I.M.Av. referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierii colective sau de reducere a numărului de salariați și de atenuare a urmărilor acestora.

**Art. 157** Conducerea institutului are obligația să notifice în scris reprezentanții aleși ai salariaților și S.I.M.Av. intenția de concediere colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

**Art. 158** Notificarea intenției de concediere colectivă se face sub forma unui proiect care va cuprinde:

1. nr. total și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
2. motivele tehnico-economice care determină concedierea;
3. criteriile avute în vedere potrivit legii pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
4. măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
5. măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează a fi acordate salariaților supuși concedierii;
6. data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
7. termenul în care reprezentanții aleși ai salariaților și S.I.M.Av. pot face propuneri pentru evitarea sau diminuarea nr. salariaților concediați.

**Art. 159** Conducerea Institutului are obligația să notifice proiectul de concediere Inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale a ocupării forței de muncă la aceeași dată la care a notificat reprezentanții aleși ai salariaților și S.I.M.Av.

**Art. 160** S.I.M.Av. și reprezentanții aleși ai salariaților pot propune conducerii institutului măsuri în vederea evitării concedierilor sau diminuării numărului acestora într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii proiectului de concediere.

**Art. 161** Conducerea institutului are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate reprezentanții aleși ai salariaților și/sau de S.I.M.Av. în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

**Art. 162** În cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate în interiorul termenului de 45 de zile, la solicitarea oricăreia dintre părți, Inspectoratul teritorial de muncă poate dispune prelungirea acestuia cu max. 10 zile calendaristice.

**Art. 163** Conducerea Institutului nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de 9 luni de la data concedierii acestora.

**Art. 164 (1)** În cazul în care în această perioadă Institutul își reia activitățile a căror încetare a dus la concedieri colective, INCDDT COMOTI are obligația de a transmite salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs, ori perioadă de probă.

(2) Salariații au la dispoziție un termen de 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(3) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (1) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (2) sau refuză locul de muncă oferit, INCDDT COMOTI poate face noi angajări pe locurile de muncă ramase vacante.

**Art. 165** Principalele criterii de departajare la luarea măsurii de desfacere a C.I.M. sin inițiativa conducerii INCDDT COMOTI sunt competența profesională și rezultatele activității depuse.

**Art. 166** La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante, de natura celor desființate, la competența și rezultate egale, măsurile vor afecta în ordine:

SEMNAȚARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCDD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



- a) Contractele individuale de muncă ale salariaților care nu au funcția de bază în Institut, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) Contractele individuale de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare.
- c) Contractele individuale de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor.

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

- a) Dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în cadrul INCDT COMOTI, se desface CIM al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface CIM al unui salariat care ocupă un post nevizat de reducere,
- b) Măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au în întreținere copii și, în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, unicii întreținători de familie, precum și salariații bărbați sau femei care mai au cel mult 5 ani până la pensie.

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

**Art. 169** La desfacerea C.I.M. din inițiativa conducerii INCDT COMOTI pentru motive neimputabile salariaților, aceștia vor primi o indemnizație compensatorie suplimentară în funcție de vechimea în muncă, astfel:

Vechime în muncă	Quantum indemnizație
Sub 15 ani	2 (două) salarii de bază
15 – 20 ani	3 (trei) salarii de baza
Peste 25 ani	5 (cinci) salarii de bază

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

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

- a) cel puțin un salariu de bază mediu plătit de Institut, acordat mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata ajutorului acordat în aceste condiții;
  - b) cel puțin două salarii de bază, medii pe Institut, în cazul decesului salariatului, dacă decesul a intervenit ca urmare a unui accident de muncă sau legat de muncă sau boală profesională, quantumul ajutorului, acordat familiei va fi de cel puțin patru salarii medii pe Institut; diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea în condițiile legii a cauzei decesului;
  - c) cel puțin un salariu de bază, mediu pe Institut, la decesul soțului, soției, părinților și copiilor, sau a fraților și surorilor, aflați în întreținerea salariatului;
  - d) cel puțin un salariu de bază, mediu pe Institut, la căsătoria salariatului.
- Salariul de bază, mediu pe Institut este cel din luna evenimentului.

**Art. 172** În funcție de posibilități, se poate stabili pentru cele 126 de zile de concediu pre și postnatal compensarea în bani a diferenței dintre salariul de bază individual și indemnizația plătită în condițiile legii, sau în timp liber acordat la cererea salariatei.

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

SEMNTARIII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU





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

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

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

- a) compensație prevăzută la art. 175;
- b) concediu fără plată neutilizat de mamă la data decesului, cu drepturile prevăzute la art. 176.

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

**Art. 176 (1)** Salariații gravide, începând din luna a-V-a și cele care alăptează nu vor putea fi repartizate la muncă de noapte, nu vor putea fi detașate în alte localități și nu vor lucra în locuri considerate cu condiții deosebite.

2) Salariații care au în îngrijire copii de până la 3 ani nu pot fi trimise în alte localități, decât cu acordul lor.

3) În alte situații, salariații au dreptul la program redus în condițiile legii.

4) La cererea lor și cu aprobarea conducerii Institutului, salariații care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară pot opta pentru program de lucru decalat, fără a dereglă activitățile Institutului.

5) Salariații care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară și care nu mai beneficiază de concediu medical plătit pentru îngrijirea copiilor bolnavi, pot beneficia de maximum 6 zile libere pe an, plătite cu salariul de bază, pentru îngrijirea copiilor internați în spital.

6) Zilele prevăzute se acordă la cerere după prezentarea actului medical care va face dovada internării mamei și a copilului.

**Art. 177** Salariații și membrii familiilor lor pot beneficia prin sindicat de bilete de odihnă și tratament în stațiunile balneo-climaterice și turistice.

**Art. 178 (1)** Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, Institutul va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității și ajutorului primit.

(2) Acordarea compensației prevăzute la alin. 1 nu înlătură și nici nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri a salariatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege.

## TITLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

**Art. 179 (1)** În funcție de interesele Institutului, la propunerea responsabililor de lucrări, a șefilor de compartimente, INCDT COMOTI va organiza direct sau va susține material toate formele de pregătire și perfecționare profesională (individuală sau de grup)

(2) Salariații implicați în proiecte care presupun participarea la seminarii, cursuri, stagii de pregătire, manifestări științifice sau sedințe de lucru, desfășurate atât în țară cât și în străinătate, au obligația de a anunța în timp util intenția de încetare a contractului individual de muncă sau orice altă situație care face imposibilă participarea la evenimentele susmenționate, astfel încât Institutul să poată recupera cheltuielile efectuate pentru acestia în vederea rezervării și înscrierilor.

(3) Responsabilii de proiecte sau șefii de compartimente au obligația de a comunica în timp util planificarea desfășurării evenimentului, salariaților propuși pentru participare.

**Art. 180** Consiliul Științific propune susținerea materială și organizarea concursurilor privind obținerea, atestarea și confirmarea titlurilor profesionale și științifice și validează rezultatele, cu respectarea legislației în vigoare.

SEMNETARI CONECTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Viola SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



**Art. 181 (1)** Pentru orice tip de acțiune organizată și finanțată de Institut, sau acțiuni organizate de alte unități din țară sau străinătate, se vor încheia "Acte adiționale" la C.I.M., care vor cuprinde obligațiile părților pe timpul pregătirii și după aceea, conform Codului Muncii art 198, al 2 .

(2) Pentru personalul aflat sub contract, care urmează forme de pregătire în străinătate cu o durată mai mare de 6 luni de zile se instituie obligația transmiterii către Institut a unui act doveditor că urmează cursurile, că și-a luat examenul, cu menționarea perioadei sau stagiului pe care trebuie să-l parcurgă, într-un interval de maximum 60 de zile de la data încheierii ciclului sau anului de studii; în caz contrar, Institutul este în drept a pretinde daune și a desface (după caz) C.I.M.

**Art. 182** În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională organizat de un terț, pe care ar dori să-l urmeze, conducerea Institutului va analiza dacă și în ce condiții Institutul va suporta contravaloarea cursului.

**Art. 183** În limita fondurilor disponibile, la propunerea Consiliului Științific, Institutul poate suporta cheltuielile generate de obținerea titlului de Doctor, în specialitățile din domeniul de activitate al Institutului.

## TITLUL VIII

### DREPTURILE SINDICATULUI CA ORGANIZAȚIE ȘI CA REPREZENTANT AL SALARIAȚILOR

**Art. 184 (1)** În execuția C.C.M.reprezentantii alesi ai salariatilor și S.I.M.Av. sunt organele reprezentative ale salariaților în fața conducerii INCDT COMOTI în condițiile Legii nr.62/2011.

(2) Părțile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele și pentru salariați în general, libertatea de opinie.

(3) Conducerea INCDT COMOTI va adopta o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale din INCDT COMOTI.

(4) Regulamentul Intern se întocmește de către conducerea INCDT COMOTI cu consultarea reprezentanților alesi ai salariatilor și S.I.M.Av. conform legii .

**Art. 185** În vederea exercitării dreptului sindical conducerea INCDT COMOTI va asigura pentru SIMAv sau acesta va putea utiliza, gratuit, următoarele;

- Spațiu adecvat în unitate;
- Mobilierul necesar ;
- Post telefonic interior în condiții de gratuitate, S.I.M.Av. are acces la mijloacele de comunicare (telefon cu legătură exterioară, fax), precum și la mijloacele de multiplicare cu respectarea R.I. al Institutului;
- Acces gratuit la sălile de întrunire.

**Art. 186 (1)** Consiliul de Administrație al Institutului va invita un reprezentant S.I.M.Av. să participe la ședințele lui. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie menționat în procesul verbal al ședinței și fără drept de vot.

(2) Reprezentanții alesi ai salariatilor și S.I.M.Av. vor fi consultați de către Directorul General în probleme profesionale, economice, sociale și culturale de interes pentru salariați.

(3) Conducerea INCDT COMOTI va asigura reprezentanților alesi ai salariatilor și S.I.M.Av. accesul la documentele necesare privind probleme profesionale, economice, sociale, culturale pentru fundamentarea acțiunilor sale legitime, precum și accesul la biblioteca juridică a institutului.

(4) Conducerea INCDT COMOTI va consulta reprezentanții alesi ai salariatilor și S.I.M.Av. asupra problemelor care au legătură cu veniturile salariale, stabilitatea locurilor de muncă, precum și asupra altor probleme de executare a C.C.M.

**Art. 187 (1)** Conducerea INCDT COMOTI nu va desface C.I.M. al salariaților pentru motive sindicale.

(2) Reprezentanților alesi ai salariatilor și reprezentanților alesi în organul de conducere S.I.M.Av. precum și persoanelor care au deținut o astfel de funcție, în termen de doi ani de la încetarea mandatului, conducerea INCDT COMOTI nu le poate modifica sau desface C.I.M. pentru motive neimputabile acestora.

SEMNATARIÎ CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



**Art. 188** Membrii aleși în biroul executiv S.I.M.Av. (Președinte, Vicepreședinte și Secretar) care lucrează în institut în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului normal de lucru pentru activități sindicale, fără reducerea venitului salarial conform legilor în vigoare.

**Art. 189 (1)** Pentru realizarea de către F.S.L.C.P.R. a unor servicii comune în interesul Institutului, contribuția anuală a Institutului va fi egală cu 4 salarii de bază minime, brute pe ramură, conform Protocolului dintre Patronat și F.S.L.C.P.R.

**(2)** Această contribuție anuală se virează de către Institut în contul F.S.L.C.P.R., în termen de 15 zile de la încheierea C.C.M.

**(3)** Salariul de bază, brut, minim pe Institut este de **850 lei**.

**Art. 190 (1)** Conform prevederilor art. II.16(4) din CCM la nivelul ramurii de cercetare – dezvoltare – proiectare, pentru negocierile colective purtate de sindicate în numele salariaților, se prevede plata unei contribuții de către salariați – alții decât membrii de sindicat - pentru desfășurarea negocierilor colective, urmărirea și aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă, etc. Contribuția va fi egală cu suma de 2 lei.

**(2)** Contribuțiile astfel colectate revin sindicatului reprezentativ - S.I.M.Av.

**(3)** S.I.M.Av. poate face propuneri Conducerii INCDT COMOTI de îmbunătățire a activității la nivelul locului de muncă și la nivelul Institutului.

**Art. 191 (1)** Adunările generale ale S.I.M.Av. și adunările la nivel de grupă sindicală se pot efectua în timpul programului de lucru cu acordul conducerii INCDT COMOTI.

**(2)** Activitățile legate de sondaje de opinie de interes sindical se pot efectua în timpul programului de lucru cu acordul conducerii INCDT COMOTI.

**Art. 192** La ședințele Consiliului de Administrație, ale Consiliului Științific și Comitetului de Direcție se vor discuta și probleme ridicate de S.I.M.Av. La aceste ședințe vor fi invitați și reprezentanții S.I.M.Av.; data, ora și locul ședințelor, precum și materialele de lucru vor fi comunicate în timp util.

**Art. 193** Conducerea Institutului va asigura informarea, cel puțin trimestrială a reprezentanților aleși ai salariaților și conducerii S.I.M.Av. asupra situației economico-financiare a Institutului și perspectivele acestuia.

Toate acțiunile care implică disponibilizarea de personal, stabilirea coeficientului de indexare sau constituirea fondului de premiere vor fi argumentate cu datele economico-financiare necesare.

**Art. 194** Materialele cu caracter sindical se afișează pe panouri special amenajate de către conducerea INCDT COMOTI.

**Art. 195** Conducerea INCDT COMOTI va permite membrilor de sindicat în măsura în care activitatea nu este afectată să urmeze cursurile de pregătire în domeniul activității sindicale, al relațiilor de muncă.

**Art. 196** Conducerea INCDT COMOTI nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

**Art. 197** Conducerea INCDT COMOTI recunoaște dreptul reprezentanților aleși ai salariaților și al S.I.M.Av. de a verifica la locul de muncă, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul C.C.M.

**Art. 198** Conducerea INCDT COMOTI se angajează ca în contractele de societate ale Institutului cu participare străină, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute în legislația muncii în vigoare în România, în prezentul C.C.M. precum și în Convențiile O.I.M. ratificate de statul Român.

**Art. 199** Conducerea INCDT COMOTI și S.I.M.Av. își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

**Art. 200** S.I.M.Av. recunoaște:

SEMNATARI CONECTIVULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



- dreptul conducerii INCDT COMOTI de a stabili în condițiile legii răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii, sau aduc prejudicii Institutului.
- dreptul conducerii INCDT COMOTI de a stabili disciplina tehnologică, precum și normele de disciplină a muncii, acestea din urmă cu consultarea S.I.M.Av.

Conducerea INCDT COMOTI și S.I.M.Av. se recunosc parteneri sociali permanenți.

Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Institut, cu respectarea prevederilor legii, a C.C.M. la toate nivelele, a R.I. precum și a drepturilor și intereselor ambilor parteneri.

**Art. 201 (1)** Institutul va permite participarea reprezentanților S.I.M.Av. la acțiunile sindicale legale.

**(2)** În cazul conflictelor de muncă, reprezentanții organizațiilor sindicale federative la care este afiliat S.I.M.Av. vor avea acces în Institut în vederea discutării și soluționării acestora.

## TITLUL IX DISPOZIȚII FINALE

**Art. 202** Prevederile prezentului contract vor fi aduse la cunoștința salariaților de către conducerea Institutului, reprezentanții alesi ai salariaților și reprezentanții S.I.M.Av.

**Art. 203** Conflictelor care pot căpăta un caracter colectiv, rezultând din interpretarea sau aplicarea prezentului contract, vor fi supuse reglementărilor legale, în vigoare la data apariției.

**Art. 204** Concilierea eventualelor conflicte colective de muncă se va face de către Comisia de Negociere, iar în caz de nesoluționare, prin Direcția Municipală pentru Probleme de Muncă și Protecție Socială București, conform Legii dialogului social Nr. 62 / 10 Mai 2011.

**Art. 205** Litigiile privind acest contract, vor fi soluționate prin Comisia de Negociere, iar în caz de nerezolvare, la Judecătoria în a cărei rază teritorială își are sediul unitatea sau după caz, la T.M.B.. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contract atrage răspunderea celor care se fac vinovați de aceasta.

**Art. 206 (1)** Contractul se înregistrează de către Institut, la Inspectoratul teritorial de Muncă al Municipiului București, în maximum 5 zile lucratoare de la semnare și intră în vigoare de la data înregistrării confirmate de ITM București.

**(2)** De la aceeași dată, precedentul contract de muncă își încetează valabilitatea.

**Art. 207** În termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului C.C.M. se va finaliza acțiunea de reactualizare a R.I. care va deveni anexă la prezentul C.C.M.

**Art. 208** Prezentul contract, încheiat în 4 exemplare (câte unul pentru fiecare parte și unul deus la înregistrare), are un număr de 35 de pagini și 13 anexe care fac parte integrantă din prezentul C.C.M.

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

Președinte Director General  
Dr.ing.

Valentin SILIVESTRU

### REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

Ing. Violeta SBARCEA

Ing. Liviu ADAM

Ing. Camelia CREANGĂ

Reprezentant F.S.L.C.P.R.- Gheorghe GHINOIU

Reprezentant F.S.L.C.P.R.- Petre VOICU

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI  
Valentin SILIVESTRU Violeta SBARCEA Liviu ADAM Camelia CREANGĂ Gheorghe GHINOIU Petre VOICU

The image shows the signatures and official stamps of the signatories. On the left, there is a large red circular stamp of the 'INSTITUTUL NATIONAL DE TURBOMOTOARE COMOTI' with the signature of Valentin Silivestru. In the center, there are three smaller red circular stamps, each with a signature: Violeta Sbarcea, Liviu Adam, and Camelia Creanga. On the right, there are two blue circular stamps of the 'FEDERATIA SINDICATA A INGINERILOR SI TIHNICILOR DIN CERCETAREA SI DEZVOLTAREA TURBOMOTOARELOR' with signatures of Gheorghe Ghinoiu and Petre Voicu. There are also several other handwritten signatures and smaller stamps scattered across the bottom of the page.

## ANEXA nr. 1

## CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat cu nr. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ în registrul general de evidență a salariaților. **Marca :** \_\_\_\_\_

## A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică **INCDT COMOTI**, cu sediul în **București, Bd. Iuliu Maniu, Nr. 220, sect 6** înregistrată la registrul comerțului sub nr. **J/40/4880**, cod fiscal **.R 445238**, telefon **434 01 98**, reprezentată legal prin

**DI. Dr. Ing. Valentin SILIVESTRU** în calitate de **PRESEDINTE - DIRECTOR GENERAL**,

și

salariat - D-l \_\_\_\_\_ domiciliat în localitatea \_\_\_\_\_, Str. \_\_\_\_\_, nr. \_\_\_\_\_, bl. \_\_\_\_\_, sc. \_\_\_\_\_, et. \_\_\_\_\_, ap. \_\_\_\_\_, Sector \_\_\_\_\_ posesor al cărții de identitate seria \_\_\_\_\_ nr. \_\_\_\_\_, eliberată de \_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_, CNP \_\_\_\_\_

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

**B. Obiectul contractului :** Prestarea muncii și încasarea salariului

**C. Durata contractului:**

- **nedeterminată**, D-l \_\_\_\_\_ urmând să înceapă activitatea la data de \_\_\_\_\_;

**D. Locul de muncă :**

"1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/ compartiment etc.) ..... din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului ....."

**E. Felul muncii**

- Funcția/meseria \_\_\_\_\_ conform Clasificării ocupațiilor din România

**F. Atribuțiile postului**

- Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă

F<sup>1</sup> Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului : sunt cuprinse în anexele nr. 12 și 13 la Contractul Colectiv de Muncă în vigoare .

**G. Condiții de muncă**

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

**H. Durata muncii**

1. **O norma întreaga**, durata timpului de lucru fiind de **8 ore/zi, 40 ore/săptămână**.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: \_\_\_\_\_

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de \_\_\_\_\_ ore/zi, ore/săptămână \_\_\_\_\_.

**I. Concediul**

Durata concediului anual de odihnă este de \_\_\_\_\_ zile lucrătoare, în raport cu durata muncii

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de \_\_\_\_\_ zile lucrătoare

**J. 1. Salariul** \_\_\_\_\_ constituit din :

1. Salariul de bază lunar brut: \_\_\_\_\_ lei

2. Alte elemente constitutive:

a. Sporuri \_\_\_\_\_ %

b. Indemnizații \_\_\_\_\_

b<sup>1</sup> prestații suplimentare în bani \_\_\_\_\_

b<sup>2</sup> modalitatea prestațiilor suplimentare în natură \_\_\_\_\_

c. Alte adaosuri \_\_\_\_\_

2. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

3. Datele la care se plătește salariul sunt 15-30 ale lunii ;

**K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:**

a) echipament individual de protecție \_\_\_\_\_ ;

b) echipament individual de lucru \_\_\_\_\_ ;

c) materiale igienico-sanitare \_\_\_\_\_ ;

d) alimentație de protecție \_\_\_\_\_ ;

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă \_\_\_\_\_ ;

**L. Alte clauze:**

a) perioada de probă este de 60 de zile calendaristice;

b) perioada de previz în cazul concedierii este de 30 zile calendaristice, conform contractului colectiv de muncă și Codului Muncii;

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de 20 de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și contractului colectiv de muncă;

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă anual;
- dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- dreptul la acces la formare profesională.

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, Anexă la prezentul Contract

- obligația de a respecta disciplina muncii;
- obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
- să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

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

a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

a<sup>1</sup>) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

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

c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;

e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/sectoare de activitate, înregistrat sub nr. .... / ..... la Inspectoratul teritorial de muncă a județului/municipiului ..... /Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

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

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,  
INCD Turbomotoare COMOTI

Reprezentant legal,

PRESEDINTE-DIRECTOR GENERAL  
Dr. Ing.

Valentin SILIVESTRU

Salariat (Nume, Prenume)

Semnatura \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Pe data de \_\_\_\_\_ prezentul contract încetează în temeiul art. \_\_\_\_\_ Din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

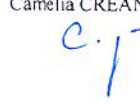
Angajator,

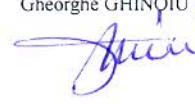
SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI  
Valentin SILIVESTRU Violeta SBARCEA Liviu ADAM Camelia CREANGĂ Gheorghe GHINOIU













## ANEXA nr. 2

ACT ADITIONAL Nr. \_\_\_\_\_

La contractul individual de munca Nr. \_\_\_\_\_

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

între **-Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare Turbomotoare COMOTI București**,  
reprezentat prin (funcția), (prenumele și numele),

și **-Salariat**, d. (prenumele și numele),

Se se negociază și se stabilesc, începând cu data de \_\_\_\_\_, următoarele:

1. Norma de încadrare este, în medie, de \_\_\_ ore / zi lucrătoare.
2. Salariul lunar brut se negociază la \_\_\_\_\_ lei, pentru o normă întreagă, compus din:
  - Salariul de baza \_\_\_\_\_ lei
  - Spor pentru fidelitate : \_\_\_%
  - Spor pentru vechime în muncă : \_\_\_%
  - Spor pentru funcție : \_\_\_%
  - Spor pentru responsabilitate: \_\_\_%
  - Spor pentru titlul de doctor/doctorand: \_\_\_%
  - Spor pentru lucrul pe proiect pe perioada cât timp poartă pe contract: \_\_\_%
  - Spor pentru exercitarea și atribuțiile aferente altor funcții, decât cea de bază: \_\_\_%
  - Spor pentru înaltă specializare : \_\_\_%
  - Spor pentru conducerea de contracte pe perioada cât timp poartă pe acele contracte : \_\_\_%
  - Spor pentru dubla deservire \_\_\_%
  - Spor pentru condiții penibile \_\_\_%
3. Celelalte prevederi ale Contractului Individual de Muncă, sau anexe, nu se modifică la această negociere.

**INCDT-COMOTI ,**  
(semnătura)

**SALARIAT ,**  
(semnătura)

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI  
Valentin SILIVESTRU      Violeta SBARCEA      Liviu ADAM      Camelia CREANGĂ      Gheorghe GHINOIU



Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



## ANEXA nr. 3

## FIȘA POSTULUI

		MESERIA, FUNCȚIA (CATEGORIA SOCIO – PROFESIONALĂ)	Pag. 1/...
Titular:		Marca:	
Loc de muncă:		Cod:	
<b>CERINȚE:</b>	- studii:		
	- vechime:		
	- cunoștințe:		
	- aptitudini:		
<b>RELAȚII:</b>	- este subordonat:		
	- are în subordine:		

## SARCINI, ATRIBUȚII, COMPETENȚE, RESPONSABILITĂȚI

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

Data:

INCDT - COMOTI,  
(semnătura)

SALARIAȚ,  
(semnătura)

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU





ANEXA nr.4

## A N G A J A M E N T

Subsemnatul \_\_\_\_\_, salariat al INCDT COMOTI, luând cunoștință de prevederile Contractului Colectiv de Muncă, mă angajez să asigur în activitatea pe care o desfășor, ca angajat al Institutului,

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

**2)** De asemenea, **îmi asum angajamentul** de a acționa în mod onest și demn în raporturile cu partenerii Institutului, sau cu alte persoane juridice sau fizice, astfel **încât să nu prejudiciez interesele INCDT COMOTI și să demonstrez atașament** în rezolvarea operațiilor și acțiunilor încredințate spre rezolvare, acționând numai în sensul realizării intereselor Institutului.

**3)** **Mă oblig să informez în scris**, în prealabil, **asupra situațiilor de contrarietate de interese, care s-ar ivi între subsemnatul și interesele Institutului** și să acționez pentru evitarea unor astfel de situații.

Data: \_\_\_\_\_

SALARIAT  
semnătura,



SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



ANEXA nr. 5

## A N G A J A M E N T

Subsemnatul \_\_\_\_\_, salariat al INCDT COMOTI, declar că am luat cunoștință de prevederile Contractului Colectiv de Muncă și legale, cu privire **la respectarea proprietății intelectuale și a drepturilor de autor** (brevete, proiecte, alte lucrări cu caracter științific, programe de calculator etc.) **și mă angajez să le utilizez numai în condițiile prevăzute de Lege.**

În activitatea pe care o desfășor ca salariat al INCDT COMOTI, în cazul încălcării Contractului Colectiv de Muncă, sau a Legii, cu privire la proprietatea intelectuală, sau drepturile de autor, înțeleg să suport consecințele legale, prevăzute de către acestea.

Data: \_\_\_\_\_

SALARIAT  
semnătura,

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI  
Valentin SILIVESTRU      Violeta SBARCEA      Liviu ADAM      Camelia CREANGĂ      Gheorghe GHINOIU      Petre VOICU



ANEXA nr.6

## A N G A J A M E N T

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

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

Mă angajez să notific conducerii INCDDT COMOTI apariția oricărei astfel de situații și să prezint datele corecte și complete, în termen de 5 zile de la apariția unei astfel de situații.

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

Data: \_\_\_\_\_

SALARIAT  
(semnătura)

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCDD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU




ANEXA nr.7

**ACT ADIȚIONAL LA CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ Nr. \_\_\_\_**  
al salariatului (prenume, nume), încheiat astăzi (data).

**Art. 1.** Pentru **invențiile realizate de salariat** în exercitarea funcției sale, fie în domeniul activității Institutului, prin cunoașterea sau folosirea tehnicii ori mijloacelor specifice Institutului, sau a datelor existente în Institut, fie cu ajutorul material al acesteia, **dreptul la brevetul de invenție aparține Institutului.**

**Art. 2.** În situația în care Institutul va renunța la calitatea de titular, va anunța inventatorul și, la cererea acestuia, îi va transmite drepturile asupra brevetului.

**Art. 3.** Drepturile salariale, pentru activitățile prevăzute la Art. 1, se negociază și se stabilesc prin fișa de negociere, în termen de 10 zile de la primirea de la OSIM a rezultatului favorabil pentru cererea de brevet de invenție.

**Art. 4.** Celelalte prevederi ale Contractului Individual de Muncă rămân neschimbate.

**INC DT-COMOTI,**  
(semnătura)

**SALARIAT,**  
(semnătura)



SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INC DT TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



ANEXA nr. 8

**CONTRACT DE CESIUNE,  
anexă la Contractul Individual de Muncă Nr. \_\_\_\_**

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

între – **Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare Turbomotoare COMOTI București**,

reprezentat prin     (funcția)    ,     (prenumele și numele)    ,

și – **Salariat**, d.     (prenumele și numele)    ,

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

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

**INCDT-COMOTI,**  
(semnătura)

**SALARIAT,**  
(semnătura)

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INC D TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU









## ANEXA nr. 9

## REGULAMENT DE ORGANIZARE ȘI FUNCȚIONARE A COMISIEI PARITARE

1. Comisia Paritară la nivelul institutului va fi compusă din 2 reprezentanți ai SIMAv, 3 reprezentanți ai salariaților și 5 ai Administrației.
2. Membrii Comisiei Paritare vor fi desemnați în acest scop, în termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a prezentului CCM, de către reprezentanții aleși ai salariaților, SIMAv și respectiv Administrație.
3. Comisia se va întruni, la cererea Administrației, reprezentanților aleși ai salariaților sau SIMAv, după ce au fost epuizate toate posibilitățile de conciliere între factorii interesați (salariații și liderii SIMAv, respectiv conducătorii ierarhici corespunzători), în termen de maxim 5 (cinci) zile lucrătoare de la formularea cererii și va adopta hotărâri valabile cu participarea unui număr egal de membri de fiecare parte și care nu va fi mai mic de 4. Hotărârile se adoptă cu cel mult un vot, respectiv două, împotriva, în cazul a câte 4, respectiv 5, participanți de fiecare parte.
4. Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
5. Problemele în litigiu, punctele de vedere exprimate și hotărârea Comisiei vor fi consemnate într-un Proces Verbal pe care-l vor semna toți membrii prezenți ai Comisiei.
6. Hotărârea adoptată conform punctului 3 și redactată cel puțin în 2 (două) exemplare, cu valoare identică, are putere obligatorie pentru părțile contractante.
7. Secretariatul Comisiei va fi asigurat de Administrație.
8. Membrii Comisiei Paritare sunt următorii :

**Reprezentanții salariaților****Reprezentanții INCDT COMOTI**

Ing. Violeta SBARCEA



Dr.Ing. Valentin SILVESTRU



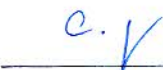
Ing. Liviu ADAM



Drd Ing.Gheorghe FETEA



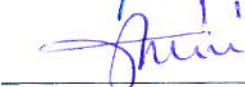
Ing. Camelia CREANGĂ



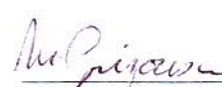
Dr. Ing. Romulus PETCU



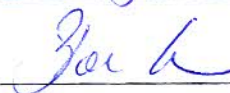
Teh. Gheorghe GHINOIU



Ing Mihai GRIGORESCU



Mitică BAN



Psih. Violeta GUȚU



SEMNATĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILVESTRU

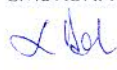
Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU





JUDECATORIA SECTORULUI I BUCURESTI

Sentința civilă nr. 2029  
Sedința din Camera de Consiliu  
de la 31 august 1990

Instanța compusă din:

Președinte - Dimu Marin  
Judecător - Tăiațu Constanța  
Grefier - Marica Petruța

=====

Pe rol fiind cererea de acordarea personalității juridice pentru Sindicatul Independent al Institutului pentru Motoare pentru Aviație.

Procuratura a fost reprezentată de D-na Procuror Petrescu Daniela.

Grefierul sedinței a făcut referatul cauzei relatînd că s-au depus înscrierile necesare conform dispozițiilor legale.

Reprezentantul sindicatului a solicitat ca instanța să acorde personalitate juridică și să înscrie sindicatul în registrul anume destinat.

Reprezentanta procuraturii a pus concluzii de admitere a cererii întrucît sînt întrunite toate condițiile stabilite de actele normative aplicabile.

I N S T A N T A

Prin cererea înregistrată la 22 august 1990, membrii fondatori ai Sindicatului Independent al Institutului de Motoare pentru Aviație au solicitat să se acorde personalitate juridică și să fie înscris în registrul persoanelor juridice.

Față de actele dosarului (procesul verbal de constituire, copia statutului de funcționare și dovada privind mijloacele financiare) instanța constată că sindicatul s-a constituit la data de 21.02.1990 avînd drept scop, apărarea dreptului la muncă, afirmarea personalității individuale în munca depusă, crearea de condiții speciale pentru o viață cît mai bună a membrilor săi.

Ca urmare instanța apreciază că sînt îndeplinite toate condițiile impuse de Decretul-lege nr. 8 din 31 decembrie 1989 al F.S.N., Decretul 31/1954, Legea 21/1924, Legea 52/1945 și constatînd că numărul membrilor sindicatului este mai mare de 20, va admite cererea.

PENTRU ACESTE MOTIVE

IN NUMELE LEGII

HOTARASTE:

În baza art. 32 din decretul 31/1954 art. 84 și urm., din legea 21/1924 și conform legii-52/1945 admite cererea de înscriere ca personalitate juridică a Sindicatului Independent al Institutului de Motoare pentru Aviație cu sediul în București, b-dul Păcii, nr. 22c, sector 6.

Acordă personalitate juridică acestui sindicat.

Pune în vedere sindicatului să respecte prev art. 93 din legea 21/1924 în sensul declarării la grefa instanței a oricăror modificări în componerea organelor de direcție și administrație și a atribuțiilor lor; schimbarea sediului; orice numire și înlocuire a unei persoane din cadrul conducerii; orice modificare a statutului și în genere, a organizării sau scopului persoanei juridice; încetarea, dizolvarea, lichidarea persoanei juridice.

Cu recurs în 10 zile de la pronunțare.

Pronunțată în ședință publică azi 14.09.1990.

PREȘEDINTE,

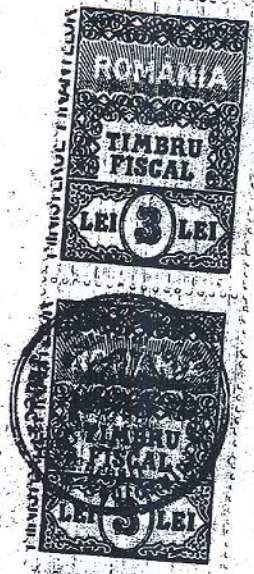
JUDECATOR,

GREFIER,

JUDECA IN CA SA SECTORULUI I  
PREZENTATI  
Prezentat cu originalul  
se legalizeaza



2008/09/00  
Apostol





## Anexa nr. 11

STUDII SUPERIOARE			STUDII MEDII			MUNCITORI			
CS; IDT; Cs Jr	Inginer, economist	Subinginer	Maistru principal specialist	Maistru	Tehnician tr. I, Funcții administr.	Tehnician tr. II	Muncitori specialisti	Muncitori calificati	Muncitori ne calificati
1.416	1.416	1.172	1.177	983	983	946	1.008	895	890
1.416	1.416	1.205	1.211	1.011	1.011	972	1.037	921	921
1.457	1.457	1.240	1.246	1.040	1.040	1.000	1.067	947	947
1.501	1.501	1.276	1.282	1.070	1.070	1.029	1.098	973	973
1.546	1.546	1.313	1.319	1.101	1.101	1.058	1.129	1.001	1.001
1.592	1.592	1.351	1.358	1.132	1.132	1.089	1.162	1.030	1.030
1.640	1.640	1.391	1.397	1.165	1.165	1.120	1.195	1.060	1.060
1.689	1.689	1.431	1.438	1.199	1.199	1.153	1.230	1.091	1.091
1.740	1.740	1.431	1.438	1.233	1.233	1.186	1.265	1.122	1.122
1.792	1.792	1.473	1.480	1.269	1.269	1.220	1.302	1.154	1.154
1.846	1.846	1.517	1.524	1.306	1.306	1.255	1.339	1.188	1.188
1.901	1.901	1.562	1.570	1.343	1.343	1.292	1.378	1.222	1.222
1.958	1.958	1.609	1.617	1.382	1.382	1.329	1.418	1.257	1.257
2.017	2.017	1.657	1.666	1.422	1.422	1.367	1.418	1.293	1.293
2.078	2.078	1.707	1.716	1.422	1.422	1.407	1.459	1.331	1.331
2.140	2.140	1.758	1.767	1.464	1.464	1.407	1.503	1.369	1.369
2.204	2.204	1.811	1.820	1.508	1.508	1.447	1.548	1.409	1.409
2.270	2.270	1.865	1.875	1.553	1.553	1.490	1.595	1.409	1.409
2.339	2.339	1.921	1.931	1.600	1.600	1.535	1.642	1.449	1.449
2.409	2.409	1.979	1.989	1.648	1.648	1.581	1.692	1.493	1.493
2.481	2.481	2.038	2.048	1.697	1.697	1.629	1.742	1.538	1.538
2.555	2.555	2.100	2.110	1.748	1.748	1.678	1.795	1.584	1.584
2.632	2.632	2.162	2.173	1.800	1.800	1.728	1.849	1.631	1.631
2.711	2.711	2.227	2.238	1.854	1.854	1.780	1.904	1.680	1.680
2.792	2.792	2.294	2.306	1.910	1.910	1.833	1.961	1.731	1.731
2.876	2.876	2.363	2.375	1.967	1.967	1.888	2.020	1.783	
2.962	2.962	2.434	2.446	2.026	2.026	1.945	2.081	1.836	
3.051	3.051	2.507	2.519	2.087	2.087	2.003	2.143	1.891	
3.143	3.143	2.582	2.595	2.150	2.150	2.063	2.207	1.948	
3.237	3.237	2.660	2.673	2.214	2.214	2.125	2.274	2.006	
3.334	3.334	2.739	2.753	2.281	2.281	2.189	2.342	2.066	
3.434	3.434	2.822	2.836	2.349	2.349	2.254	2.412	2.128	
3.537	3.537	2.906	2.921	2.419	2.419	2.322	2.484	2.192	
3.643	3.643	2.993	3.008	2.492	2.492	2.392			
3.753	3.753	3.083	3.098	2.567	2.567	2.463			
3.865	3.865	3.176	3.191	2.644	2.644	2.537			
3.981	3.981	3.271	3.287	2.723	2.723	2.614			
4.101	4.101	3.369	3.386	2.805	2.805	2.692			
4.224	4.224	3.470							
4.350	4.350	3.574							
4.481	4.481	3.681							
4.615	4.615	3.792							
4.754									
4.896									
5.043									
5.195									
5.350									
5.511									
5.676									
5.846									

SEMNAȚIA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCĐ TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta ȘBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



## Anexa 12

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

**1. COMPETENȚA PROFESIONALĂ**

- 1.1 Gradul de îndeplinire a cerințelor postului d.p.v. al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce privește legislația specifică, reglementările PSI, sanatare și securitate în munca, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute. Punctaj : \_\_\_\_ ( 0-43)
- 1.2 Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul unității. Punctaj : \_\_\_\_ ( 0-31)
- 1.3 Depunerea în folosul unității a unor activități ce necesită o pregătire suplimentară față de pregătirea sa de bază. Punctaj : \_\_\_\_ ( 1-13)
- 1.4 Studii și specializări în domenii conexe, atestate, utilizate efectiv în activitatea profesională : titluri științifice sau universitare, lucrări științifice și tehnice publicate în ultimii ani, participarea cu lucrări la sesiuni științifice de comunicări, la simpozioane, conferințe, etc. Punctaj : \_\_\_\_ ( 0-18)
- 1.5 Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca : limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale. Punctaj : \_\_\_\_ ( 1-18)

**2. ACTIVITATEA PROFESIONALĂ**

- 2.1 Calitatea lucrărilor elaborate (nivel tehnic, claritate, concizie etc.) -Punctaj : \_\_\_\_ ( 0-56)
- 2.2 Complexitatea lucrărilor elaborate. Punctaj : \_\_\_\_ ( 0-21)
- 2.3 Productivitatea realizată în profesie (numărul lucrărilor de calitate elaborate în ultimul an, având în vedere și complexitatea acestora). Punctaj : \_\_\_\_ ( 0-35)
- 2.4 Nivelul de independență în rezolvarea problemelor (capacitatea de înțelegere a problemelor, independența în gândire și acțiune, capacitatea de decizie, spiritul de inițiativă etc.) . Punctaj : \_\_\_\_ ( 0-18)
- 2.5 Capacitatea de coordonare a lucrărilor, precum și a persoanelor implicate în elaborarea acestora. - Punctaj : \_\_\_\_ ( 0-18)
- 2.6 Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare ( asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal etc.) Punctaj : \_\_\_\_ ( 0-18)
- 2.7 Promptitudinea în execuția lucrărilor Punctaj : \_\_\_\_ ( 0-18)
- 2.8 Ordinea și organizarea la locul de muncă , gestionarea materialelor și informațiilor. Punctaj : \_\_\_\_ ( 0-18)

**3. CARACTERIZAREA ACTIVITĂȚII ÎN SERVICIU**

- 3.1 Disciplina și punctualitatea la serviciu. Punctaj : \_\_\_\_ ( 0-21)
- 3.2 Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului. Punctaj : \_\_\_\_ ( 0-18)

DATA \_\_\_\_\_

SEMNATĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU




Anexa 13

## CRITERII DE APRECIERE A ACTIVITĂȚII SALARIATULUI ÎN VEDEREA NEGOCIERII VENITULUI SALARIAL

### Studii medii

#### 1. COMPETENȚA PROFESIONALĂ

1.1 Gradul de îndeplinire a cerințelor postului d.p.v. al pregătirii profesionale de specialitate, inclusive în ceea ce privește legislația specifică, reglementările PSI, sanatare și securitate în munca, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute.  
Punctaj : \_\_\_\_\_ ( 0-31)

1.1 Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul unității. Punctaj : \_\_\_\_\_ ( 0-21)

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

#### 2 ACTIVITATEA PROFESIONALĂ

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

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

2.3 Productivitatea realizată în profesie (numărul lucrărilor de calitate elaborate în ultimul an, având în vedere și complexitatea acestora). Punctaj : \_\_\_\_\_ ( 0-30)

2.4 Nivelul de independență în rezolvarea problemelor (capacitatea de înțelegere a problemelor, independența în gândire și acțiune, capacitatea de decizie, spiritul de inițiativă etc.).  
Punctaj : \_\_\_\_\_ ( 0-21)

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

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

2.7 Promptitudinea în execuția lucrărilor. Punctaj : \_\_\_\_\_ ( 0-15)

2.8 Ordinea și organizarea la locul de muncă , gestionarea materialelor și informațiilor.  
Punctaj : \_\_\_\_\_ ( 0-15)

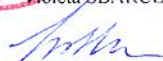

#### 3 CARACTERIZAREA ACTIVITĂȚII ÎN SERVICIU

3.1 Disciplina și punctualitatea la serviciu .Punctaj : \_\_\_\_\_ ( 0-18)

3.2 Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului. Punctaj : \_\_\_\_\_ ( 0-15)

DATA \_\_\_\_\_

SEMNATARII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI  
Valentin SILIVESTRU      Violeta SBARCEA      Liviu ADAM      Camelia CREANGĂ      Gheorghe GHINOIU      Petre VOICU




## CUPRINS

		Pg.
<b>TITLUL I</b>	<b>DISPOZITII GENERALE</b>	<b>1</b>
Cap.1	Zona de aplicare. Durata. Modificări	1
Cap.2	Obligatii generale	3
Cap.3	Drepturile și obligațiile INCDT COMOTI	3
Cap.4	Drepturile și obligațiile salariaților	5
<b>TITLUL II</b>	<b>RELATIILE DE MUNCA</b>	<b>7</b>
Cap. 1	Angajarea si incadrarea personalului	7
Cap. 2	Promovarea și sanctionarea salariatilor	8
Cap. 3	Suspendarea contractului individual de munca	8
Cap. 4	Modificarea contractului individual de munca	8
Cap. 5	Incetarea contractului individual de munca	11
<b>TITLUL III</b>	<b>CONDITII DE MUNCA</b>	<b>15</b>
Cap. 1	Organizarea activitatii	15
Cap. 2	Conditii de munca si sanatate si securitate in munca	15
<b>TITLUL IV</b>	<b>TIMPUL DE LUCRU ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ</b>	<b>17</b>
Cap. 1	Timpul de lucru	17
Cap. 2	Concedii	19
<b>TITLUL V</b>	<b>SALARIZAREA SI ALTE DREPTURI SALARIALE</b>	<b>24</b>
Cap. 1	Criterii generale de stabilire a salariului de baza	24
Cap. 2	Negocierea individuala	25
Cap. 3	Sporuri și adaosuri la salariul de bază	26
Cap. 4	Plata drepturilor bănești	29
<b>TITLUL VI</b>	<b>MASURI DE PROTECTIE SPECIALA A SALARIATILOR SI ACORDAREA DE FACILITATI ACESTORA</b>	<b>28</b>
<b>TITLUL VII</b>	<b>FORMAREA PROFESIONALA</b>	<b>32</b>
<b>TITLUL VIII</b>	<b>DREPTURILE SINDICATULUI CA ORGANIZATIE SI CA REPREZENTANT AL SALARIATILOR</b>	<b>33</b>
<b>TITLUL IX</b>	<b>DISPOZITII FINALE</b>	<b>35</b>

SEMNATARI CONECTIVULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU

ANEXE

- ANEXA NR.1- CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA.
- ANEXA NR.2 - ACT ADITIONAL,anexa la C.I.M.
- ANEXA NR.3 - FISA POSTULUI.
- ANEXA NR.4 - ANGAJAMENT-pastrarea secretelor de fabricatie si a secretelor de serviciu.
- ANEXA NR.5 - ANGAJAMENT- respectarea proprietatii intelectuale si drepturile de autor.
- ANEXA NR.6- ANGAJAMENT- concurenta neloială.
- ANEXA NR.7- ACT ADITIONAL LA C.I.M.- inventiile realizate de salariat in exercitarea functiei sale.
- ANEXA NR.8- CONTRACT DE CESIUNE-anexa la CIM, cu privire la dreptul de autor si drepturile conexe.
- ANEXA NR.9- REGULAMENT DE ORGANIZARE SI FUNCTIONARE A COMISIEI PARITARE.
- ANEXA NR.10- Sentinta Civila nr.2029/31-08-1990 pronuntata de Judecatoria Sector I Bucuresti.
- ANEXA NR.11 – Grila de salarizare
- ANEXA NR.12 – Fisa de apreciere – studii superioare
- ANEXA NR. 13- Fisa de apreciere – studii medii

SEMNATARIILE CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ AL INCD TURBOMOTOARE COMOTI BUCUREȘTI

Valentin SILIVESTRU

Violeta SBARCEA

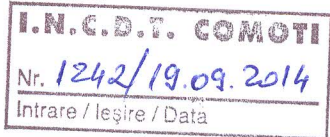
Liviu ADAM

Camelia CREANGĂ

Gheorghe GHINOIU

Petre VOICU





## ACT ADIȚIONAL nr. 1 / 19.09.2014

### La Contractul Colectiv de Munca pentru anii 2013-2015

Inregistrat la Ministerul Familiei Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice - Inspectoratul Teritorial de Muncă București , cu numărul 390/14.11.2013

Prezentul act aditional s-a incheiat la data de 19.09.2014, intre partile :

- A.** Institutul National de Cercetare - Dezvoltare Turbomotoare - COMOTI Bucuresti, reprezentat prin Presedinte – Director General Dr.Ing. Valentin Silivestru, numit in baza Ordinului ministrului Educatiei Cercetarii cu nr. 5124 MD/24.09.2013 pe de o parte si
- B.** Salariatii Institutului, reprezentati prin : Ing. ADAM Liviu, Ing. SBARCEA Violeta , Ing. Camelia CREANGA, alesi prin vot secret de catre salariatii si DI Gheorghe GHINOIU si DI Petre VOICU- reprezentanti ai Federatiei Sindicatelor Lucratorilor din cercetare Proiectare din Romania, numiti de catre F.S.L.C.P.R la solicitarea Sindicatului Independent Motoare de Aviație, legal constituit în baza Sentinței civile nr. 2029/31.08.1990 - pronunțată la Judecătoria sector 1 București , cu reprezentativitate prin afiliere la F.S.L.C.P.R., conform adresei nr. 41/23.09.2013, pe de altă parte

Avand in vedere:

- art.4, alin (1) din Contractul Colectiv de Munca pentru anii 2013-2015, inregistrat la Ministerul Familiei Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice - Inspectoratul Teritorial de Muncă București , cu numărul 390/14.11.2013

Partile convin modificarea Art.140 al. (2) si Art 112 al (1) astfel :

**Art. 140 (2)** Cresterea salariala se va face prin negociere individuala, in limita de crestere a fondului total de salarii de 4,5%.

**Art. 112 (1)** Pentru salariații cu contract de muncă pe durată nedeterminată concediul de odihnă va avea o durată de cel puțin 28 de zile lucrătoare, din care :

- 8 zile in perioada sarbatorilor de sfârșit de an : 22,23,29-31 Decembrie 2014; 05-07 Ianuarie 2015;
- O zi in perioada sarbatorii Paștelui – 10 Aprilie 2015 ;
- 15 zile programate de Institut în perioada 20 Iulie – 07 August 2015.

#### INCDT COMOTI BUCURESTI

Presedinte Director General

Dr.Ing.

Valentin Silivestru



#### Reprezentantii Salariatilor

Ing. Violeta SBARCEA

Ing. Liviu ADAM

Ing. Camelia CREANGA

Teh. Gheorghe GHINOIU Reprezentant F.S.L.C.P.R.

Petre VOICU - Reprezentant F.S.L.C.P.R.

