

7.2

Contract Colectiv de Muncă al INCDPAPM-ICPA București

	MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU PEDOLOGIE, AGROCHIMIE ȘI PROTECȚIA MEDIULUI – ICPA București Bd. Mărăști, nr. 61, cod poștal 011464, sect.1, București, ROMÂNIA Cont: RO72RZBR0000060000671307 – Raiffeisen BANK Agenția Dorobanți Cont: RO31TREZ7005069XXX002614 – ATP Municipiul București Cod fiscal RO 18107639; Reg. Comerțului: J40/18719/2005 Tel.: +40 - 021.318.43.49; Fax: +40 - 021.318.43.48 Web: https://www.icpa.ro/ ; E-mail: office@icpa.ro	 ISO 9001	 IQNet
		 ISO 14001	 OHSAS 18001

Inspecția Muncii
 Inspectoratul Teritorial de Muncă București
 C.C.M./ACT ADIȚIONAL
 Nr. 31 / 11.02.2020

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Pedologie,
Agrochimie și Protecția Mediului - ICPA București
pentru perioada 2020 – 2022


 Din partea Angajatorului
 Director general
 dr. SIMOTA Catalin Cristian

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:


 Din partea Angajaților
 Președintele Sindicatului
 dr. VOICU Petre

CUPRINS

Cap. I	Dispoziții generale	pag. 5
Cap. II	Drepturile și obligațiile administrației ICPA	pag. 7
Cap. III	Drepturile și obligațiile salariaților	pag. 13
Cap. IV	Drepturile și obligațiile sindicatului	pag. 15
Cap. V	Reglementarea relațiilor dintre conducerea institutului, sindicat și salariați	pag. 17
Cap. VI	Încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractului individual de muncă	pag. 19
Cap. VII	Condiții de muncă, sănătate și securitate în muncă	pag. 27
Cap. VIII	Salarizarea și alte drepturi salariale	pag. 28
Cap. IX	Timpul de muncă	pag. 38
Cap. X	Concedii	pag. 41
Cap. XI	Alte măsuri de protecție a salariaților și acordarea unor drepturi	pag. 44
Cap. XII	Formarea profesională	pag. 45
Cap. XIII	Răspunderea disciplinară	pag. 46
Cap. XIV	Protecția datelor cu caracter personal	pag. 48
Cap. XV	Dispoziții finale	pag. 49
ANEXE		
Anexa 1	Împuternicirea Consiliului de Administrație nr.189/30.11.2019 de numire a Comisiei de negociere și semnare a Contractului Colectiv de Muncă pe anii 2020 – 2022 din partea administrației INCDPAPM-ICPA București	pag. 51
Anexa 1a	HG 1375/2004 privind înființarea, organizarea și funcționarea INCDPAPM-ICPA București	pag. 52
Anexa 1b	Certificatul de înregistrare la ONRC a INCDPAPM-ICPA București	pag. 65
Anexa 1c	Contractul de management al directorului general	pag. 71
Anexa 1d	Ordinul Ministrului Cercetării și Inovării nr. 663/31.10.2019 de prelungire a mandatului de director general	pag. 98
Anexa 1e	Convocator Comisie Administrație nr.114/21.01.2020 pentru negocierea CCM	pag. 100
Anexa 2	Sentința Civilă nr.1606/1990 de acordare personalitate juridică Sindicatului ICPA	pag. 101

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
Dr. SIMONA Catalin, Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
Dr. VOICU Petre

Contract Colectiv de Muncă al INCDPAPM-ICPA București

Anexa 2a	Sentința Civilă nr. 7502/2019 de reprezentativitate sindicală	pag. 103
Anexa 2b	Decizia nr. 48/2019 de afiliere la Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare-Proiectare din România -F.S.L.C.P.R	pag. 105
Anexa 2c	Sentința Civilă nr. 2832/2019 de reprezentativitate a F.S.L.C.P.R	pag. 106
Anexa 3	Împuternicirea nr. 3/2020 a Adunării generale a Sindicatului pentru validarea și aprobarea Comisiei de negociere a Sindicatului ICPA de negociere a Contractului Colectiv de Muncă pe anii 2020 - 2022	pag. 108
Anexa 3a	Convocator comisie Sindicat de negociere Contractului Colectiv de Muncă pe anii 2020 – 2022 nr. 4/20.01.2020	pag. 109
Anexa 4	Legislația în vigoare	pag. 110
Anexa 5	Regulament de organizare și funcționare a Comisiei paritare la nivelul INCDPAPM-ICPA București	pag.112
Anexa 6	Contractul individual de muncă	pag. 113
Anexa 7	Fișa de post și Anexa nr. 2 la fișă de post privind Protecția datelor cu caracter personal	pag. 117
Anexa 8	Act adițional la Contractul individual de muncă	pag. 120
Anexa 9	Echipamentul individual de protecție, alimentația de protecție, materiale igienico-sanitare	pag. 121
Anexa 10	Criterii de evaluare a activității salariatului	pag. 123
Anexa 11	Grilă de salarizare	pag. 127
Anexa 12	Plan anual de formare profesională	pag. 128



Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
al INCDPAPM - ICPA București
pe anii 2020 – 2022**

În temeiul Legii 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare, a Legii 62/2011 a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare, în baza prevederilor Contractului Colectiv de Muncă al INCDPAPM-ICPA BUCUREȘTI, înregistrat la ITM cu nr. 2927/30.10.2015 cu modificările și completările ulterioare prin Actele adiționale 1 - 4, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă între:

PĂRȚILE CONTRACTANTE

1. Reprezentanții administrației INCDPAPM – ICPA București, în calitate de Angajator, înființat și recunoscut în baza HG 1375/2004.

Împuternicirea Consiliului de Administrație nr. 189/30.11.2019 de numire a Comisiei de negociere și semnare a Contractului Colectiv de Muncă pe anii 2020 – 2022 din partea administrației INCDPAPM-ICPA București, are următoarea componență, (Anexa 1):

- dr. Cătălin Cristian SIMOTA – președinte
- prof. dr. Mihail DUMITRU – membru
- ec. Ecaterina TÂRHOACĂ – membru
- ec. Corina RĂȘINEANU – membru

2. Reprezentanții salariaților din INCDPAPM - ICPA București, prin Sindicatul ICPA, SINDICAT, înființat, recunoscut și afiliat la Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare - Proiectare din România, F.S.L.C.P.R, Federație afiliată la C.S.D.R,UNI și EUROCADRES în baza documentelor:

- Sentința Civilă nr.1606/1990 de acordare personalitate juridică, (Anexa 2),
- Sentința Civilă nr.7502/2019 de reprezentativitate sindicală, (Anexa 2a),
- Decizia nr.48/2019 de afiliere la Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare-Proiectare din România - F.S.L.C.P.R, (Anexa 2b)
- Sentința Civilă nr. 2832/2019 de reprezentativitate a F.S.L.C.P.R, (Anexa 2c).

Comisia de negociere desemnată de Adunarea Generală a Sindicatului să negocieze Contractului Colectiv de Muncă pe anii 2020 – 2022 prin Împuternicirea nr. 3/2020 a Adunării generale a Sindicatului pentru validarea și aprobarea Comisiei de negociere a Sindicatului ICPA (Anexa 3), are următoarea componență:

- dr. Petre VOICU - președinte
- dr. Anca LĂCĂTUȘU - membru
- dr. Daniela MIHALACHE – membru
- dr. Victoria MOCANU - membru

În baza Legislației în vigoare, (Anexa 4), a fost elaborat prezentul Contract Colectiv de Muncă.

RECUNOAȘTERI RECIPROCE

Protocolul prezentului Contract Colectiv de Muncă se constituie ca document prin care părțile semnate recunosc reciproc calitatea de reprezentanți legali în negocierea, semnarea și aplicarea lui.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin-Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Recunoașterea reciprocă este susținută de Legea nr. 62/2011 cu modificările și completările ulterioare.

Părțile contractante au convenit asupra următoarelor clauze:

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1

Contractul Colectiv de Muncă este convenția încheiată între Administrație și salariați, reprezentați prin Sindicat, prin care, în limita prevăzută de lege, se urmărește stabilirea pe baza negociabilă a unor relații contractuale care să permită:

- desfășurarea de către salariați, în interesul institutului, a unor activități potrivit pregătirii profesionale și competenței;
- salarizarea în funcție de: pregătirea profesională, competența, experiență în activitate, aptitudini profesionale, în strânsă corelare cu prevederile și cerințele postului;
- un sistem transparent de luare a deciziilor bazat pe indicatori de performanță cantitativi și calitativi.

Art. 2

Părțile contractante se angajează să respecte principiul egalității șanselor în materie de funcție și post și să vegheze pentru a nu exista nici o dispoziție discriminatorie în ce privește:

- angajarea, perfecționarea, accesul în funcție, menținerea pe funcție, promovarea, premierea, sancționarea;
- crearea condițiilor de muncă și salarizarea corespunzătoare postului.

Art. 3

Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă, iar în cazul apariției lor vor constitui obiectul unor conflicte colective de muncă.

Art. 4

Administrația și sindicatul vor acționa pentru perfecționarea și creșterea eficienței activității institutului.

Art. 5

În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acest contract, după analiza impactului economic și armonizarea cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă. Aceste modificări vor face obiectul unui act adițional.

Art. 6

În executarea Contractului Colectiv de Muncă sindicatul este organul reprezentativ oficial al salariaților în fața administrației.

Art. 7

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani, cu posibilitate de prelungire cu încă un an.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Catalin Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

(2) În al doilea an și în al treilea an dacă se prelungește valabilitatea Contractului, se va renegocia capitolul Salarizare precum și alte capitole, articole și anexe ce vor fi convenite între părți. Părțile pot conveni de asemenea și negocierea unor articole noi. În toate situațiile se vor încheia acte adiționale care se vor înregistra la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

(3) Cu cel puțin 60 zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părțile contractante vor conveni asupra prelungirii valabilității contractului sau renegocierii clauzelor sale.

Art. 8

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract se va comunica în scris celeilalte părți și va face obiectul unei negocieri.

(2) Negocierile cu privire la modificarea contractului nu vor putea începe mai devreme de 3 zile de la data depunerii cererii și nici mai târziu de 15 zile lucrătoare de la această dată.

(3) Modificările aduse contractului produc efecte începând cu data înregistrării actului adițional la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Art. 9

1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă, părțile contractante convin să instituie o Comisie Paritară.

(2) Organizarea și modul de funcționare a Comisiei Paritare la nivel de institut sunt stabilite prin Regulamentul-cadru la prezentul Contract. (Anexa 5)

Art. 10

(1) Interpretarea clauzelor Contractului Colectiv de Muncă se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun, iar dacă și după aceasta există îndoiala, se interpretează în înțelesul mai favorabil salariaților.

Art. 11

Administrația și Sindicatul se obligă să asigure difuzarea prezentului Contract Colectiv de Muncă astfel încât toți salariații să poată lua la cunoștință conținutul acestuia.

Art. 12

(1) La semnarea Contractului Individual de Muncă, drepturile prevăzute în prezentul Contract sunt garantate numai membrilor de sindicat.

(2) Pentru salariații care nu sunt membri de sindicat, prevederile Contractului Colectiv de Muncă pe institut sunt utilizabile, dar nu sunt garantate, aceasta însemnând că drepturile conferite de acesta pot fi acordate până la un nivel ce nu se va situa sub limita prevederilor legale în vigoare.

(3) Drepturile conferite de Contractul Colectiv de Muncă pe unitate vor fi protejate de sindicat numai pentru membrii proprii.

(4) Pentru negocierea, urmărirea și aplicarea clauzelor Contractului, salariații care nu sunt membri de sindicat dar vor să beneficieze de prevederile acestuia pot plăti o contribuție lunară în cuantum de 0,3% din salariul net care va fi virată în contul sindicatului.

(5) Pentru realizarea unor activități sindicale specifice în interesul institutului, Administrația va plăti către Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare-Proiectare din România (F.S.L.C.P.R), pe baza unei solicitări scrise, o contribuție anuală în cuantum de 4 salarii de bază minim brut pe țară garantate în plată. Calculul acestei contribuții se va face având ca referință salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată comunicat prin act normativ.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Grigorian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

(6) Contribuția Administrației ICPA aferentă alin (5) se virează în Contul FSLCPR.

Art. 13

În termen de 60 de zile de la semnarea prezentului Contract Colectiv de Muncă Administrația și Sindicatul se obligă să încheie Regulamentul intern al institutului. În termen de 30 zile lucrătoare de la intrarea în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă la nivel de institut vor trebui finalizate negocierile Contractelor Individuale de Muncă.

CAPITOLUL II DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ADMINISTRAȚIEI ICPA

CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE

Art. 14

Consiliul de Administrație este organul de conducere al institutului care are dreptul de a lua decizii și hotărâri pentru desfășurarea corespunzătoare a activităților, pentru asigurarea utilizării eficiente a personalului salariat, a rentabilității folosirii resurselor și a proceselor de muncă.

Art. 15

(1) Consiliul de administrație are, în principal, următoarele atribuții:

- a) aprobă, la propunerea consiliului științific, strategia și programele concrete de dezvoltare a institutului național, de introducere a unor tehnologii de vârf și de modernizare a celor existente, în concordanță cu strategia generală a domeniului propriu de activitate;
- b) propune modificarea structurii organizatorice și funcționale a institutului național, înființarea, desființarea și comasarea de subunități din structura acestuia;
- c) analizează și avizează proiectul bugetului de venituri și cheltuieli, care se depune la organul administrației publice centrale coordonator în vederea aprobării conform reglementărilor legale;
- d) analizează și avizează situațiile financiare anuale, pe care le supune spre aprobare organului administrației publice centrale coordonator și aprobă raportul de gestiune asupra activității desfășurate de institutul național în anul precedent;
- e) analizează realizarea criteriilor de performanță și raportarea trimestrială privind activitatea realizată de institutul național și aprobă măsuri pentru desfășurarea acesteia în condiții de echilibru ale bugetului de venituri și cheltuieli;
- f) analizează, aprobă sau, după caz, propune spre aprobare, potrivit prevederilor legale în vigoare, investițiile care urmează a fi realizate de institutul național;
- g) propune spre aprobare majorarea sau diminuarea patrimoniului, precum și concesionarea sau închirierea unor bunuri din patrimoniul institutului național, în condițiile legii;
- h) aprobă valorificarea bunurilor proprii dobândite, cu respectarea prevederilor legale;
- i) aprobă volumul creditelor bancare necesare pentru acoperirea cheltuielilor curente, în situația în care, în cursul unui an, resursele financiare ale institutului național nu sunt suficiente, în valoare de cel mult 20% din veniturile brute realizate în anul precedent și stabilește modul de rambursare al acestora;
- j) aprobă mandatul pentru negocierea contractului colectiv de muncă;
- k) aprobă criteriile și comisiile de concurs pentru ocuparea posturilor vacante din cadrul institutului național.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Cătălin Cristian



(2) Consiliul de administrație exercită orice alte atribuții stabilite potrivit prevederilor legale.

Art. 16

(1) La ședințele Consiliului de administrație participă, în calitate de invitat permanent un reprezentant al sindicatului care are personalitate juridică și este reprezentativ conform unei Hotărâri judecătorești.

Invitația va fi însoțită de propunerea ordinii de zi a ședinței și de documentele care urmează să facă obiectul dezbaterii.

(2) Reprezentantul sindicatului are statut de observator, cu drept de opinie.

(3) Opinia reprezentantului sindicatului va fi consemnată în Procesul verbal al Ședinței iar o copie a Procesului verbal a Ședinței va fi transmisă sindicatului în cursul aceleiași zile.

Art. 17

În sfera raporturilor de muncă, Consiliul de Administrație (CA) se angajează să respecte prevederile privind atribuțiile CA specificate în HG nr.1375/2004 de înființare a institutului și cele ale altor acte normative elaborate la nivel de sector de activitate, cod CAEN 72, referitoare la atribuțiile CA.

COMITETUL DE DIRECȚIE

Art. 18

Comitetul de Direcție este format din directorul general, directorul științific, directorul economic și 2 șefi de departament/laborator numiți de Directorul general. Secretariatul Comitetului de Direcție este asigurat de responsabilul cu resursele umane din institut.

Art. 19

(1) Comitetul de direcție exercită atribuții și are răspunderi în limita competențelor propuse de directorul general și aprobate de consiliul de administrație.

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

- strategia programelor de dezvoltare a institutului național;
- programul anual de cercetare-dezvoltare;
- bugetul de venituri și cheltuieli;
- programul de investiții;
- sistemul de asigurare a calității;
- analizează periodic situația economică a institutului și în cazul unei situații favorabile poate hotărî de comun acord cu sindicatul indexarea salariilor în procent sau sumă fixă în mod egal pentru toți salariații institutului cu respectarea încadrării acestor cheltuieli în Bugetul de Venituri și Cheltuieli aprobat pentru anul în curs;
- în condițiile în care estimarea veniturilor și cheltuielilor pe două luni în avans semnalizează potențiale deficite financiare, stabilește măsurile necesare pentru redresarea economică a institutului și le supune spre aprobare consiliului de administrație;
- propune criteriile de organizare a concursurilor de ocupare a posturilor de directori și conducători de departamente/laboratoare/compartimente din structura organizatorică a institutului aprobă salariile de performanță după consultarea cu reprezentantul sindicatului iar pentru personalul de cercetare-dezvoltare solicită avizul Consiliului științific;
- aprobă pe baza procesului verbal de avizare al Consiliului Științific lista de proiecte cărora li se aplică scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asigurate salariilor;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Cărlin Cristian



- alte obligații.

(3) Comitetul de direcție se întrunește decadal și ori de câte ori interesele institutului național o impun. La ședințele Comitetului de direcție participă, în calitate de invitat permanent un reprezentant al sindicatului care are personalitate juridică și este reprezentativ conform unei Hotărâri judecătorești, cu drept de opinie consemnată în procesul verbal al ședinței.

Art. 20

În sfera raporturilor de muncă, Comitetul de Direcție va respecta prevederile prezentului CCM.

DIRECTORUL GENERAL

Art. 21

(1) Activitatea curentă a institutului este condusă de Directorul General, care își desfășoară activitatea conform contractului de management.

(2) Numirea și eliberarea din funcție a directorului general se fac prin ordin al conducătorului organului administrației publice centrale coordonator.

Art. 22

Directorul general are, în principal, următoarele atribuții și responsabilități:

a) reprezintă, personal sau prin delegat, interesele institutului național în relațiile cu celelalte organe, organizații și agenți economici, precum și cu persoane fizice din țară și din străinătate;

b) stabilește atribuțiile, competențele și relațiile la nivelul subunităților și departamentelor institutului național, precum și relațiile acestora cu terții, cu avizul consiliului de administrație;

c) propune consiliului de administrație modificarea structurii organizatorice și funcționale a institutului național;

d) numește directorii și conducătorii compartimentelor din structura organizatorică a institutului național, în urma concursului organizat pe baza criteriilor propuse de comitetul de direcție, și îi revocă, după caz, cu avizul consiliului de administrație;

e) angajează și concediază personalul institutului național, conform prevederilor legale și ale contractului colectiv de muncă;

f) asigură negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul institutului național și a salariilor personalului acestuia, prin comitetul de direcție, după aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli; aprobă salariile rezultate din negocierea directă;

g) răspunde de administrarea întregului patrimoniu, cu respectarea prevederilor legale;

h) adoptă măsuri și urmărește realizarea operațiunilor de comerț interior și de import-export, prin compartimentele proprii specializate;

i) analizează lunar stadiul valorificării rezultatelor cercetării, inclusiv activitatea compartimentului de marketing;

j) are atribuții și răspunderi similare unui ordonator de credite pentru sumele alocate institutului național de la bugetul de stat;

k) poate delega, în condițiile legii, o parte din atribuțiile sale celorlalte persoane din conducerea institutului național;

l) exercită orice alte atribuții ce îi sunt delegate de consiliul de administrație.

Art. 23

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Cătălin Cristian



Pentru realizarea de către FSLCPR a unor servicii comune în interesul institutului, Directorul General va dispune plata, la solicitarea și către aceasta, a unei contribuții anuale egală cu 4 salarii de bază minim brut pe țară garantate în plată.

Art. 24

Directorul General are atribuțiile prevăzute în hotărârea de guvern de aprobare a Regulamentului de organizare și funcționare al institutului. În sfera raporturilor de muncă, directorul general va respecta prevederile prezentului CCM.

Art. 25

Directorul General va prezenta raport anual în fața adunării generale a salariaților institutului. Organizarea adunării generale a salariaților se asigură de către sindicat.

Art. 26

În cazul declanșării grevei în sectoare de activitate care permit acest lucru, Directorul General nu poate angaja, nici temporar, alți salariați care să desfășoare activitatea de bază a institutului.

Art. 27

Directorul General va asigura, la cerere, întocmirea caracterizării în legătură cu activitatea profesională a oricărui salariat la încetarea contractului individual de muncă al acestuia.

DIRECTORUL ȘTIINȚIFIC

Art. 28

Activitatea științifică este coordonată de Directorul științific care îndeplinește următoarele atribuții principale:

a) Coordonează fundamentarea, elaborarea și susținerea în vederea participării la competiție a proiectelor de cercetare-dezvoltare ca și componente ale Planului Național de Cercetare – Dezvoltare și Inovare, finanțat din surse bugetare

b) Coordonează, pe specificul domeniului de activitate al institutului, fundamentarea, elaborarea și susținerea în vederea aprobării a programului nucleu de cercetare – dezvoltare

c) Coordonează fundamentarea, elaborarea și susținerea în vederea aprobării a colaborărilor științifice internaționale cât și participarea cercetătorilor din institut la programe de cercetare finanțate de Comuniunea Europeană;

d) Asigură coordonarea cooperărilor științifice interne în relația cu alte institute de cercetare-dezvoltare din țară și cu universități;

e) Analizează periodic stadiul realizării obiectivelor de cercetare-dezvoltare cuprinse în programele contractate, tendințele de dezvoltare și posibilitățile de cooperare, propune modificări în strategia de cercetare-dezvoltare a institutului;

f) Coordonează activitatea de evaluare a rezultatelor cercetărilor finalizate în cadrul Planului Național de Cercetare-Dezvoltare și Inovare și vizează realizarea acestuia precum și valorificarea rezultatele cercetărilor finalizate.

g) Răspunde de organizarea evidenței rezultatelor cercetării și actualizarea anuală a acesteia.

DIRECTORUL ECONOMIC

Art. 29

Directorul economic are, în principal, următoarele atribuții și responsabilități:

- a) Elaborează politicile și strategiile financiar-contabile ale institutului pentru creșterea eficienței economice;

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

- b) Răspunde de organizarea, conducerea și controlul activităților financiar-contabile prin care se asigură evidențierea contabilității potrivit condițiilor legale;
- c) Asigură gestionarea resurselor financiare necesare atingerii obiectivelor institutului;
- d) Asigură înregistrarea și reflectarea în expresie valorică a proceselor economice din cadrul institutului;
- e) Elaborază și propune spre aprobare măsurile de îmbunătățire a activității economico-financiare a institutului;
- f) Semnează alături de Directorul general și angajează institutul în toate operațiunile patrimoniale, având obligația de a le refuza pe acelea care contravin dispozițiilor legale;
- g) Urmărește menținerea permanentă a capacității de plată a institutului și de îndeplinire la termen a obligațiilor față de oricare dintre creditorii institutului;
- h) Asigură plata la termen a obligațiilor firmei față de bugetul de stat și față de alte instituții;
- i) Organizează și asigură reflectarea realizărilor și rezultatelor economice ale societății pe baza întocmirii situațiilor financiare;
- j) Asigură întocmirea lucrărilor de închidere lunară, a bugetelor de venituri și cheltuieli și calcularea principalilor indicatori economico-financiar: bilanțul, contul de profit și pierdere, situația fluxurilor de trezorerie, notele la conturile anuale;
- k) Organizează, conduce și controlează inventarierea generală anuală a patrimoniului;
- l) Elaborează și supune avizării/aprobării Consiliului de Administrație rapoarte privind situația economico-financiară a institutului;
- m) Asigură respectarea riguroasă a prevederilor legale privind integritatea patrimoniului din domeniul propriu de activitate și ia toate măsurile legale pentru reîntregirea acestuia în cazul în care a fost păgubit;
- n) Menține legătura cu băncile și cu alte instituții financiare;
- o) Urmărește permanent legislația din domeniul financiar-contabil și asigură respectarea acesteia.

CONSILIUL ȘTIINȚIFIC

Art. 30

Orientarea și coordonarea activității tehnico-științifice din institutul național sunt asigurate de consiliul științific.

Atribuțiile principale ale consiliului științific sunt următoarele:

- a) Participă la elaborarea strategiei de dezvoltare a activității de cercetare-dezvoltare a domeniului și la elaborarea planurilor proprii de cercetare-dezvoltare;
- b) Analizează, avizează și urmărește realizarea lucrărilor de cercetare științifică;
- c) Propune spre aprobare consiliului de administrație programul anual de cercetare-dezvoltare și inovare al institutului național;
- d) Avizează hotărârile consiliului de administrație care implică politica de cercetare a institutului național și a ramurii;
- e) Propune măsuri pentru perfecționarea profesională, încadrarea personalului de cercetare în grade profesionale;
- f) Organizează și coordonează desfășurarea manifestărilor cu caracter științific;
- g) Avizează acțiunile de cooperare, interne și internaționale, cu scop științific;
- h) Avizează acordarea de burse de studii și stagii de perfecționare în țară și în străinătate;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Catalin Cristian



- i) Avizează propunerile privind scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor pentru contractele care au ca obiect de activitate "cercetare – dezvoltare – inovare".

ȘEF DE DEPARTAMENT

Art. 31

Realizează managementul și conducerea operativă a departamentului.

Principalele atribuții sunt:

- a) Participă la elaborarea planurilor de cercetare-dezvoltare, a obiectivelor și acțiunilor privind cercetarea științifică a laboratoarelor/compartimentelor subordonate lui;
- b) Propune spre aprobare conducerii institutului programul anual de cercetare-dezvoltare al departamentului;
- c) Analizează și avizează realizarea lucrărilor de cercetare științifică ale departamentului și urmărește realizarea criteriilor de performanță;
- d) Răspunde de elaborarea raportului anual de cercetare științifică a departamentului, informează membrii departamentului cu privire la noile programe și direcții de cercetare științifică, anunță schimbările cadrului legislativ sau ale procedurilor de administrare a programelor, precum și dificultățile în derularea proiectelor;
- e) Propune măsuri pentru perfecționarea profesională și încadrarea personalului de cercetare în grade profesionale;
- f) Avizează acțiunile de cooperare, interne și internaționale, cu scop științific;
- g) Desfășoară activități specifice de management pentru a asigura buna funcționare a laboratoarelor/compartimentelor subordonate lui.

ȘEF DE LABORATOR

Art. 32

Activitatea curentă a laboratorului este condusă de Șeful de laborator.

Șeful de Laborator are, în principal, următoarele atribuții și responsabilități:

- a) Organizează, controlează și supervizează activitățile din cadrul laboratorului și îl reprezintă în relația cu conducerea institutului;
- b) Asigură respectarea reglementărilor și normelor legale în vigoare în cadrul activității decizionale;
- c) Are obligația de a întocmi Fișele de post și Fișele de evaluare, pentru personalul din subordine;
- d) Asigură întocmirea corectă a pontajelor pentru personalul din subordine și transmiterea lor în termen la compartimentul resurse umane;
- e) Are obligația de a întocmi programarea anuală a concediilor de odihnă și de a asigura înlocuitor pentru fiecare salariat când lipsește, inclusiv pentru el însuși, în așa fel încât să nu fie perturbată activitatea compartimentului;
- f) Informează conducerea cu privire la necesitatea încheierii contractelor de service pentru aparatura de laborator și pune la dispoziția conducerii orice informații tehnice necesare pentru încheierea contractelor;
- g) Verifică validarea fișelor de efectuare periodică a întreținerii, verificării și reparării aparaturii din dotare;
- h) Urmărește aplicarea deciziilor luate și evaluează efectele acestora;
- i) Asigură menținerea unor bune relații de colaborare între toate departamentele/laboratoarele și între management și angajați;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului,
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian



j) Răspunde de însușirea și respectarea procedurilor interne legate de utilizare în condiții optime a echipamentului, aparaturii și utilajelor din dotare de către întreg personalul din subordine;

k) Răspunde de utilizarea optimă a resurselor materiale, financiare, patrimoniale și umane ale laboratorului pentru realizarea obiectivelor stabilite;

l) Răspunde de identificarea la timp a fenomenelor negative, a deficiențelor de gestionare a activității laboratorului și ia măsuri cu caracter preventiv pentru asigurarea bunului mers al activității;

m) Răspunde de asigurarea implicării în activitatea organizațională a personalului din subordine prin crearea unui cadru propice dezvoltării personale și a unui climat de stimulare a performanțelor;

n) Identifică nevoile de instruire ale personalului din subordine și participă la asigurarea formării continue a acestuia în acord cu conducerea institutului;

o) Are responsabilități în propunerea, avizarea primelor, bonificațiilor sau promovărilor pe considerente de competență;

p) Răspunde de menținerea și îmbunătățirea sistemului de management al calității;

q) Răspunde de păstrarea confidențialității informațiilor la care are acces;

r) Răspunde de însușirea normelor de Securitate și Sănătatea Muncii și de PSI, procedurile interne referitoare la protecția datelor cu caracter personal, precum și procedurile privind securitatea informatică și răspunde de însușirea și respectarea acestora de către toți angajații din subordine;

s) Răspunde de luarea la cunoștință și de aplicarea măsurilor stabilite în urma evaluării riscurilor în zonele cu risc ridicat;

t) Respectă și asigură cunoașterea și aplicarea Regulamentului Intern și a Regulamentului de Organizare și Funcționare de către subordonați;

u) Respectă și aplică actele normative și Contractul Colectiv de Muncă în vigoare;

v) Execută orice alte sarcini repartizate de către conducerea institutului pentru realizarea strategiilor pe termen scurt ale institutului, în conformitate cu domeniul de competență și în limitele respectării temeiului legal.

CAPITOLUL III DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR

Art. 33

Fiecare salariat are dreptul de a adera și sprijini sindicatul, sau de a se abține de la acțiunile acestuia, în mod liber, fără a fi sancționat.

Art. 34

Drepturile salariaților sunt prevăzute în legislația în vigoare la momentul încheierii prezentului Contract Colectiv de Muncă, precum și în capitolele specifice ale acestuia.

Art. 35

Salariații au obligația de a respecta ordinea și disciplina la locul de muncă, de a îndeplini în mod corespunzător toate sarcinile de serviciu ce le revin potrivit legii, Contractului Colectiv de Muncă, Contractelor Individuale de Muncă, Regulamentului Intern, Fișei Postului, Codul de etică - Legii 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, precum și dispozițiilor organelor de conducere

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Catalin Cristian



referitoare la desfășurarea activității în institut și de a efectua analizele medicale obligatorii conform serviciului medical de medicină a muncii.

Art. 36

Obligațiile generale ale salariaților sunt următoarele:

- a) respectarea cu strictețe a programului de lucru și folosirea integrală și eficientă a timpului de lucru, pentru executarea întocmai a sarcinilor de serviciu ce le revin;
- b) utilizarea integrală a capacităților de cercetare și ridicarea calității muncii;
- c) respectarea și aplicarea normelor de muncă și a calității lucrărilor;
- d) utilizarea rațională a materiilor prime, materialelor, combustibililor și energiei, precum și recuperarea tuturor resurselor materiale și energetice re folosibile;
- e) însușirea și respectarea întocmai a normelor de protecție a muncii și a normelor de prevenire a incendiilor sau a oricăror situații care ar pune în primejdie clădirile, instalațiile, integritatea corporală, sănătatea sau viața unor persoane;
- f) cunoașterea caracteristicilor constructive și funcționale ale instalațiilor, utilajelor, mașinilor, aparatelor cu grad ridicat de pericol în exploatare, respectarea riguroasă a normelor tehnice de exploatare și întreținere a acestora;
- g) să nu părăsească locul de muncă lăsând fără supraveghere instalațiile, utilajele sau aparatele la care lucrează, să nu introducă și să nu consume în institut băuturi alcoolice, să nu introducă ilegal materiale ori produse care ar putea provoca incendii sau explozii;
- h) să ia măsurile necesare pentru evitarea risipei de orice fel, înlăturarea oricărei neglijențe în păstrarea și administrarea bunurilor;
- i) să apere patrimoniul institutului; să folosească și să păstreze în bune condiții dotările existente;
- j) să respecte normele de comportare în relațiile de serviciu, asigurarea unui climat de colaborare și întrajutorare cu toți membrii colectivului de muncă și combaterea unor manifestări necorespunzătoare privind disciplina la locul de muncă, să respecte etica și deontologia profesională;
- k) perfecționarea pregătirii profesionale și de specialitate, lărgirea orizontului de cunoaștere și a competenței profesionale;
- l) să-și însușească și să respecte dispozițiile legale privind păstrarea secretului de stat și a celor referitoare la documentele, datele sau informațiile care nu sunt destinate publicității, ce vor fi aduse la cunoștință de către administrație;
- m) să se preocupe de menținerea ordinii și curățeniei la locul de muncă;
- n) să înștiințeze de îndată șeful ierarhic despre existența unor nereguli, abateri, greutăți sau lipsuri în activitatea locului de muncă, de natură să aducă prejudicii materiale; să propună măsuri pentru prevenirea unor asemenea situații;
- o) este interzisă în institut orice activitate sau propagandă de tip politic și religios;
- p) să înștiințeze șeful ierarhic privind acțiuni de care are cunoștință care pot aduce prejudicii patrimoniale și de imagine institutului.

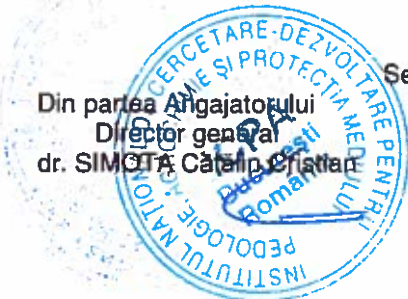
Art. 37

În afara obligațiilor generale, salariații mai au și următoarele obligații:

- a) să asigure protecția patrimoniului de cercetare și informațional al institutului;
- b) să se preocupe de ridicarea nivelului de pregătire profesională prin studiu individual, documentare, participare la cursuri de pregătire și alte forme;
- c) să nu desfășoare și să nu favorizeze activități generatoare de concurență neloială;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Cătălin Cristian



Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Pavel



d) să nu comunice sau să divulge, pe nici o cale, informații, date sau elemente care lezează interesele institutului;

e) să nu folosească baza tehnico-materială, informațională, materialele, serviciile unității și timpul de muncă în interese personale sau străine institutului;

f) în cazul apariției unor soluții originale, brevetabile, în cadrul activității specifice desfășurate în institut, să aducă aceasta la cunoștința conducerii în vederea stabilirii măsurilor de protecție a acestora, precum și a drepturilor de autor, în conformitate cu prevederile legale;

g) în caz de îmbolnăvire, să anunțe în prima zi șeful de departament/ laborator/ compartiment în care lucrează; dacă îmbolnăvirea a intervenit în altă localitate, comunicarea se va face în scris Directorului general și Compartimentului de resurse umane în aceeași zi, cu excepția situațiilor în care, față de natura bolii, o asemenea măsură nu este practic posibilă;

h) să prezinte în scris directorului științific, în termen de maximum 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. 38

Personalul de specialitate cu studii superioare se va preocupa pentru a iniția, elabora și depune oferte de proiecte de cercetare, în domeniul de activitate.

Art. 39

Salariații, inclusiv cei cu funcții de conducere, sunt obligați să depună la Compartimentul Resurse Umane o declarație privind activități la alte societăți, institute, universități sau ONG-uri în termen de 15 zile de la apariția acestor situații prin care să menționeze unde dețin funcția de bază.

CAPITOLUL IV DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SINDICATULUI

Art. 40

Administrația recunoaște sindicatul ca reprezentant al salariaților, cu drepturi depline și egale în negocieri, consultări sau în discuții legate de activități economico-financiare, protecție socială, siguranța muncii sau de altă natură cu caracter socio-profesional.

Art. 41

Sindicatul va fi solidar cu Consiliul de Administrație în apărarea intereselor institutului, stabilite de comun acord.

Art. 42

(1) Sindicatul asigură respectarea intereselor salariaților în domeniul profesional, al protecției și siguranței muncii, având dreptul să solicite în scris Consiliului de Administrație informații exacte în legătură cu situația economico-financiară a institutului.

(2) Sindicatul are dreptul de a face propuneri în scris de îmbunătățire a activității institutului.

Art. 43

Sindicatul are dreptul de a-și delega reprezentanți în Consiliul de Administrație, Comisii de concurs, Consiliul Științific, Comitetul de Direcție, și în alte comisii ale institutului.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Costian

Din partea Angajatorilor
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Art. 44

La adoptarea unor hotărâri cu caracter excepțional, reprezentanții sindicatului au dreptul de a solicita Consiliului de Administrație sau Consiliului Științific amânarea deciziei cu cel puțin 48 de ore pentru consultări cu salariații.

Art. 45

Cu ocazia desfășurării examenelor, concursurilor, testărilor pentru angajare, promovare, atestare socio-profesională, acordare de burse și alte forme de ridicare a pregătirii profesionale a salariaților, sindicatul are dreptul să participe la acestea, prin reprezentanții săi, cu statut de observator.

Art. 46

(1) Sindicatul are dreptul să solicite în scris Consiliului de Administrație anularea oricărei angajări, promovări sau atestări, dacă se constată că au fost încălcate prevederile legale și cele stabilite în prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Sindicatul poate solicita conducerii institutului informații ori de câte ori are anumite neclarități asupra unor probleme sau activități care influențează bunul mers al institutului.

Art. 47

Sindicatul poate controla, din proprie inițiativă, modul de asigurare a condițiilor de securitate și protecție a muncii, specifice fiecărui loc de muncă, propunând Directorului General măsuri de îmbunătățire.

Art. 48

Sindicatul urmărește modul de realizare a condițiilor de ridicare a pregătirii profesionale a tuturor salariaților, prin colaborare cu organele de conducere a institutului.

Art. 49

Sindicatul asigură asistența juridică și apără interesele membrilor de sindicat în conflictele dintre aceștia și organele de conducere ale institutului prin specialiștii Confederației sindicale unde sunt afiliați.

Art. 50

Sindicatul poate să folosească orice formă de protest, legal admisă, în lupta pentru apărarea drepturilor salariaților și pentru respectarea demnității și drepturilor fundamentale ale omului. În acest scop sindicatul mobilizează membrii de sindicat pentru participarea la acțiunile revendicative.

Art. 51

Reprezentanții sindicatului au dreptul să participe la manifestări sindicale interne și externe, fără a fi obstrucționați de organele de conducere ale institutului în condițiile în care nu sunt afectate obligațiile profesionale.

Art. 52

(1) Este interzis organelor de conducere ale institutului să desfacă, din inițiativa sa Contractul Individual de Muncă al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

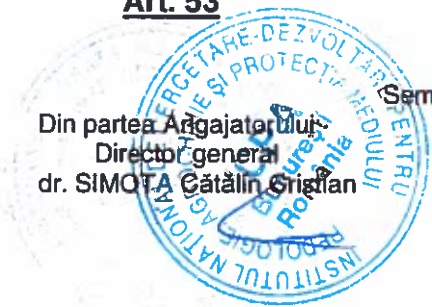
(2) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatului din institut, inclusiv cei aleși la nivelul federațiilor sau confederațiilor sindicale, persoanelor care au deținut o astfel de funcție, precum și membrilor de sindicat care au participat la negocierea Contractului Colectiv de Muncă pe unitate, în termen de doi ani de la încetarea mandatului, organele de conducere ale institutului nu le pot desface contractul individual de muncă pentru motive care privesc activitatea sindicală.

Art. 53

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Cătălin Grigăian

Din partea Angajatorilor
Președintele Sindicatului
dr. VOICU Petre



Liderul organizației sindicale are dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu până la 5 zile lucrătoare pentru activități sindicale, fără a afecta activitatea profesională.

Art. 54

(1) În vederea exercitării dreptului sindical conducerea institutului va asigura gratuit următoarele:

- spațiu adecvat pentru sindicatul din institut;
- mobilierul necesar;
- post telefonic și legătura la internet.

(2) Reprezentanții sindicatului pot folosi în interes sindical telefon cu legătură directă, fax, computer, xerox și au acces la actele normative aflate în proprietatea institutului;

Art. 55

Locațiile administrate de institut pot fi folosite temporar, fără plată, pentru activități organizate de sindicat pentru salariații institutului.

Art. 56

Sindicatul poate să folosească temporar, fără plată anumite spații disponibile aflate în administrarea institutului în condițiile și termenele stabilite de comun acord cu conducerea institutului, în scopuri sociale, cultural sportive, în folosul salariaților institutului, fără a prejudicia activitatea institutului.

Art. 57

Sindicatul se va ocupa de organizarea unor activități specifice, cultural sportive, cu informarea conducerii institutului.

Art. 58

Adunările generale ale sindicatului la nivel de institut și adunările la nivel de grupă sindicală, sau activitățile legate de sondaje de opinie de interes social, se pot efectua în timpul programului de lucru, cu acordul conducerii institutului.

CAPITOLUL V REGLEMENTAREA RELAȚIILOR DINTRE CONDUCEREA INSTITUTULUI, SINDICAT ȘI SALARIAȚI

A. Comunicarea între conducerea institutului, sindicat și salariați

Art. 59

Comunicarea între conducerea institutului, sindicat și salariați este de natură reciprocă și trebuie să se desfășoare în spiritul loialității, corectitudinii, transparenței și sincerității în toate problemele de interes pentru activitatea institutului și a fiecărui salariat în parte.

Art. 60

Realizarea comunicării se face la inițiativa oricăreia dintre părți prin orice formă care se consideră necesară și se află la dispoziție: consfătuiri, audiențe, informări, etc.

Art. 61

La solicitarea sindicatului, Directorul General și după caz, împreună cu responsabili cu problemele respective, informează periodic și ori de câte ori este necesar asupra următoarelor:

- condiții generale de muncă, angajări, sancțiuni, concedieri;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Călin Oștjan



Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Bebe



- posibilități de calificare și promovare;
- probleme privind protecția muncii, prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
- comunicări operative, concise, corecte asupra situației economico-financiare și asupra perspectivelor de dezvoltare;
- explicarea deciziilor care pot afecta situația salariaților;
- rezultatele obținute de salariați și recompensarea acestora;
- concursuri și drepturi de preemțiune a salariaților.

B. Examinarea și rezolvarea reclamațiilor și contestațiilor

Art. 62

Orice salariat are dreptul de a adresa petiții, sesizări, reclamații sau contestații, la nivelul pe care îl consideră necesar, în scopul rezolvării doleanțelor formulate. De regulă, acestea vor fi adresate șefului ierarhic, persoanei reclamate de salariatul petent. În cazul extrem în care persoana reclamată este chiar Directorul general al institutului, petiția, sesizarea sau reclamația va fi adresată Consiliului de Administrație.

Art. 63

(1) În cazul unui conflict cu conducerea institutului, salariatul reclamat poate solicita asistență din partea sindicatului, dacă este membru de sindicat.

(2) Salariații pot beneficia, la cerere, din partea sindicatului, de acte normative necesare în apărare.

(3) În cazul în care persoana reclamată este Directorul general al institutului, rezolvarea conflictului este de competența Consiliului de Administrație.

Art. 64

(1) În perioada de rezolvare a reclamației, care nu poate depăși 60 zile, atât petentul cât și asistentul din partea sindicatului beneficiază de imunitate administrativă, în sensul că nu se pot lua împotriva lor măsuri legate de cauza în dispută.

(2) Salariatul petent și asistentul din partea sindicatului au dreptul să participe la dezbaterile care au loc în scopul rezolvării cauzei.

C. Soluționarea divergențelor dintre parteneri

Art. 65

(1) Părțile semnatare recunosc că metodele tradiționale de conflict (petiție, conciliere, grevă, din partea salariaților, sau sancțiunile din partea conducerii institutului), deși sunt permise prin lege, nu întotdeauna reprezintă mijloacele cele mai eficiente în rezolvarea unei probleme.

(2) Părțile semnatare înțeleg, de asemenea, că un schimb de informații cât mai devreme și cât mai des posibil este esențial pentru depășirea rezervelor și neîncrederii.

(3) În consecință, părțile semnatare sunt de acord să caute soluții printr-o apropiere constructivă, înainte de a apela la alte mijloace.

(4) Procedurile din acest capitol nu vor încălca limitele de timp prevăzute în Legea privind soluționarea conflictelor de muncă.

Art. 66

Părțile semnatare susțin următoarea procedură:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. GILU Petre

a) Cât mai devreme posibil după apariția unei probleme, salariații, sindicatul sau conducerea institutului vor atenționa celelalte părți afectate și va avea loc o întâlnire la care vor participa salariații implicați, reprezentantul sindicatului, șeful ierarhic.

b) Scopul acestor întâlniri este de a permite părților semnatare să prezinte, să primească și /sau să schimbe informații și puncte de vedere.

c) Părțile semnatare încearcă să găsească o soluție și dacă, apare o înțelegere scrisă, se va acționa în consecință.

d) Aceste întâlniri nu afectează în nici un fel drepturile părților semnatare.

Art. 67

Părțile semnatare se obligă să sprijine exercitarea acestei proceduri și a altora similare convenite pe bază de înțelegere scrisă.

CAPITOLUL VI ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 68

Angajarea și încetarea activității salariaților institutului se fac în conformitate cu prevederile legale imperative în aceste domenii, precum și în condițiile specifice stabilite de comun acord în prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 69

Angajarea personalului se face pe perioadă nedeterminată sau determinată, în funcție de necesitățile institutului, pe baza condițiilor de studii, pe principiul competenței profesionale.

Art. 70

(1) Angajarea personalului pe perioadă nedeterminată se face pe baza verificării cunoștințelor de specialitate, prin examen sau concurs.

(2) Tematica și data examenului sau concursului vor fi anunțate cu 30 de zile înainte pentru funcțiile de cercetare-dezvoltare și de conducere și cu 15 zile înainte pentru personalul auxiliar cercetării, pentru personalul administrativ, personalul cu studii medii, prin afișare la avizier și în cazul concursului, prin intermediul unui mijloc de informare în masă.

Art. 71

Organizarea concursului și/sau a examenului se face conform legislației în vigoare și a regulamentului de concurs aprobat de consiliul de administrație. Consiliul de administrație aprobă de asemenea criteriile, comisiile de concurs și rezultatele finale ale concursurilor.

Art. 72

Examinarea candidaților se va face de o comisie numită prin decizia directorului general al institutului, din care, în mod obligatoriu, va face parte și un reprezentant al sindicatului.

Art. 73

La rezultate egale, salariații institutului vor avea prioritate la ocuparea posturilor scoase la concurs.

Art. 74

(1) Lista candidaților reușiți în urma susținerii examenului sau concursului se face publică prin afișare.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Catalin Cristian

Din partea Angajatorului
Președinte Sindicat
dr. VALICU Petre



(2) Contestațiile asupra rezultatelor se adresează în scris directorului general în termen de 3 zile lucrătoare de la data devenirii acestora publice.

(3) Comisia paritară analizează contestațiile în termen de 5 zile lucrătoare.

(4) Rezultatul concursului, după rezolvarea contestațiilor, va fi adus la cunoștința candidaților prin afișare.

Art. 75

(1) Candidații declarați reușiți vor fi angajați prin contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau determinată. Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă, conform legii.

(2) La încheierea perioadei de probă, dacă persoana nu corespunde din punct de vedere profesional, contractul individual de muncă va înceta conform Codului Muncii.

Art. 76

(1) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Modalitatea de efectuare a stagiului este reglementată prin lege specială.

(2) După încheierea perioadei de stagiu, absolvenții instituțiilor de învățământ superior pot fi angajați conform Codului Muncii și a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 77

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

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

b) creșterea și/sau modificarea temporară a activității angajatorului;

d) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

c) în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale, emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

d) în situația în care condițiile contractului pe care sunt angajați stipulează o perioadă determinată

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

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

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

Art. 78

La cererea personalului cu funcții de conducere administrativă, pentru executarea unor lucrări, proiecte sau programe, se pot face angajări cu CIM pe durată determinată, pe o perioadă cel mult egală cu durata lucrării respective.

(1) Durata angajării, atribuțiile contractuale, nivelul salarizării și modalitățile de plată se propun de personalului cu funcții de conducere administrativă interesat și se aplică în forma aprobată de directorul general.

(2) Angajările pe durată determinată care nu necesită organizarea unui concurs se fac pe răspunderea responsabilului de contract sau lucrare, după caz. Recurgerea la angajarea pe durată determinată prin concurs se face numai dacă se solicită expres de autoritatea contractantă prin pachetul de informații sau contract.

(3) La cererea directorului general și cu avizul șefului de departament/laborator/compartiment pentru desfășurarea unor proiecte sau programe se pot face angajări pe

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Catalin Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Iana

durata determinată. Angajarea se face cu respectarea impunerilor din pachetele de informații ale competițiilor și a condițiilor contractuale.

Art. 79

Contractul individual de muncă încheiat pe durata determinată se supune, conform Codului Muncii, următoarelor restricții

a) contractul individual de muncă pe perioadă determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni, cu excepția celui încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, situație în care durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

b) prelungirea contractului individual de muncă pe perioadă determinată pentru o durată mai mare de 36 de luni se poate realiza numai pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări.

c) între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată. Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe perioadă determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

d) Contractul individual de muncă pe perioadă determinată încetează de drept la data expirării termenului pentru care a fost încheiat.

Art. 80

(1) Orice discriminare la angajarea salariaților bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(2) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(3) În sensul alin. (2), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(4) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil, se au în vedere dispozițiile din prezentul contract colectiv de muncă și/sau reglementările legale în domeniu.

Art. 81

(1) Angajarea salariaților se realizează prin încheierea unui contract individual de muncă - CIM (Anexa 6) în formă scrisă în limba română.

(2) Obligația încheierii CIM revine administrației institutului.

(3) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat și va avea anexa, fișa postului (Anexa 7).

(4) Ori de câte ori Contractul Colectiv de Muncă suferă modificări ale clauzelor cuprinse și în contractul individual de muncă, acesta va fi adaptat la noile modificări, prin act adițional la Contractul Individual de Muncă (Anexa 8).

(5) Angajarea se face în conformitate cu necesarul de personal, fără a afecta drepturile salariale ale celorlalți salariați.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Catalin Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre



Art. 82

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.
- (3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
 - a) durata contractului
 - b) locul muncii
 - c) felul muncii
 - d) condiții de muncă
 - e) salariul
 - f) timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 83

- (1) Suspendarea contractului individual de muncă se face conform Codului muncii și poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.
- (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către administrație.
- (3) Pe durata suspendării contractului individual de muncă salariații pot participa la concursuri de promovare.
- (4) Pe durata suspendării contractului individual de muncă pot să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin (2) și (3), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul individual de muncă sau prin regulamentul intern.
- (5) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unor fapte imputabile salariatului pe durata suspendării, acesta nu beneficiază de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.
- (6) Contractul individual de muncă este suspendat la 3 absențe nemotivate ale salariatului.
- (7) Contractul individual de muncă poate fi suspendat prin acordul părților în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Art. 84

- (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similar.
- (2) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remediarea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.
- (3) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la alin. (2).
- (4) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Art. 85

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Cătălin-Cristian

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:



Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc – în condițiile prevăzute de lege și de prezentul contract colectiv – printr-unul din următoarele moduri:

- a) încetarea de drept a CIM;
- b) cu acordul părților la data convenită de acestea;
- c) la inițiativa uneia dintre părți în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege.

Art. 86

Cauzele de încetare de drept a contractului individual de muncă sunt cele prevăzute în Codul muncii.

Art. 87

(1) Încetarea activității din inițiativa salariatului are loc numai cu un preaviz conform Codului muncii - Legea nr. 53/2003., pentru personalul de execuție și 45 de zile lucrătoare pentru personalul de conducere administrativă sau de conducere de proiecte de cercetare.

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

(3) La încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului, acesta este obligat să suporte eventualele pagube și prejudicii aduse institutului, dacă prin aceasta a rezultat rezilierea sau decalarea contractelor de cercetare în care a fost implicat.

(4) Salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea participării la acțiuni de documentare, schimb de experiență, burse sau cursuri și stagii de practică și specializare sau perfecționare a predea suportul de curs salariatului desemnat de administrație.

(5) Salariații care au participări la congrese, conferințe, simpozioane, seminarii, colocvii sau alte reuniuni care prezintă interes pentru activitatea specifică institutului, precum și manifestări științifice, indiferent de durata acestora, ale căror costuri au fost suportate de institut, vor restitui cheltuielile ocazionate de aceste acțiuni dacă părăsesc institutul din inițiativa lor, înainte de termenul stabilit prin actele adiționale sau dacă obiectul deplasării nu a fost realizat.

Art. 88

Încetarea activității din inițiativa administrației (concedierea) poate avea loc ca urmare a culpei salariatului sau fără culpă, din motive obiective (dificultăți economice, fonduri financiare insuficiente, reorganizarea activității sau a personalului și desființarea locurilor de muncă ocupate) după consultarea cu sindicatul reprezentativ al institutului.

Art. 89

(1) În cazul desfacerii contractului de muncă din inițiativa administrației, ca urmare a culpei salariatului, se vor aplica, în mod obligatoriu, dispozițiile legale în vigoare privind efectuarea anchetei disciplinare prealabile și în termenele stabilite de Codul Muncii.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de comisia împuternicită de către administrație să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3) Administrația dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

(4) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Gălin, Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care nu a fost efectuată cercetarea;
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

(5) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(6) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătura de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reședința comunicată de acesta.

(7) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Art. 90

(1) La concedierea salariaților cărora, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, li se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică, fapt ce nu permite acestora să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat, a salariaților care nu corespund profesional locului de muncă în care sunt încadrați (incompetență), și la concedierea salariaților, individuală sau colectivă, pentru motive care nu țin de persoana salariatului (încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității) se acordă salariaților un preaviz conform Codului muncii - Legea nr. 53/2003.

(2) În cazul în care unui salariat i se desface contractul de muncă fără să i se acorde preaviz, acesta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază avut la data desfacerii contractului de muncă pentru întreaga perioadă a preavizului stabilit conform legii.

(3) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul unității pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi.

Art. 91

(1) În situațiile în care se iau măsuri de disponibilizare a forței de muncă din institut, administrația este obligată să anunțe în scris sindicatul despre numărul total al posturilor care ar urma să fie reduse și structura acestora, cu 30 de zile calendaristice înainte să înceapă să curgă termenul de preaviz prevăzut de lege.

(2) În perioada celor 30 de zile calendaristice, administrația poate să întreprindă următoarele acțiuni:

- a) să identifice și să valorifice posibilitățile de redistribuire a salariaților în cadrul institutului;
- b) să identifice posibilități de diminuare a duratei programului de lucru cu fracțiuni de 6, 4 sau 2 ore;
- c) să organizeze, în funcție de necesități, cursuri de calificare sau recalificare profesională, la care să includă cu prioritate persoanele cărora ar urma să li se desfacă contractul de muncă.

Art. 92

(1) Atunci când disponibilizarea nu poate fi evitată, administrația este obligată să comunice în scris salariatului vizat:

- termenul de preaviz;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian

Din partea Angajator
Președinte Sindicat
dr. IACU Petre

- dacă i se oferă sau nu un alt loc de muncă ori posibilitatea de recalificare profesională.
- (2) La pregătire profesională și responsabilitate egală măsura disponibilizării va afecta, în ordine, următoarele categorii:
- a) salariații care cumulează pensia cu salariul;
 - b) salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
 - c) salariații angajați cu cumul de funcție, care au funcția de bază la altă unitate;
 - d) salariații care în urma evaluării criteriilor de performanță au obținut punctaje minimale;
 - e) alte categorii de salariați în cazul restructurării activității.
- (3) După epuizarea criteriilor profesionale și de responsabilitate contractuală, la aplicarea efectivă a reducerii de personal vor fi avute în vedere și următoarele criterii sociale:
- dacă măsura ar putea afecta doi soți care lucrează în institut, se desface contractul de muncă al soțului care are cel mai mic venit;
 - măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;
 - măsura să afecteze numai în ultimul rând părintele care are în îngrijire copii, părintele din familii monoparentale care are în îngrijire copii, salariații văduvi sau divorțați, precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionarea la limită de vârstă.
- (4) În cazul disponibilizărilor colective, Administrația are obligația de a efectua toate demersurile necesare, conform prevederilor legale.

Art. 93

- (1) Este nulă de drept desfacerea contractului individual de muncă al salariatului
- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
 - b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
 - c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata concediului de maternitate;
 - e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
 - f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;
 - h) pe durata efectuării concediului de odihnă.
- (2) Prevederile alin.(1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Art. 94

- (1) La plecarea din unitate, salariatul trebuie să primească un document semnat de conducere care să recapituleze detaliat sumele care se cuvin salariatului la lichidare, precum și datoriile acestuia față de institut, conform prevederilor legale și ale Contractului colectiv de muncă. Fișa de lichidare va cuprinde obligatoriu la natura debitului inclusiv rubrica Sindicat.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

(2) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

Art. 95

(1) În cazul în care desfacerea CIM se face din inițiativa unității cu ocazia restrângerii activității sau reorganizării, unitatea este obligată, potrivit legii, să acorde preaviz, durata acestuia va fi conform Codului muncii - Legea nr. 53/2003..

(2) Pentru salariații bărbați având vârsta peste 50 ani și salariatele femei având vârsta peste 45 ani, durata preavizului se mărește cu 10 zile lucrătoare.

(3) În perioada preavizului salariații au dreptul să absenteze, cu înștiințarea prealabilă a șefului ierarhic, de la programul unității, jumătate din durata acestuia, fără diminuarea drepturilor salariale.

Art. 96

(1) În cazul desfacerii CIM, care nu se află sub incidența concedierilor colective, cu ocazia restrângerii sau reorganizării activității unității, se acordă salariaților o plată compensatorie egală cu un salariu de bază.

(2) Plata se face într-un număr de tranșe ce va fi convenit funcție de posibilitățile financiare ale institutului, într-o perioadă de maximum șase luni de la data încetării activității. În lipsa altor surse financiare cheltuielile vor fi suportate din cheltuielile indirecte ale institutului.

(3) Nu beneficiază de plăți compensatorii salariații:

- cărora li se retrage o funcție ocupată prin cumul de funcții;
- care cumulează pensia cu salariul;
- care solicită pensionarea anticipată sau anticipată parțial;
- care au obținut calificativul insuficient la evaluarea anuală, conform criteriilor de evaluare ale institutului.

Art. 97

La încetarea CIM din inițiativa salariatului, acesta este obligat să își prezinte demisia conform Codului muncii - Legea nr. 53/2003 (40 zile lucrătoare în cazul persoanelor cu funcții de conducere administrative/proiect/contract) înainte de încetarea activității în unitate și să suporte contravaloarea pagubelor și prejudiciilor aduse unității rezultate din rezilierea sau decalarea contractelor de cercetare/ execuție cu agenți economici în care a fost implicat. Evaluarea prejudiciului șefului de departament/laborator/compartiment cu sprijinul serviciilor funcționale.

Art. 98

Salariații care au încheiat acte adiționale la CIM în vederea unor acțiuni de specializare, documentare, perfecționare, atestare sau formare profesională, ale căror costuri au fost suportate, parțial sau integral, de unitate, vor restitui cheltuielile ocazionate de aceste acțiuni, actualizate, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înaintea termenului stabilit prin actele adiționale respective, dar nu mai mult de 3 ani de la încheierea acțiunii și să predea suportul de curs unei persoane numită de administrație.

Art. 99

La încetarea CIM, salariatul se obligă să predea și reprezentantul administrației să preia cu forme scrise lucrările și patrimoniul avute în execuție și în inventar. Personalul atestat, responsabilii de contracte, vor preda cu proces verbal documentațiile de fază, dosarele de omologare, produsele fizice rezultate din activitatea de cercetare, altele asemenea avute în responsabilitate (inclusiv inventarul).

Art. 100

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian



În cazurile când se impune disponibilizarea unor salariați, pentru motive neimputabile lor, aceasta se va face conform planului de reorganizare și dezvoltare, la competențe egale, se face în următoarea ordine:

- a) persoanele care cumulează pensia cu salariul;
- b) persoanele pensionabile;
- c) persoanele care cumulează salarii la unități distincte.

Toate situațiile vor fi analizate împreună cu sindicatul.

CAPITOLUL VII

CONDIȚII DE MUNCĂ, SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ

Art. 101

(1) În institut funcționează o structură (comitet de securitate și sănătate în muncă) cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii și care se ocupă de probleme de sănătate și securitate în muncă, specifice fiecărui loc de muncă.

(2) Mărimea acestei structuri va fi stabilită de către Directorul general, în funcție de necesități.

Art. 102

Conform HG nr. 1425/2006, instruirea periodică a salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă se efectuează de către conducătorul locului de muncă. În toate laboratoarele/compartimentele vor fi numiți responsabili cu protecția muncii care vor supraveghea respectarea măsurilor legale pe linia protecției muncii.

Art. 103

Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt atribute de competență exclusivă a conducerii institutului.

Art. 104

Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de funcția sau postul pe care-l ocupă, la luarea măsurilor și efectuarea unor lucrări specifice cerute de nevoile institutului în astfel de împrejurări.

Art. 105

(1) Institutul asigură echipamentul individual de protecție a muncii, materialele igienico-sanitare, alimentația de protecție și trusa de prim ajutor la nivelul prevăzut în Anexa 9. Modalitatea și termenele de acordare sunt prevăzute în Regulamentul intern.

(2) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă institutul va lua, cel puțin, următoarele măsuri:

- a) amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu și microclimat (vestiare, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
- c) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (băi, grupuri sanitare etc);

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Catalin Cristian



d) diminuarea până la încadrarea în concentrațiile maxim admisibile a emisiunilor poluante.

(3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de institut, să nu le deterioreze, descompună ori să sustragă componente ale acestora.

(4) Cheltuielile pentru asigurarea condițiilor normale de muncă, inclusiv cele de sănătate și securitate în muncă, P.S.I., echipament individual de protecție, materiale igienico-sanitare, alimentația de protecție și trusa de prim ajutor sunt suportate din proiecte/contracte economice/comenzi etc. sau din cheltuielile indirecte ale institutului.

Art. 106

Conducerea institutului are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii pe toată durata CIM, prin serviciul medical de medicină a muncii, în condițiile legii.

Art. 107

(1) Sindicatul are obligația ca periodic, să verifice prin sondaj aplicarea corectă a măsurilor de protecție a muncii și respectarea prevederilor legale în acest sens.

(2) Sindicatul își rezervă dreptul de a semnala Comitetului de Direcție neregulile constatate și de a face propuneri în vederea lichidării acestora, mergând până la propunerea de a se întrerupe temporar activitatea respectivă.

Art. 108

(1) În cazul unui accident de muncă, se va constitui de urgență o comisie de cercetare a cărei componență va fi stabilită conform dispozițiilor legale. Din comisie va face parte în mod obligatoriu și un reprezentant al sindicatului.

(2) Atribuțiile acestei comisii constau în stabilirea obiectivă a cauzelor accidentului și a responsabilității persoanelor implicate în eveniment.

Art. 109

În scopul asigurării unor condiții de muncă civilizate și a creșterii randamentului la fiecare loc de muncă, Comitetul de Direcție urmărește ca, în funcție de disponibilitățile materiale, să aloce fonduri pentru dotarea cu aparatură de cercetare modernă, mobilier ergonomic și echipamente de protecție.

CAPITOLUL VIII SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

SALARIUL

Art. 110

(1) Pentru munca prestată, fiecare salariat are dreptul la un salariu în lei, în condițiile convenite la încheierea Contractului individual de muncă.

(2) Salariul este format din salariu de bază, sporuri, indemnizații și adaosuri la salariu.

(3) Salariu de bază și alte drepturi salariale se stabilesc prin negociere directă între directorul general, șeful de departament, laborator sau compartiment și salariat, pe baza clasei de evaluare obținute în anul anterior (Anexa 10) și în limita fondului de salarii aprobat prin bugetul de venituri și cheltuieli.

(4) Salariul individual de bază negociat reprezintă salariul de referință negociat pe institut înmulțit cu coeficientul de ierarhizare negociat.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Cătălina Crișan



Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre



(5) Drepturile salariale ale directorului general sunt stabilite prin Contractul de management sau prin Ordin al ministerului coordonator. Directorul general beneficiază de toate celelalte drepturi prevăzute în Contractul colectiv de muncă al ICPA, altele decât cele trecute în contractul de management.

(6) Salariul de bază al directorului științific și al directorului economic este stabilit de Directorul general.

(7) Negocierea salariului de bază se va face, în mod obligatoriu, ținând cont de: disponibilitatea fondurilor, complexitatea muncii, gradul de calificare, răspunderea și gradul de solicitare, nivelul de pregătire profesională, experiența demonstrată de salariat pentru îndeplinirea sarcinilor specifice, rezultatul evaluării activității depuse în anul anterior, etc.

(8) Modificarea salariilor de bază determinate prin negociere nu poate fi cerută de părți mai înainte de împlinirea unui an de la data stabilirii lor.

(9) Negocierea salariului individual se va face în prezența reprezentantului sindicatului.

(10) Pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată în institut și în baza criteriilor de performanță anuale, salariatul poate primi pentru activitatea anului anterior un Salariu de performanță, echivalentul unui salariu mediu brut pe institut. Acest salariu de performanță va fi acordat după o analiză prealabilă a activității salariatului de către șeful ierarhic. Propunerea va fi supusă aprobării în cadrul Comitetului de Direcție cu consultarea reprezentantului sindicatului. Pentru personalul de cercetare-dezvoltare Comitetului de Direcție va solicita avizul Consiliului științific. Salariile de performanță astfel stabilite se vor încadra în fondul de salarii aprobat pentru anul în care se acordă prin Bugetul de venituri și cheltuieli al institutului.

(11) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2020 este de 2230 lei.

Art. 111

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

Art. 112

(1) Stabilirea salariilor are la bază un program normal de lucru a cărui număr mediu de ore pe lună este stabilit anual prin legislația aplicabilă.

(2) În cazul majorării salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, salariul de referință negociat pe institut va fi modificat numai cu respectarea fondului de salarii aprobat prin bugetul de venituri și cheltuieli.

(3) În condițiile în care salariul de referință negociat nu se va modifica în acord cu salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată conform alin.(2), salariile individuale de bază ale personalului ICPA vor fi majorate cu o sumă fixă, în mod egal pentru toți salariații institutului în vederea asigurării salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și în limitele fondului de salarii aprobat prin bugetul de venituri și cheltuieli. Valoarea sumei fixe atribuite salariaților în acest sens va fi stabilită în baza Hotărârii Comitetului de Direcție al institutului, hotărâre ce se va lua după consultarea cu reprezentantul Consiliului de Conducere al Sindicatului ICPA.

Art. 113

Pentru salariații ICPA, nivelurile minime și maxime ale coeficienților de ierarhizare sunt cele prevăzute în Anexa 11.

Art. 114

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
- Director general
dr. SIMONA CĂLĂRĂȘAN

Din partea Asociației
- Președinte Sindicat
dr. VOICU PARE

(1) Pentru perioadele în care salariații ale căror salarii se decontează din proiecte/contracte/analize/studii etc. și sumele alocate nu acoperă valoarea venitului brut lunar, acesta se diminuează la valoarea acoperită din contracte sau proiecte, dar nu mai mic decât salariul de referință negociat pe institut.

(2) Salariatul are dreptul la un venit lunar mărit dacă în același timp cu execuția temelor finanțate din fonduri de la bugetul de stat derulează și proiecte finanțate din programe internaționale la care România plătește cotizație, precum și dacă proiectul conduce, în timpul execuției și după finalizare, la transferuri tehnologice sau valorificări conform Legii nr. 319/2003, art.23, lit.k. Acest venit lunar mărit se acordă pe perioada de derulare a proiectelor finanțate din programe internaționale așa cum au fost definite anterior.

Art. 115

Salariile de bază se negociază anual în cadrul fondului de salarii stabilit prin bugetul de venituri și cheltuieli al institutului.

Art. 116

(1) În situația în care salariile din instituțiile publice bugetare se indexează prin acte legislative, indexarea se aplică și salariaților institutului. Indexarea salariilor individuale se face în mod egal pentru toți salariații institutului iar procentul de indexare a salariilor se stabilește de comun acord cu sindicatul, în funcție de posibilitățile financiare existente la acea dată ale institutului.

(2) În cazul în care situația economică a institutului este favorabilă, în baza hotărârii Comitetului de direcție luată de comun acord cu reprezentantul sindicatului ICPA, salariile personalului ICPA se pot indexa în procent sau sumă fixă în mod egal pentru toți salariații institutului.

Art. 117

(1) Salariul se acordă personalului pentru timpul efectiv lucrat numai în condițiile îndeplinirii integrale a sarcinilor de serviciu, atribuțiilor și răspunderilor ce se stabilesc concret pentru fiecare loc de muncă

(2) Neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a sarcinilor proprii de muncă este considerată abatere disciplinară. Propunerea de sancționare se face de către șeful ierarhic la sesizarea directorului de proiect/contract pentru personalul de cercetare-dezvoltare și se aprobă de către directorul general. În continuare se aplică prevederile Codului Muncii referitoare la răspunderea disciplinară.

(3) Pentru acoperirea unor posturi vacante, pot fi angajate temporar:

- persoane din cadrul institutului pentru care se încheie un contract de muncă suplimentar
- persoane din afara institutului inclusiv pensionari, cu respectarea prevederilor legale și cu consultarea sindicatului.

(4) Pentru persoanele care au mai multe contracte de muncă durata maximă a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână (medie pe patru luni).

(5) Persoanele din cadrul institutului pentru care se încheie un contract de muncă suplimentar pentru acoperirea unor posturi vacante negociază salariul de bază în limitele grilei corespunzătoare postului suplimentar și au dreptul la sporurile corespunzătoare definite prin actualul CCM.

Art. 118

(1) Salariul de bază se plătește în două tranșe, avans și lichidare, lichidarea fiind în luna următoare celei pentru care s-a prestat activitatea.

(2) Salariile se plătesc de regulă înaintea oricăror alte obligații ale institutului.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Căpâlnă Cristian



(3) Salariul nu poate fi urmărit sau reținut decât în cazurile prevăzute de lege.

(4) În cazul decesului salariatului, salariul care i se cuvine până la data la care s-a produs decesul se plătește soțului supraviețuitor, copiilor sau părinților, iar în lipsa acestora, celorlalți moștenitori, în condițiile dreptului civil.

SPORURI ȘI INDEMNIZAȚII

Sporurile la salariul de bază de care vor beneficia salariații institutului au caracter permanent sau temporar:

- Sporul cu caracter permanent reprezintă sporul primit de salariat conform contractului individual de muncă pentru o activitate desfășurată pe durată nedeterminată avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.
- Sporul cu caracter temporar reprezintă sporul primit de salariat conform contractului individual de muncă pentru o activitate desfășurată pe durată stabilită avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

Sporurile sunt următoarele:

Art. 119

(1) **Spor permanent pentru vechimea în muncă:** Pentru vechimea în muncă salariații beneficiază de un spor de vechime minim de 7% și maxim 25%, calculat la salariul de bază corespunzător timpului efectuat în programul normal de lucru, în condițiile legii, după cum urmează:

- 7% pentru vechime în muncă de 3-5 ani
- 10% pentru vechime în muncă de 5-10 ani
- 15% pentru vechime în muncă de 10-15 ani
- 20% pentru vechime în muncă de 15-20 ani
- 25% pentru vechime în muncă de peste 20 ani

(2) Sporul de vechime în muncă pentru cei care își schimbă tranșa se plătește cu începere de la data întâi a lunii următoare.

(3) Salariații care în cursul unei luni au una sau mai multe absențe nemotivate, nu beneficiază de sporul de vechime în muncă pentru luna respectivă.

(4) Nu se acordă spor de vechime pensionarilor indiferent de durata CIM.

Art. 120

Spor permanent pentru lucrul în laborator/casa de vegetație de 5% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se acordă salariaților care sunt menționați în procedurile de lucru pentru activități care se execută în laborator/casă de vegetație. Stabilirea posturilor de muncă și a persoanelor care lucrează efectiv în laborator se propune de șeful de laborator, se avizează de Comitetul de securitate și sănătate în muncă cu consultarea obligatorie a sindicatului și se aprobă de directorul general și face parte integrantă din Regulamentul intern al institutului.

Art. 121

Spor temporar pentru activitatea suplimentară de săpat profile pedologice principale în valoare de 180 lei brut/profil pedologic și 60 lei brut/profil pedologic secundar acordate pe baza raportului de activitate personalului care în timpul deplasărilor pe teren efectuează și această activitate pe lângă activitatea lor de bază.

Art. 122

Spor temporar pentru activitatea desfășurată în timpul nopții este de 25% din salariul de bază și se acordă salariaților indiferent de muncă sau meserie, pentru munca

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Gălaș Cristian

Din partea Angajatorilor
Președinție Sindicat
dr. VORCI Petre

prestată între orele 22 – 6, de cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

Art. 123

Spor temporar pentru munca suplimentară de 100% din salariu de bază pentru ore lucrate peste programul normal de lucru și în zilele libere și sărbătorile legale dacă munca suplimentară nu este compensată prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

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 până la 6 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Munca suplimentară se desfășoară pe baza comunicării în scris a șefului direct și aprobării date de directorul unității cu cel puțin 1 zi înainte. Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor.

Art. 124

Spor permanent de doctorat

(1) Salariații care au obținut titlul de doctor (confirmat de diplomă) vor beneficia de un spor cuprins între 30% și 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(2) Pentru primul an de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, sporul este de 35% din valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. La un an de la data de intrare în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă procentul se negociază între conducere și sindicat.

(3) Acest spor va fi acordat începând cu luna următoare celei în care prezintă diploma de doctor în științe sau adeverința în care se precizează ordinul de ministru prin care se confirmă titlul de doctor.

Art. 125

(1) Spor temporar pentru valorificarea producției științifice prin articole publicate în reviste ISI cu factor de impact

Sporul se acordă pentru fiecare articol publicat în reviste ISI cu factor de impact și are valoarea de 1000 lei înmulțită cu factorul de impact al articolului. Sporul se acordă la încheierea anului pe baza solicitării făcute Comitetului de Direcție al institutului de autorul principal/corespondent, solicitare prin care se specifică și distribuția pe autori a valorii sporului.

(2) Spor temporar pentru publicarea de cărți de specialitate

Sporul se acordă pentru fiecare carte de specialitate publicată și are valoarea de 1500 lei.

Art. 126

Spor temporar pentru vizibilitate internațională bazat pe indicele Hirsch

Sporul se acordă, fără a lua în considerare autocitățile, în sumă fixă astfel:

- 250 lei pentru fiecare punct Hirsch, pentru un coeficient Hirsch cuprins între 2 - 4
- 500 lei pentru fiecare punct Hirsch, pentru un coeficient Hirsch cuprins între 5 - 10
- 1000 lei pentru fiecare punct Hirsch, pentru un coeficient Hirsch cuprins între 11 - 15
- 1500 lei pentru fiecare punct Hirsch, pentru un coeficient Hirsch > 16

Sporul se acordă la încheierea anului pe baza solicitării făcute Comitetului de Direcție al institutului de salariatul îndreptățit să primească acest spor.

Art. 127

(1) **Spor director de proiect** - pentru funcțiile de director de proiect obținute din fonduri europene sau bugetare prin competiție (PNCDI, programe sectoriale, etc.), pe perioada derulării proiectului se acordă un spor de 35% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată dar nu mai mult de 10% din valoarea contractului (fără TVA) care

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian



Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOCIU Pene



rămâne în institut. Se echivalează cu director de proiect și primesc spor conducătorii contractelor, altele decât cele din PNCDI care au valoarea rămasă în ICPA mai mare de 50.000 lei / an (fără TVA).

(2) **Spor responsabil de proiect** - pentru funcțiile de responsabil de proiect obținute din fonduri europene sau bugetare prin competiție (PNCDI, programe sectoriale, etc.), pe perioada derulării proiectului se acordă un spor de 15% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Se echivalează cu responsabilii de proiect și primesc spor, conducătorii contractelor altele decât cele din PNCDI care au valoare rămasă în ICPA între 25.000 - 50.000 lei / an (fără TVA).

(3) **Sporul de director de proiect și sporul de responsabil de proiect** se acordă pe toată durata de derulare a proiectului, de la data înregistrării unei cereri de acordare a sporului întocmită de directorul/responsabilul de proiect.

(4) **Pentru contractele cadru la care execuția lucrărilor începe pe baza unor comenzi emise de beneficiar pe durata de derulare a contractului cadru, sporul de director de proiect și sporul de responsabil de proiect** se acordă pentru fiecare comandă pentru o perioadă cuprinsă între data lansării comenzii și data predării lucrărilor către beneficiarul contractului. Valoarea sporului se calculează conform aliniatelor (1) și (2) utilizând valoarea comenzii. În cazul în care valorile comenzilor sunt mai mici de 50.000 lei/an (fără TVA), dar valoarea cumulată a comenzilor din an depășește 50.000 lei/an (fără TVA) valoarea sporului se recalculează pentru întregul an conform alin. (1).

(5) Suma sporurilor pe proiecte acordate conform alin. (1), (2), (3), (4) ale prezentului Articol nu poate depăși lunar 100% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Art. 128

Spor temporar pentru stimularea participării la competițiile interne/internaționale de proiecte CDI se acordă inițiatorului acestora în cazul în care propunerea de proiect a obținut la evaluare un punctaj mai mare de 80 puncte. Sporul se calculează în sumă fixă de 20% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă o singură dată pentru fiecare propunere de proiect.

Art. 129

Spor permanent de conducere administrativă departament/laborator/compartiment

- Șef departament cu un număr de minim 25 posturi de execuție până la 80%, din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată;
- Șef laborator până la 40%, din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru un număr de posturi de execuție cuprins între 5 - 6;
- Șef laborator până la 60%, din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru un număr de posturi de execuție cuprins între 7 - 14;
- Șef laborator până la 80%, din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru un număr de posturi de execuție > 15.

Art. 130

Personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de bază cu o sumă care reprezintă 26% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Art. 131

Spor pentru condiții penibile - se acordă un spor de 12% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru exercitarea funcției de îngrijitor.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Ștefan Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

ADAOSURI

Art. 132

Adaosurile la veniturile salariale sunt:

- Premii lunare în limita a 10-15% din cheltuielile cu salariile aferente personalului, cu încadrarea în fondul de salarii aprobat prin bugetul de venituri și cheltuieli. Premiile se pot acorda în cursul anului salariaților care au realizat sau au participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea institutului. Sumele neconsumate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar. Premiile individuale se stabilesc de către comitetul de direcție la propunerea șefilor de departament/laborator/compartiment în limita sumelor alocate cu această destinație și în limita individuală a unuia/două venituri brute lunare pe an;
- Premii trimestriale pentru stimularea realizării activităților, altele decât cele de cercetare-dezvoltare, în limita a 15% din valoarea salariilor decontate din aceste activități.
- Cota din profit repartizată pentru cointeresarea personalului conform reglementărilor legale. Criteriile de acordare și repartizare a cotei de profit vor fi stabilite împreună cu sindicatul;
- Adaosuri salariale în limita fondurilor disponibile prevăzute în nota de fundamentare a manoperei din contractele de finanțare din planul național de cercetare, programul nucleu și din programele sectoriale pentru personalul implicat în aceste contracte care are necesarul anual al costurilor salariale acoperit integral la data încheierii acestor contracte;
- Tichetele de masă, cadou, de vacanță, de creșă acordate tuturor salariaților care au funcția de bază la ICPA, inclusiv pensionarii angajați cu contract individual de muncă conform prevederilor legale și în limita fondurilor disponibile
- Pentru activitatea desfășurată în calitate de membri ai consiliului de administrație, salariații institutului beneficiază de o indemnizație lunară stabilită de consiliul de administrație, care nu poate depăși 20% din salariul de bază al directorului general al institutului național.
- Funcția de secretar al consiliului de administrație este asigurată de către specialistul resurse umane din institut. Pentru activitatea desfășurată în calitate de secretar al consiliului de administrație salariații institutului beneficiază de o indemnizație lunară stabilită de consiliul de administrație, care nu poate depăși 10% din salariul de bază al directorului general al institutului național

ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 133

Contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul salariaților care fac zilnic naveta între localitatea în care aceștia își au domiciliul și localitatea unde este sediul institutului, la nivelul unui abonament lunar pe traseul respectiv, în baza documentelor justificative.

Art. 134

Dreptul de utilizare a unui vehicul de orice tip, din patrimoniul institutului, în scop personal, pentru deplasarea pe distanță dus-întors de la domiciliu la locul de muncă, face obiectul unui act adițional la contractul individual de muncă.

Art. 135

Salariații ICPA stabiliți prin hotărârea Comitetului de direcție beneficiază de decontarea lunară a costului abonamentelor și cartelelor telefonice utilizate în scopul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian



Art. 136

Pensionarii angajați cu contract individual de muncă, indiferent de durata contractului, vor beneficia, dacă este cazul, de toate sporurile acordate prin prezentul contract colectiv de muncă, cu excepția sporului de vechime.

Art. 137

Salariații care se pensionează la limită de vârstă primesc, după întocmirea notei de lichidare, o indemnizație egală cu salariul de bază avut în luna premergătoare.

Art. 138

Persoanele sancționate nu vor primi sporuri, indemnizații, adaosuri, alte drepturi salariale și tichete de masă, cadou, de vacanță, de creșă pe perioada sancționării.

Art. 139

(1) Soluționarea contestațiilor în legătură cu stabilirea salariilor, sporurilor, premiilor, a rezultatelor concursurilor de angajare sau promovare, este de competența comisiei paritare.

(2) Contestațiile vor fi depuse în termen de 3 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință și vor fi soluționate în termen de maxim 10 zile lucrătoare.

Art. 140

(1) Salariații trecuți temporar într-o altă muncă decât cea prevăzută în contractul individual de muncă ca urmare a necesităților institutului, își păstrează funcția și salariul avute anterior.

(2) Când trecerea temporară în altă muncă se face la o muncă pentru care este stabilit un salariu mai mare, salariatul are dreptul la acest salariu, dacă perioada respectivă este mai mare de 30 de zile.

Art. 141

(1) Promovarea salariaților se face conform legislației în vigoare.

(2) Angajarea și promovarea pe funcții, grade profesionale sau categorii superioare ale salariaților se face pe baza principiului competenței profesionale fără discriminări de apartenență politică, naționalitate, sex și convingeri religioase, prin concurs sau examen, pe baza unui regulament de ocupare a posturilor vacante și promovare aprobat de Consiliul de Administrație.

(3) Scoaterea posturilor la concurs se face în urma solicitărilor scrise ale șefului compartimentului, cu justificarea necesității angajării și indicarea resurselor financiare.

(4) Posturile și data desfășurării concursului vor fi anunțate în presă și prin afișare la sediul unității cu 15 până la 30 de zile înaintea desfășurării concursului. Tematica și modul de desfășurare a concursului sau examenului se vor afișa la sediul unității.

(5) La propunerea șefului de departament/laborator/compartiment, cu avizul favorabil al Consiliului Științific și aprobarea Directorului General și, în măsura în care programele de cercetare-dezvoltare și resursele o permit, la cerere, cercetătorii științifici gradul I pot fi menținuți în continuare în funcții de cercetare-dezvoltare, după împlinirea vârstei legale de pensionare. Aprobarea se acordă pentru o perioadă de timp de cel mult 1 an putând fi reînnoită.

(6) Vechimea minimă prevăzută pentru promovarea în grade sau trepte superioare este conform reglementărilor legale în vigoare.

Art. 142

(1) La nivelul institutului, în limita prevăzută prin Codul Fiscal, se pot efectua cheltuieli sociale în principal, pentru:

a) cadouri în bani sau în natură, inclusiv tichete cadou oferite salariaților și copiilor minori ai acestora

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Catalin Cristian

Din partea Angajatorilor
Președintele Sindicatului
dl. VOIDU Petre

- c) ajutoare pentru boli grave sau incurabile ale salariaților la nivelul unui salariu mediu brut pe economie;
 - d) ajutor pentru înmormântare în cazul decesului salariatului la nivelul unui salariu mediu brut pe economie;
 - e) ajutoare pentru înmormântare în cazul decesului rudelor de gradul I la nivelul de ½ din salariul mediu brut pe economie;
 - f) ajutoare pentru alte cazuri speciale se acordă în urma unei anchete sociale efectuată de comisia paritară la un nivel stabilit de comun acord cu conducerea institutului.
- (2) Utilizarea cheltuielilor sociale se face cu acordul sindicatului.

DELEGAREA ȘI DETAȘAREA SALARIAȚILOR

DELEGAREA ÎN ȚARĂ

Art. 143

Salariații pot fi delegați în afara locului de muncă pentru lucrări specifice de teren, participare la manifestări științifice, consultanță, etc. în baza ordinului de deplasare aprobat de directorul general al institutului.

Art. 144

Pe toată perioada delegării, salariatul își păstrează funcția și venitul lunar.

Art. 145

(1) Salariații delegați într-o localitate situată la o distanță cuprinsă între 5 și 50 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă beneficiază de o indemnizație de delegare, în cuantum de 50 lei/zi.

(2) Salariații delegați într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă și care nu se poate înapoia la sfârșitul zilei de lucru beneficiază de o alocație zilnică de delegare compusă din:

- a) o indemnizație de delegare, în cuantum de 50 lei/zi;
- b) o alocație de cazare, în cuantum 230 lei/zi, în limita căreia trebuie să își acopere cheltuielile de cazare.

(3) Indemnizația de delegare sau alocația zilnică de delegare, după caz, se acordă fără prezentarea de documente justificative

(4) Pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum și pentru ultima zi, în cazul delegării dispuse pentru o perioadă mai lungă de o zi, nu se acordă alocație zilnică de cazare, iar indemnizația de delegare se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore.

(5) Salariații prevăzuți la alin. (1), care se deplasează în interesul serviciului în alte localități din țară și care nu se pot înapoia la sfârșitul zilei de lucru, pot opta fie pentru acordarea alocației de cazare prevăzute la art. 145 alin. (2) lit. b), în condițiile alin. (3) al aceluiași articol, fie pentru decontarea cheltuielilor pentru cazare, pe baza documentelor justificative.

(6) Decontarea indemnizației de delegare se face la nivelul de decontare specific fiecărui contractor, diferența până la acest nivel se decontează din cheltuielile indirecte ale proiectului/contractului/etc.

(7) Celelalte drepturi bănești ale salariaților institutului pe perioada delegării precum și în cazul deplasării în cadrul localității în interesul serviciului se acordă în limitele stabilite de legislația în vigoare aplicabilă instituțiilor publice.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director General
dr. SIMONA Cătălin Cristian



Art. 146

Decontul cheltuielilor ocazionate de delegare va fi însoțit de raportul de activitate.

Art. 147

(1) Depunerea sumei necheltuite din avansul primit de către salariat se face, conform legislației, în termen de 24h (o zi lucrătoare), iar decontul cu actele justificative se depune în termen de 3 (trei) zile lucrătoare. Pentru întârzieri se aplică penalizarea de 0,1% pe zi din valoarea decontului.

(2) Restituirea banilor avansați de salariați în cadrul delegației se face după depunerea decontului, în termen de 3 (trei) zile lucrătoare.

(3) Decontul conține Ordinul de Deplasare (cu aprobările necesare), raportul de activitate cu aprobările impuse de scopul deplasării, actele justificative necesare, cu vizele de plecare și sosire la destinație, data și ora.

(4) Întârzierea restituirii sumelor datorate salariatului se penalizează cu 0,1% pentru fiecare zi de întârziere.

(5) Regulile de la punctele (1) - (4) se aplică și în cazul deconturilor pentru procurări de materiale.

DELEGAREA ÎN STRĂINĂTATE

Art. 148

(1) Deplasările în străinătate, în interesul serviciului, se aprobă de conducerea unității, pe bază de mandat, cu aprobarea Consiliului de Administrație.

(2) În cazul în care deplasarea se face la congrese, conferințe, etc., lucrările ce vor fi prezentate trebuie să fie aprobate de Consiliul Științific.

Art. 149

Concediul de odihnă, ca și orele libere convenite pentru compensarea orelor suplimentar prestate, nu pot fi efectuate în cadrul mandatului de deplasare în străinătate.

Art. 150

La întoarcerea în țară delegatul are obligația de a întocmi un raport de activitate care se înaintează conducerii unității în cel mult 5 zile lucrătoare.

Art. 151

Unitatea va suporta cheltuielile de transport, cazare, diurnă, taxele de asigurări de sănătate și vizele consulare, transportul în străinătate de la și la aeroport ale delegatului, dacă acestea sunt prevăzute în decizie. În cazul participării la manifestări științifice, congrese, conferințe, etc. pentru prezentarea de lucrări, pot fi decontate și taxele de participare. Decontarea cheltuielilor se face din sumele prevăzute în contractele de cercetare, contractele economice, sau din regie.

Art. 152

Administrația va asigura eliberarea în avans a cheltuielilor de deplasare, dacă documentul de avans se prezintă cu cel puțin 5 zile înainte, iar decontarea se va face respectând regulile de la Art. 147 punctele (1) - (4).

Art. 153

Drepturile bănești ale personalului trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar se acordă în limitele stabilite de legislația în vigoare aplicabilă instituțiilor publice.

Plata drepturilor salariale în cazul deplasărilor în străinătate la manifestări științifice internaționale, stagii, burse, întâlniri de lucru, evaluări internaționale pe bază de mandat de deplasare se efectuează astfel:

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Cătălina Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dom. VOICU Petre



a) pentru deplasările în străinătate de până la 90 zile calendaristice succesive se plătește în țară salariul negociat în funcție de posibilitățile financiare ale institutului;

b) pentru deplasările mai mari de 90 de zile calendaristice succesive cheltuielile salariale sunt acoperite din proiecte, contracte, burse sau alte surse prevăzute în convențiile încheiate;

c) angajații care beneficiază de burse în străinătate pot primi salariu în țară pentru o perioadă de maximum 6 luni doar dacă activitatea în unitatea din străinătate se desfășoară în cadrul unui acord bilateral semnat cu institutul și în funcție de posibilitățile financiare ale institutului. Tematica abordată în cadrul acordului bilateral trebuie să se încadreze în strategia de cercetare a institutului.

Art. 154

(1) În cazul deplasărilor mai mari de 90 de zile calendaristice succesive, salariatul este obligat să mențină legăturile cu institutul prin prezentarea unor rapoarte lunare și să specifice numele institutului în toate lucrările la care salariatul este autor/co autor. Aceste obligații sunt prevăzute în mandatul care se întocmește cu această ocazie de către unitate și pe baza căruia se emite decizia înaintată salariatului respectiv.

(2) Cu excepția cazurilor de forță majoră, salariaților care nu se prezintă la institut în termen de 3 zile lucrătoare de la expirarea mandatului, fără să anunțe, li se desface contractul de muncă, conform prevederilor Codului Muncii.

Art. 155

Prelungirea deplasărilor în străinătate în interes de serviciu independent, altele decât cazurile de forță majoră solicitate din străinătate se face prin prelungirea de mandat aprobat de Directorul general, după avizul Consiliului Științific.

Art. 156

În cazul persoanelor care ocupă funcții de experți internaționali în organisme internaționale din care România face parte, se păstrează locul de muncă în unitate pe perioada mandatului.

Art. 157

În cazul în care unul dintre soți se află în deplasare în străinătate trimis de statul român, soțul (soția) îl poate însoți fără pierderea locului de muncă și fără a primi în țară drepturi bănești. În acest caz, CIM se suspendă pe perioada deplasării. Acțiunea se aprobă de Consiliul de administrație.

DETAȘAREA

Art. 158

Detașarea salariaților se face în concordanță cu prevederile Codului Muncii. Membrii comitetului de sindicat nu pot fi detașați decât cu acordul lor.

CAPITOLUL IX TIMPUL DE MUNCĂ

Art. 159

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin-Cristian



(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, cu excepția salariaților tineri în vârstă de până la 18 ani, pentru care durata normală a timpului de muncă este de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână.

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

(3) 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.

(4) Pentru desfășurarea unor lucrări de cercetare suplimentare și în limita cheltuielilor salariale prevazute în devizele antecalcul, perioada de referință poate fi mai mare de 4 luni, dar nu poate depăși 6 luni.

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

Art. 160

(1) Salariații au obligația de a utiliza integral programul normal de muncă, conform fișelor postului sau a sarcinilor proprii de muncă, precum și a Regulamentului Intern.

(2) Abaterile de la program se consideră acte de încălcare a disciplinei și se sancționează în funcție de gravitatea faptei, conform Codului Muncii.

Art. 161

(1) Pentru unele activități, locuri de muncă sau categorii de personal, se pot stabili programe de muncă, cu timp parțial, cu o durată zilnică mai mică de 8 ore, corespunzătoare unor fracțiuni de normă. Drepturile salariaților care lucrează în astfel de situații se acordă proporțional cu timpul lucrat.

(2) Programul lunar de muncă cu timp parțial al salariaților se aprobă de către Directorul general.

(3) La cerere, salariații cu program de muncă parțial pot fi încadrați în program normal dacă există posturi vacante, dacă întrunesc cerințele ocupării acestor posturi și dacă respectă toate condițiile legii.

Art. 162

(1) Începerea și terminarea programului zilnic de muncă se stabilesc de către conducerea unității, cu acordul reprezentanților sindicatului și este: de luni până joi, 08:00 – 16:30, vineri 08:00 – 14:00. Pauza de masă este inclusă în durata zilnică a timpului de muncă.

(2) Salariații pot solicita, în mod justificat, program individualizat de muncă, iar conducerea institutului analizează cererile și le aprobă, în funcție de posibilitățile și interesele instituției. Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă. Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic și a prevederilor Art. 159.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

De partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Cătălin Cristian



Munca suplimentară

Art. 163

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este muncă suplimentară și nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(2) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor Art. 159.

(3) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor Art. 159 este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(4) Munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia dacă munca suplimentară nu este compensată prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(5) Sporul pentru munca suplimentară se acordă în condițiile prevăzute la Art. 123.

Art. 164

(1) Tinerii în vârstă de până la 18 ani, salariatele gravide, lauzele și cele care alăptează nu pot presta muncă suplimentară.

(2) Nu se plătesc activitățile desfășurate de salariați în afara timpului de muncă, dacă acestea se desfășoară ca urmare a restanțelor nejustificate sau îndeplinirii necorespunzătoare a sarcinilor de muncă ale salariaților.

Munca de noapte

Art. 165

(1) Personalul care își desfășoară activitatea pe timpul nopții va primi un spor din salariul de bază pentru timpul efectiv lucrat noaptea, în condițiile prevăzute de lege și a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(2) În acest gen de activități nu pot fi antrenați tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani, salariatele gravide, lăuzele și cele care alăptează.

Timul de odihnă

Art. 166

(1) În fiecare săptămână, salariații au dreptul la două zile consecutive de repaos.

(2) Repaosul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

Art. 167

(1) Sunt zile nelucrătoare, zilele de repaos săptămânal, precum și zilele de sărbători legale și religioase, libere plătite, după cum urmează:

- 1, 2 ianuarie
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române
- Vinerea mare (ziua de vineri din săptămâna dinaintea Paștelui)
- a doua și a treia zi de Paștele Ortodox
- 1 mai
- 1 iunie
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august, Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie, Sfântul Andrei, ocrotitorul României;
- 1 decembrie ziua națională a României;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. GOICU Petre

- 25, 26 decembrie (Crăciunul)
- 27 decembrie, a treia zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- orice altă zi de sărbătoare legală ori religioasă stabilită prin acte legislative.

CAPITOLUL X CONCEDII

Concedii de odihnă

Art. 168

(1) Fiecare salariat are dreptul la un concediu anual de odihnă, exprimat în zile lucrătoare conform legii, la care se vor adăuga zilele de concediu suplimentar, în funcție de condițiile locului de muncă și reglementărilor în vigoare.

(2) Pentru salariații care se angajează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada lucrată de la angajare până la sfârșitul anului calendaristic respectiv și în raport cu vechimea în muncă.

Art. 169

(1) Durata minimă a concediului de odihnă este de 24 zile lucrătoare. Pentru vechime în muncă, salariații primesc un număr de zile CO, astfel:

- mai mică de 5 ani - 24 zile lucrătoare;
- între 5-15 ani - 26 zile lucrătoare;
- peste 15 ani - 28 zile lucrătoare.

(2) Vechimea în muncă care 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 concediu.

(3) Pensionarii angajați cu cumul beneficiază de un concediu de odihnă anual de 24 zile lucrătoare.

(4) Salariații care îndeplinesc prin cumul, pe lângă funcția de bază, cu o normă întreagă, o altă funcție, au dreptul la concediu de odihnă plătit numai de la unitatea unde au funcția de bază. Unitatea în care salariații cumulează le va acorda, la cerere, un concediu fără plată pentru zilele de concediu de odihnă primită de la cealaltă unitate.

Art. 170

De concediu suplimentar de 3 zile lucrătoare beneficiază tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani, salariații încadrați în gradul I și II de invaliditate și persoanele cu handicap.

Art. 171

Indemnizația de concediu de odihnă se calculează conform legii și nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă prevăzute în contractul individual de muncă.

Art. 172

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

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Catalin Cristian



(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

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

Art. 173

La solicitarea salariatului, concediul de odihnă se poate fracționa în mai multe tranșe, dintre care una trebuie să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art. 174

Acordarea concediului de odihnă integral se va face pe baza unei programări anterioare, ținându-se cont de:

- dorința salariatului;
- necesitatea efectuării unei cure balneare sau de odihnă;
- acoperirea locului de muncă cu personal în activitate;
- perioada de predare a contractelor de cercetare în derulare.

Art. 175

Salariații care lucrează cu o fracțiune de normă vor beneficia de un concediu de odihnă integral, corespunzător vechimii în muncă, urmând să primească o indemnizație calculată în funcție de salariul primit pentru fracțiunea de normă.

Art. 176

(1) Data efectuării concediilor de odihnă poate fi modificată, concediul urmând a fi reprogramat și efectuat până la sfârșitul anului calendaristic în situațiile în care:

- salariatul se află în incapacitate temporară de muncă;
- solicită concediul de odihnă înaintea sau în continuarea concediului de maternitate;
- este chemat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
- urmează sau trebuie să urmeze un curs de pregătire profesională;
- are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneo-climaterică;
- este necesară, în interesul serviciului, prezența în unitate în perioada programată pentru concediu;
- salariatul solicită reprogramarea concediului, iar rezolvarea acestei cereri nu afectează interesele serviciului.

(2) Rechemarea din concediul de odihnă are caracter excepțional și va fi făcută cu aprobarea conducerii institutului și cu acordul sindicatului.

Art. 177

În cazuri întemeiate, la cererea salariatului, administrația poate acorda anticipat programării o parte din concediul de odihnă anual.

Art. 178

(1) Dacă ambii soți lucrează în institut, ei au dreptul să beneficieze simultan de un concediu de odihnă plătit de cel puțin 10 zile lucrătoare.

(2) La fixarea datei pentru plecarea în concediu de odihnă vor fi luate în considerare, în măsura posibilităților și alte situații familiale.

Art. 179

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

Art. 180

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian

Din partea Sindicaturii
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Alte drepturi de concediu se acordă în temeiul Codului Muncii și a legislației aplicabile institutului.

Concedii fără plată

Art. 181

Salariații pot beneficia de concedii fără plată pentru motive întemeiate și anume:

a) elevii de la învățământul liceal seral au dreptul la un concediu fără plată de 30 de zile calendaristice, care se acordă o singură dată, la cerere, numai pentru pregătirea și prezentarea la examenul de bacalaureat;

b) salariații care se prezintă la concursul de admitere în învățământul superior au dreptul, o singură dată, la un concediu fără plată de 30 de zile calendaristice;

c) studenții de la învățământul superior fără frecvență, beneficiază de câte un concediu fără plată de până la 60 de zile calendaristice anual, acordat la cerere, eșalonat sau integral, pentru pregătirea și susținerea sesiunilor de examene. Concediile fiind de studii, nu pot fi solicitate și aprobate după promovarea tuturor examenelor;

d) salariații care au în îngrijire persoane vârstnice sau bolnave pe perioada solicitată;

e) pentru motive personale ale salariaților, administrația poate acorda, la cerere, concediu fără salariu, cu condiția ca acesta să nu afecteze interesele institutului. Durata acestui concediu se va stabili prin acordul părților;

f) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 2 ani, în perioada indicată în recomandarea medicală;

g) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului (soției) ori a unei rude apropiate – copil, părinte, frate, soră – pe timpul cât aceștia se află în tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

Art. 182

Concediile fără plată acordate se scad din vechimea în muncă.

Zile libere plătite

Art. 183

În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, astfel:

- Naștere 5 zile
- Adopție copil.....40 ore an
- Căsătoria salariatului 5 zile
- Căsătoria fiului/fiicei salariatului 3 zile
- Donare de sânge..... 2 zile
- Mutarea în altă localitate 3 zile
- Decesul soțului, soției, copilului, părinților..5 zile
- Decesul fraților, surorilor, bunicilor, socrilor
sau al unei persoane aflate în întreținere
legală.....3 zile

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Catalin Cristian



CAPITOLUL XI

ALTE MĂSURI DE PROTECȚIE A SALARIAȚILOR ȘI ACORDAREA UNOR DREPTURI

Concedierea colectivă

Art. 184

(1) În condițiile în care estimarea veniturilor și cheltuielilor pe două luni în avans semnalizează potențiale deficite financiare, comitetul de direcție al institutului, în acord cu sindicatul vor stabili măsurile necesare pentru redresarea economică a institutului și le vor supune spre aprobare consiliului de administrație.

(2) În cazurile în care unitatea este pusă în situația de a desființa unele locuri de muncă ocupate de salariați, ca urmare a restrângerii sau a reorganizării activității, angajatorului îi revine obligația de a notifica în scris sindicatului intenția de concediere colectivă cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de începerea termenului de preaviz .

(3) Notificarea trebuie să cuprindă:

- a) numărul total și categoriile de salariați din institut;
- b) motivele tehnico-economice care determină concedierea; desființarea locurilor de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă dintre cele prevăzute la alin. (1);
- c) numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d) criteriile avute în vedere potrivit contractului colectiv de muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate a concedierii;
- e) toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă în vederea formulării de propuneri de către sindicat pentru diminuarea numărului de salariați concediați sau chiar pentru evitarea concedierilor;
- f) măsurile avute în vedere de angajator pentru limitarea numărului concedierilor, precum și pentru atenuarea consecințelor concedierii;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile.

(4) Administrația va răspunde în scris și motivat la propunerile sindicatului în termen de maximum 10 zile de la primirea acestora.

(5) Salariații beneficiază de plăți compensatorii conform reglementărilor în vigoare.

Art. 185

(1) În situația în care desfacerea contractului individual de muncă nu poate fi evitată, ca urmare a concedierii colective, angajatorul are obligația de a comunica în scris salariatului, decizia de concediere.

(2) Decizia de concediere trebuie să cuprindă în mod obligatoriu:

- a) motivele și prevederile legale pe care se întemeiază concedierea;
- b) durata preavizului în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă;
- c) criteriile avute în vedere potrivit contractului colectiv de muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate și termenul în care salariatul poate să opteze pentru a ocupa un loc vacant compatibil cu pregătirea sa profesională și capacitatea sa de muncă;
- e) precizări privind căile și termenul în care măsura de concediere poate fi contestată, precum și instanța judecătorească la care se poate face contestația.

Art. 186

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Cătălin Cristian



(1) Criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, se aplică după reducerea posturilor vacante de natura celor propuse spre desființare în proiectul de concediere colectivă.

(2) Măsurile de concediere vor afecta în ordine, după epuizarea criteriilor profesionale și de responsabilitate contractuală:

- a) contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) contractele individuale de muncă ale celor care îndeplinesc cumulativ condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare;
- c) contractele individuale de muncă ale salariaților care nu au copii în întreținere;
- d) contractul individual de muncă al soțului care are venitul cel mai mic dacă măsura de desfacere a contractului de muncă ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate și dacă prin aceasta nu se desface contractul de muncă al sotului care ocupă un post nevizat de reducere;
- e) Contractul colectiv de muncă al salariatului care a obținut conform criteriilor de performanță în vigoare un punctaj minimal;

(3) Măsurile de concediere vor afecta numai în ultimul rând:

- a) femeile care au îngrijire copii;
- b) bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii;
- c) întreținători unici de familie;
- d) bărbați sau femei care mai au cel mult cinci ani până la pensie.

(4) În situațiile în care două sau mai multe persoane au aceeași situație privind competența profesională și rezultatele în activitate, măsurile de disponibilizare vor fi luate după consultarea sindicatului.

(5) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la CIM, prin care s-a obligat să presteze activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu îi va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

Art. 187

(1) În situația în care instituția își extinde sau reia activitatea într-o perioadă de 9 luni de la luarea măsurilor de desfacere a contractului individual de muncă prin concediere colectivă, are obligația să încunoștiințeze în scris despre aceasta sindicatul și să facă publică măsura, prin presă.

(2) Unitatea este obligată să reangajeze salariații cărora li s-au desfăcut contractele individuale de muncă prin concediere colectivă, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 10 zile de la data apariției anunțului.

CAPITOLUL XII FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 188

(1) Formarea profesională se va face la cel mai mic cost, conform Codului Muncii actualizat și al interesului de dezvoltare al institutului. ICPA poate organiza cursuri de

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian



formare profesională pentru salariați sau poate plăti cursuri făcute de instituțiile acreditate care emit diplome recunoscute de Ministerul Muncii și Justiției Sociale și de Ministerul Educației Naționale.

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

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

(4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite între conducerea institutului și sindicat.

(5) Nevoile de formare profesională vor fi stabilite de către administrație prin planuri de formare profesională elaborate și aplicate anual cu consultarea sindicatului, iar cheltuielile ocazionate cu formarea profesională a salariaților se suportă de către institut.

(6) Salariații trimiși la cursuri de perfecționare sau specializare în țară sau în străinătate, cu scoatere din activitatea curentă, vor încheia cu unitatea un act adițional la contractul individual de muncă, prin care se obligă să lucreze în institut între 2 luni și 3 ani de la data încheierii acțiunii, după caz. În cazul nerespectării prevederilor de mai sus, vor plăti institutului o despăgubire reprezentând contravaloarea cheltuielilor făcute de acesta pentru pregătirea lor. Condițiile concrete vor fi stabilite prin actul adițional la contractul individual de muncă.

(7) Salariații care urmează cursurile de pregătire, recalificare sau perfecționare profesională organizate sau plătite de institut sunt obligați să frecventeze cursurile și să obțină calificative de promovare iar, în caz de nepromovare, să restituie cheltuielile de școlarizare. La revenirea în institut de la curs, salariații sunt obligați să depună materialele obținute la curs și să realizeze un plan de diseminare a cunoștințelor acumulate.

CAPITOLUL XIII RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

Art. 189

Abateri disciplinare

(1) Angajatorul, la sesizarea șefului de laborator/departament/compartiment dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 190

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Grigorian

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Sanctiuni disciplinare

(1) Sanctiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) anulat
- c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o perioadă ce nu poate depăși 60 de zile;
- d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
- e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1 – 3 luni cu 5 – 10%;
- f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim de sancționare, va fi aplicat acesta.

(3) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

(4) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.

Art. 191

Criterii de stabilire a sancțiunii disciplinare

Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție al salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 192

Cercetarea disciplinară prealabilă

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură, cu excepția celei prevăzute în lege, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de comisia împuternicită de către administrație să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea, toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art. 193

(1) Decizia de sancționare. Angajatorul dispune aplicarea sancțiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, conform prevederilor legale și comunicată salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

(2) Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătorești competente, în termen de 30 zile calendaristice de la data comunicării.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Căstălin-Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

CAPITOLUL XIV PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

Art.194

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

- respectarea clauzelor contractului individual de muncă, Contractului Colectiv de Muncă, Regulamentului Intern, inclusiv a tuturor obligațiilor stabilite prin lege în legătura cu derularea raportului de muncă;

- gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
- asigurarea egalității și diversității la locul de muncă;
- asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;
- evaluarea capacității de muncă a salariaților;

(2) Regulile privind protecția datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele menționate, vor fi specificate în documentele activităților respective, în care se va preciza și existența consimțământului pentru prelucrare a persoanelor vizate. Angajații care au la cunoștință despre o viitoare prelucrare a oricărui tip de date cu caracter personal a unor angajați, colaboratori/parteneri etc., având alte scopuri decât cele enumerate mai sus în virtutea unor relații contractuale/parteneriale pe care institutul le are, au obligația să solicite anterior prelucrării datelor cu caracter personal, sprijinul responsabilului privind protecția prelucrării datelor cu caracter personal, care va lua măsurile necesare pentru ca prelucrarea datelor să fie efectuată în conformitate cu prevederile legale.

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

(4) Toți salariații au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal în legătură cu orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale salariaților și ale colaboratorilor, în legătură cu orice divulgare neautorizată a datelor cu caracter personal și în legătura cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor de serviciu și în orice altă împrejurare, prin orice mijloace. Orice incident cu privire la divulgarea datelor cu caracter personal sau în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, se va raporta în termen de maxim 48 de ore către responsabilul cu protecția datelor al institutului la adresa de mail office@icpa.ro.

(5) Dacă pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea se va face imediat prin e-mail și dacă este posibil personal, prin contactarea responsabilului de protecția datelor pentru a maximiza timpul pentru luarea măsurilor pentru a înlătura pericolul sau a minimiza efectele deja produse. Având în vedere importanța specială pe care Institutul și legislația aplicabilă o acordă protecției datelor cu caracter personal, încălcarea acestei obligații de informare constituie o abatere disciplinară gravă, care poate atrage și cea mai aspră sancțiune disciplinară încă de la prima abatere de acest fel.

(6) Salariații care prelucrează date cu caracter personal au obligația să nu întreprindă nimic de natură să aducă atingere protecției necesare a datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor Institutului. Prelucrarea datelor

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Ovidiu Cristian



cu caracter personal cu ocazia îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, în afara a scopului pentru care sunt furnizate aceste date, este interzisă.

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

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

CAPITOLUL XV DISPOZIȚII FINALE

Art. 195

(1) Părțile semnatare recunosc valabilitatea celor înscrise în prezentul contract și se angajează să respecte clauzele stipulate, pe toată durata de valabilitate a contractului.

(2) Partea care nu respectă clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă (CCM) va suporta consecințele ce decurg din legislația în vigoare.

(3) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

Art. 196

Toți salariații, indiferent de data când au fost angajați și de durata Contractului Individual de Muncă (CIM), au obligația de a respecta întocmai clauzele Codului Muncii, ale prezentului Contract Colectiv de Muncă, ale Contractului Individual de Muncă, Fișa Postului și Regulamentul Intern și a altor legi din domeniu.

Art. 197

(1) Contractul Colectiv de Muncă încetează:

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

(2) În toate situațiile de reorganizare sau, după caz, de privatizare, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Art. 198

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani în condițiile prevăzute în Legea 62/2011 și își produce efectele de la data înregistrării la Direcția de Muncă și Protecție Socială a Municipiului București.

(2) Până la expirarea termenului și scopului pentru care a fost încheiat, părțile pot hotărî prelungirea aplicării prezentului Contract Colectiv de Muncă în condițiile în care acesta a fost încheiat, sau în alte condiții ce vor fi convenite prin acte adiționale.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:



(3) Prezentul contract s-a încheiat în 3 (trei) exemplare, toate cu valoare de original, câte unul pentru fiecare parte și 1 (un) exemplar pentru Direcția de Muncă și Protecție Socială a Municipiului București.

Art. 199

Anexele fac parte integrantă din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

REPREZENTANȚII ADMINISTRAȚIEI

DIRECTOR GENERAL
dr. Cătălin SIMOTA

DIRECTOR ȘTIINȚIFIC
prof. dr. Mihail DUMITRU

DIRECTOR ECONOMIC
ec. Ecaterina TÂRHOACĂ

SPECIALIST RESURSE UMANE

ec. Corina RĂȘINEANU

REPREZENTANȚII SINDICATULUI

PREȘEDINTE SINDICAT
dr. Petre VOICU

VICEPREȘEDINTE SINDICAT
dr. Anca LĂCĂTUȘU

MEMBRU Consiliu conducere sindicat
dr. Daniela MIHALACHE

MEMBRU Consiliu conducere sindicat

dr. Victoria MOCANU

Din partea Angajatorului:
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului:
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre



**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU
PEDOLOGIE, AGROCHIMIE ȘI PROTECȚIA MEDIULUI – ICPA București**
 Bd. Mărăști nr. 61, 011464 sect. 1 București, ROMÂNIA
 Cont: RO72RZBR0000060000671307 – Raiffeisen BANK Agenția Dorobanți,
 Cont: RO31TREZ7005069xxx002614 – ATPC București
 Cod fiscal nr.: RO 18107639; Reg. Comerțului: J40/18719/2005;
 Tel.: +40-021-3184349; 3184458; Fax: +40-021-3184348
 Web: <http://www.icpa.ro> E-mail: office@icpa.ro

Nr. 189 / 20.11.2019

ÎMPUTERNICIRE

Reprezentantii desemnati de Administratie pentru negocierea si semnarea CCM

În baza HG 1375/2004 Consiliul de Administrație al INSTITUTULUI NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU PEDOLOGIE, AGROCHIMIE ȘI PROTECȚIA MEDIULUI – ICPA București a aprobat în Sedința statutară din data 29.11.2019..... Comisia de negociere a CCM care **va negocia și va semna** Contractul Colectiv de Muncă pe anii 2020-2022.

Aceasta va avea următoarea componență:

- **Dr.Cătălin Cristian SIMOTA-președinte**
- **Prof.dr.Mihail DUMITRU-membru**
- **Ec. Ecaterina TÂRHOACĂ-membru**
- **Ec. Corina RĂȘINEANU-membru**

Președinte Consiliu de Administrație
Dr.Cătălin Cristian SIMOTA







MONITORUL OFICIAL

AL

ROMÂNIEI

Anul 172 (XVI) — Nr. 830

PARTEA 1
LEGI, DECRETE, HOTĂRĂRI ȘI ALTE ACTE

Joi, 9 septembrie 2004

SUMAR

Nr.	Pagina	Nr.	Pagina
HOTĂRĂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI			
1.374. — Hotărâre privind procedura de încheiere a înțelegerilor tehnice în domeniul cooperării cu forțele armate străine	1-3	1.379. — Hotărâre privind acordarea unor ajutoare de urgență	15-31
1.375. — Hotărâre privind înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București	3-14	1.385. — Hotărâre pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare unitară a Legii nr. 10/2001 privind regimul juridic al unor imobile preluate în mod abuziv în perioada 6 martie 1945 — 22 decembrie 1989, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 498/2003	31-32
1.376. — Hotărâre pentru modificarea anexei nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 972/2002 privind			
		atestarea domeniului public al județului Brașov, precum și al municipiilor, orașelor și comunelor din județul Brașov	15

HOTĂRĂRI ALE GUVERNULUI ROMÂNIEI

GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRÂRE

privind procedura de încheiere a înțelegerilor tehnice în domeniul cooperării cu forțele armate străine

În temeiul art. 108 din Constituție, republicată, al art. 43 din Legea nr. 590/2003 privind tratatele și al art. 10 alin. (2) din Legea nr. 42/2004 privind participarea forțelor armate la misiuni în afara teritoriului statului român,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1. — (1) Pentru îndeplinirea obligațiilor asumate de România prin tratate în domeniul cooperării cu forțele armate străine se încheie înțelegeri tehnice la nivel departamental, denumite în continuare *înțelegeri*.

(2) Prin înțelegerile prevăzute la alin. (1) se stabilesc elementele tehnice, de detaliu, privind cooperarea forțelor

armate române cu cele ale altor state atât pe teritoriul României, cât și pe timpul îndeplinirii misiunilor în afara acestuia.

(3) Sunt considerate înțelegeri, în sensul prezentei hotărâri, indiferent de denumirea lor:

a) aranjamentele privind acordarea sprijinului național gazdă;

b) acordurile de standardizare NATO;

CONFORM CU
ORIGINALUL

Art. 14. — Înțelegerile prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a), după semnare, se comunică ministerelor și instituțiilor interesate în aplicarea lor.

Art. 15. — Aplicarea înțelegerilor revine Ministerului Apărării Naționale și ministerelor ori instituțiilor prevăzute la art. 3 alin. (2), în limitele competențelor acestora.

CAPITOLUL III

Particularități privind încheierea acordurilor de standardizare NATO

Art. 16. — (1) Acordurile de standardizare NATO reprezintă înregistrarea unui acord de voință între două sau mai multe state membre ale Alianței Nord-Atlantice în scopul de a adopta echipament militar, muniție, materiale, precum și proceduri operaționale, logistice sau administrative, similare ori identice.

(2) Acceptarea și implementarea de către România a standardelor NATO sunt în responsabilitatea Ministerului Apărării Naționale.

(3) În situația în care obiectul de reglementare al unui acord de standardizare NATO nu este în concordanță cu legislația națională, acceptarea acestuia se face numai după adoptarea actelor normative corespunzătoare, la inițiativa Ministerului Apărării Naționale.

Art. 17. — Încheierea acordurilor de standardizare NATO se desfășoară în conformitate cu procedurile stabilite de Alianța Nord-Atlantică.

Art. 18. — Structurile de standardizare, precum și metodologia acceptării și implementării acordurilor de standardizare NATO în Ministerul Apărării Naționale se stabilesc prin ordin al ministrului apărării naționale.

Art. 19. — (1) Dispozițiile prezentei hotărâri se aplică în mod corespunzător și celorlalte instituții din sistemul de apărare, ordine publică și siguranță națională.

(2) Competențele ministrului apărării naționale, stabilite prin prezenta hotărâre, sunt îndeplinite, după caz, de conducătorii instituțiilor respective.

PRIM-MINISTRU
ADRIAN NĂSTASE

Contrasemnează:

p. Ministrul apărării naționale,
Gheorghe Matache,
secretar de stat

p. Ministrul afacerilor externe,
Bogdan Lucian Aurescu,
secretar de stat

Ministru de stat, ministrul administrației și internelor,
Marian Florian Săniuță

București, 26 august 2004.
Nr. 1.374.

GUVERNUL ROMÂNIEI

HOTĂRÂRE

privind înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București

În temeiul art. 108 din Constituție, republicată, și al art. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 78/2003 pentru modificarea și completarea Legii nr. 290/2002 privind organizarea și funcționarea unităților de cercetare-dezvoltare din domeniile agriculturii, silviculturii, industriei alimentare și a Academiei de Științe Agricole și Silvicultură „Gheorghe Ionescu-Șișești”, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 147/2004, cu modificările ulterioare, precum și al art. 11 alin. (1) și (2), al art. 18 alin. (1) și al art. 19 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, cu modificările și completările ulterioare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Art. 1. — Se înființează Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București, persoană juridică română, în subordinea Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale și în coordonarea științifică a Academiei de Științe Agricole și Silvicultură „Gheorghe Ionescu-Șișești”, prin reorganizarea Institutului de Cercetări pentru Pedologie și Agrochimie București, care se desființează.

Art. 2. — Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București are sediul în municipiul București, bd. Mărăști nr. 61, sectorul 6, funcționează pe bază de gestiune

economică și autonomie financiară, calculează amortismente și conduce evidența contabilă în regim economic, în condițiile legii.

Art. 3. — (1) Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, cu modificările și completările ulterioare, precum și ale regulamentului de organizare și funcționare prevăzut în anexa nr. 1.



CONFORM CU
ORIGINALUL

(2) Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București poate înființa în cadrul structurii sale subunități cu sau fără personalitate juridică, necesare realizării obiectului său de activitate. Modalitatea de constituire a acestora și relațiile funcționale din cadrul institutului național, precum și cu terți sunt reglementate prin regulamentul de organizare și funcționare a institutului.

Art. 4. — (1) Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București are ca obiect de activitate:

A. Activități de cercetare-dezvoltare:

a) în cadrul Planului național pentru cercetare-dezvoltare și inovare;

b) alte activități de cercetare științifică și dezvoltare tehnologică;

c) pentru realizarea planurilor sectoriale și a programelor-nucleu;

d) în cadrul programelor internaționale de cercetare-dezvoltare și inovare.

B. Activități conexe activității de cercetare-dezvoltare, desfășurate în domeniul propriu de activitate, cu aprobarea Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale și cu avizul autorității de stat pentru cercetare-dezvoltare și, după caz, cu autorizarea instituțiilor abilitate, constând în:

a) participare la elaborarea strategiei domeniului;

b) formare și specializare profesională;

c) consultanță și asistență de specialitate;

d) editare și tipărire a publicațiilor de specialitate;

e) prestări de servicii;

f) participare la realizarea transferului tehnologic;

g) execuție de unicate și serii mici, în cadrul activității de microproducție;

h) activități de comerț interior și de import-export aferente obiectului său de activitate, în condițiile legii.

(2) În cadrul obiectului său de activitate Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București poate colabora și la realizarea unor activități de cercetare-dezvoltare privind domeniile strategice și de apărare națională sau poate desfășura și alte activități conexe, cu aprobarea Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale și cu avizul autorității de stat pentru cercetare-dezvoltare.

(3) Activitățile prevăzute la alin. (1) și (2) sunt precizate și detaliate în Regulamentul de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București.

(4) Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București funcționează ca laborator național de referință pentru sol, plante, îngrășăminte, produse reziduale — produse sau utilizate în agricultură și ca organizator al bazei de date la nivel național în aceste domenii.

Art. 5. — Structura organizatorică a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București se aprobă prin ordin al ministrului agriculturii, pădurilor și dezvoltării rurale.

Art. 6. — (1) Patrimoniul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București se constituie prin preluarea activului și pasivului Institutului de Cercetări pentru Pedologie și Agrochimie București, conform datelor din bilanțul contabil al acestuia la data de 31 decembrie 2003.

(2) Activul și pasivul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția

Mediului — ICPA București se preia pe bază de protocol de predare-preluare de la Institutul de Cercetări pentru Pedologie și Agrochimie București, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri.

(3) Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București administrează, cu diligența unui bun proprietar, bunuri proprietate publică și bunuri proprii dobândite în condițiile legii, prevăzute în anexa nr. 2.

Art. 7. — Construcțiile, anexele și terenul aferent, situate în municipiul București, bd. Mărăști nr. 61, sectorul 1, precum și Stația de urmărire a poluării de fond, situată în comuna Novaci, județul Gorj, și Câmpurile experimentale Rovinari, județul Gorj, aparținând domeniului public al statului, prevăzute în anexa nr. 3, trec în administrarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București.

Art. 8. — (1) Finanțarea activităților desfășurate de Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București se realizează conform legislației în vigoare din venituri provenite, după caz, din:

a) surse proprii, sprijin financiar de la bugetul de stat pentru realizarea unor investiții, dotări, aparatură, echipamente și instalații, credite bancare, fonduri provenite din cooperări internaționale și din alte surse atrase, precum donații și sponsorizări;

b) contracte de finanțare, încheiate pe perioade multianuale, pentru realizarea programelor, proiectelor de cercetare-dezvoltare și inovare și acțiunilor cuprinse în Planul național de cercetare-dezvoltare și inovare și în programele-nucleu de cercetare, finanțate în sistem competițional sau direct de către autoritatea de stat pentru cercetare-dezvoltare;

c) contracte de finanțare pentru programe și proiecte sectoriale finanțate de Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale și cofinanțarea unor programe proprii de către Academia de Științe Agricole și Silvicultură „Gheorghe Ionescu-Sișești”, obținute prin competiție sau direct;

d) contractarea unor servicii de cercetare, extensie, consultanță și expertiză cu instituții, agenți economici, organizații neguvernamentale și alte persoane fizice și juridice din țară și din străinătate; valorificarea produselor rezultate din activitatea de cercetare-dezvoltare a institutului.

(2) Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București desfășoară activități aferente programelor naționale pentru agricultură, pedologie, agrochimie, îmbunătățiri funciare, silvicultură, dezvoltare rurală, programe de integrare europeană, protecția ecologică a solului și monitorizarea aferență, precum și alte asemenea activități, finanțate de la bugetul Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale și de la Ministerul Educației și Cercetării, pe bază de contract.

(3) Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București poate beneficia de fonduri alocate din bugetul Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale pentru investiții, dotări, aparatură, echipamente și instalații, cu respectarea prevederilor legale.

Art. 9. — Pe data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București preia toate drepturile și este ținut de toate obligațiile Institutului de Cercetări pentru Pedologie și Agrochimie București, potrivit reglementărilor legale sau contractuale.



CONFORM CU
ORIGINALUL

Art. 10. — (1) Personalul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București se preia de la Institutul de Cercetări pentru Pedologie și Agrochimie București pe bază de examen și își păstrează drepturile salariale avute, până la negocierea noului contract colectiv de muncă.

(2) Noul contract colectiv de muncă va fi înregistrat la Direcția pentru Dialog, Familie și Solidaritate Socială a Municipiului București, în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri.

Art. 11. — Bunurile din domeniul public al statului administrate de Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București sunt prevăzute la pct. 1 din anexa nr. 2 și în anexa nr. 3.

Art. 12. — Statutul institutului național se stabilește prin evaluarea în vederea reacreditării la interval de cel mult 5 ani.

Art. 13. — Punctul III „Alte unități finanțate din venituri proprii” din anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 409/2004 privind organizarea și funcționarea Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 291 din 1 aprilie 2004, cu modificările și completările ulterioare, se completează cu un nou punct, punctul 7, cu următorul cuprins: „7. Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București”.

Art. 14. — Anexele nr. 1–3 fac parte integrantă din prezenta hotărâre.

PRIM-MINISTRU
ADRIAN NĂSTASE

Contrasemnează:

Ministrul agriculturii, pădurilor și dezvoltării rurale,
Petre Daea

p. Ministrul mediului și gospodăririi apelor,
Florin Stadiu,
secretar de stat

Ministrul educației și cercetării,
Alexandru Athanasie

p. Ministrul muncii, solidarității sociale și familiei,
Răzvan Ionuț Cîrlică,
secretar de stat

Ministrul finanțelor publice,
Mihai Nicolae Tănăsescu

București, 26 august 2004.
Nr. 1.375.

REGULAMENTUL

ANEXA Nr. 1

de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1. — (1) Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului — ICPA București, denumit în continuare *institut național*, este persoană juridică română în subordinea Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale și în coordonarea științifică a Academiei de Științe Agricole și Silvicultură „Gheorghe Ionescu-Șișești”.

(2) Institutul național funcționează pe bază de gestiune economică și autonomie financiară, calculează amortismente și conduce evidența contabilă în regim economic în condițiile legii și își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, ale Hotărârii Guvernului nr. 637/2003 pentru aprobarea regulamentului-cadru de organizare și funcționare a

institutelor naționale de cercetare-dezvoltare, precum și ale prezentului regulament.

Art. 2. — Structura organizatorică a institutului național se aprobă prin ordin al ministrului agriculturii, pădurilor și dezvoltării rurale în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a hotărârii de înființare a institutului național.

CAPITOLUL II

Scopul și obiectul de activitate

Art. 3. — Institutul național este înființat în scopul desfășurării activității de cercetare științifică și dezvoltare tehnologică în domeniul pedologiei, agrochimiei și protecției mediului, aplicarea strategiei naționale privind cercetarea, monitorizarea și prestarea serviciilor în vederea gestionării cantitative și calitative a resurselor pedosferei; realizarea unor programe de cercetare științifică și dezvoltare tehnologică în domeniul pedologiei, agrochimiei și protecției mediului prin participarea la elaborarea strategiei de

CONFORM CU
ORIGINALUL

dezvoltare a domeniului și la realizarea, cu prioritate, a obiectivelor științifice și tehnologice de profil din Programul național de cercetare-dezvoltare și inovare.

Art. 4. — Obiectul de activitate al institutului național cuprinde, în principal:

A. Activități de cercetare-dezvoltare:

a) în cadrul Plahului național de cercetare-dezvoltare și inovare;

b) alte activități de cercetare științifică și dezvoltare tehnologică;

c) pentru realizarea planurilor sectoriale și a programelor-nucleu;

d) în cadrul programelor internaționale de cercetare-dezvoltare și inovare.

În cadrul activităților de cercetare-dezvoltare institutul național efectuează cercetări fundamentale și aplicative, de interes public și interes național, singur sau, după caz, în colaborare cu alte institute, în principal, privind:

1. caracterizarea și cuantificarea resurselor naturale și a mediului înconjurător, prin:

a) caracterizarea complexă și cuantificarea capitalului natural aferent solului de pe întregul teritoriu al țării;

b) clasificarea solurilor;

c) cercetări privind principalele procese pedologice; modelarea genezei solurilor;

d) cercetări mineralogice vizând tipurile de sol, precum și de îngrășăminte, în vederea fundamentării măsurilor de protecție și conservare a fertilității solului;

e) cercetări micromorfologice privind formarea și evoluția unor însușiri ale solului;

f) aplicarea și extinderea modelelor de simulare pentru creșterea plantelor, pentru transferul de masă și energie în sistemul agricol;

g) elaborarea unor parametri și indici pentru aprecierea gradului de încărcare a solului cu poluanți anorganici și organici, precum și modul de funcționare a acestora în funcție de tipul și de subtipul de sol;

h) evaluarea nivelului de acumulare a poluanților în culturi cerealiere, legume și fructe etc. din zonele poluate cu emisii industriale sau ca rezultat al aplicării de tehnologii agricole intensive;

i) stabilirea unor relații între fondul pedogeochimic și apariția de dereglări la plante și animale;

j) dezvoltarea de modele de simulare a poluării asociată solului, integrate în sisteme informatice geografice și utilizând modele digitale de teren;

k) cercetări privind procesele agrofizice din stratul afectat de lucrările solului, referitoare la compactarea solului, formarea crustei, calitatea palului germinativ;

l) estimarea traficabilității, lucrabilității solului și consumului de carburant;

m) metode indirecte pentru estimarea funcțiilor de pedotransfer cu ajutorul datelor standard de cartare a solului;

n) aplicarea metodelor și teoriilor avansate la descrierea solurilor și a peisajului;

o) evaluarea potențialului terenului pentru producții agricole în regim neirigat și irigat;

p) evaluarea vulnerabilității solului la eroziune și la alte degradări și elaborarea de măsuri de prevenire, combatere și refacere;

q) cercetări pedogeochimice asupra principalelor tipuri de sol;

r) cercetări de geomedicină cu privire specială la arealele endemice, indemne și poluate;

s) cercetări privind abundența și circuitul elementelor chimice în sistemul rocă-sol-plantă-apă-animal-om;

t) cercetări de agricultură ecologică și calitatea produselor agricole;

2. inventarierea și monitoringul resurselor naturale și mediului înconjurător, prin:

a) inventarierea și actualizarea profilurilor de sol de pe teritoriul țării;

b) hărți de bază cu solurile României la diferite scări;

c) hărți de evaluare/bonitare a terenurilor din România la diferite scări și date de caracterizare corespunzătoare;

d) hărți tematice de sol privind teritoriul României, referitoare la eroziune, exces de umiditate, salinitate și sodicitate, poluare, pretabilitatea terenurilor la diferite folosințe și măsuri tehnologice și alte asemenea procese pedologice;

e) monitoringul național al calității solurilor în cadrul rețelei regulate transeuropene;

f) monitoringul anual al principalelor calități ale solurilor, la nivel județean și național;

g) monitoringul capitalului natural specific solului și sisteme de audit;

h) caracteristicile pedogeochimice ale unor teritorii de interes;

i) harta microzonelor pedoclimatice, a ecoregiunilor și altor structuri pedogeoclimatice;

j) hărți pedogeochimice și biogeochimice la diferite scări;

k) elaborarea de documentații pentru înființarea de rezervații naturale pentru diferite tipuri de sol în marile unități pedoclimatice;

3. nutriția plantelor și fertilizarea solului, prin:

a) optimizarea fertilității solului și nutriției minerale a plantelor prin aplicarea de îngrășăminte și amendamente;

b) caracterizarea evoluției agrochimice a solului sub influența diferitelor metode de fertilizare și de agrotehnică;

c) perfecționarea tehnologiilor de fertilizare folosite în cadrul unor sisteme de producție durabilă;

d) cercetări pentru formularea, testarea și promovarea unor noi îngrășăminte complexe foliare;

e) stabilirea de căi și metode neconvenționale de fertilizare a culturilor agricole, pentru prevenirea disipării substanțelor nutritive în mediul înconjurător;

f) bilanțul elementelor nutritive în fermele agricole;

g) caracterizarea agrochimică și stabilirea eficienței agronomice și ecologice a unor surse reziduale secundare cu valoare fertilizantă;

h) fertilizarea culturilor în diferite sisteme de agricultură;

i) diagnosticarea asistată de calculator a dereglărilor de nutriție a plantelor;

j) elaborarea și perfecționarea metodologiei de analiză agrochimică a solului și plantelor, inclusiv prin armonizarea acestora cu standardele ISO și CEN;

k) cercetări pentru aprofundarea cunoștințelor și elaborarea unui sistem de diagnostic foliar adaptat condițiilor pedoclimatice și sortimentului de culturi din țara noastră;

l) stabilirea normelor de conținut ale studiilor de caracterizare agrochimică a solului pentru toate categoriile



CONFORM CU
ORIGINALUL

de beneficiari agricoli și silvici, în funcție de mărimea exploatației;

m) organizarea și monitorizarea unei rețele naționale de încercări interlaboratoare pentru controlul calității în analiza agrochimică a solului și plantelor;

n) elaborarea de algoritmi matematici de folosire integrată a amendamentelor și îngrășămintelor, pentru dimensionarea corectă și optimizarea complexă a soluțiilor de fertilizare și amendare a solurilor agricole;

o) cercetări privind efectele negative ale folosirii necorespunzătoare a îngrășămintelor; recomandări de bună practică agricolă pentru prevenirea poluării mediului, în special cu nitrați;

4. managementul durabil al solului și terenurilor; poluarea solului; refacerea și reconstrucția ecologică a terenurilor afectate de poluare; schimbări globale; dezvoltare rurală, prin:

a) elaborarea de metodologii pentru evaluarea folosirii durabile a resurselor de sol și teren;

b) evaluarea calității solului și stabilirea măsurilor pentru protecția, conservarea și ameliorarea sa;

c) poluarea solului — în relație cu poluarea aerului, vegetației, apei potabile și apei freatică — și consecințe asupra sănătății omului și animalelor;

d) caracterizarea pedologică în scopul restructurării folosințelor agricole, a comasării terenurilor și a conservării resurselor la diferite niveluri, sat, județ și țară;

e) evaluarea/bonitatea terenurilor în contextul agriculturii private și economiei de piață; furnizarea de informații necesare reformei agrare și pentru planificarea folosinței durabile a terenurilor;

f) recomandări tehnologice pentru irigații, drenaje, lucrările solului și pentru prevenirea și combaterea eroziunii, sărăturării și compactării solurilor;

g) refacerea/ameliorarea ecologică a solurilor poluate cu petrol, metale grele, pesticide și alte asemenea substanțe poluante sau potențial poluante, prin diferite mijloace, inclusiv prin metode microbiologice; evaluarea comportării poluanților în sistemul sol-plantă și stabilirea unor măsuri de prevenire, limitare și combatere a efectelor nocive ale poluanților; evaluarea modificărilor chimice și biochimice în sistemul sol-plantă sub influența unor factori poluanți;

h) refacerea/ameliorarea ecologică a terenurilor degradate și a terenurilor cu deponii rezultate din minerit și din alte activități umane;

i) refacerea ecologică a terenurilor afectate de emisiile de la termocentrale, fixarea și recultivarea haidelor de cenușă provenite de la acestea;

j) evaluarea agresivității solului asupra stațiilor și liniilor de distribuție a energiei electrice, a cablurilor telefonice, a conductelor de apă, petrol și alte elemente de infrastructură;

k) microbiologia solului; evoluția microflorei în diferite condiții pedologice;

l) monitorizarea efectului indus de calamități naturale, cum ar fi: seceta, inundațiile și alte asemenea fenomene, în vederea caracterizării vulnerabilității unităților de teren;

m) dezvoltarea unor sisteme de agricultură adaptate la condițiile de sol și climă;

n) studiul efectului schimbărilor climatice globale asupra agroecosistemelor prin predicții la diferite scări de timp și spațiu;

o) elaborarea de modele specifice de simulare și optimizare;

5. managementul deșeurilor agricole, urbane și industriale, prin:

a) utilizarea în agricultură a apelor uzate și a gunoierului, rezultate din zootehnie;

b) utilizarea agricolă a compostului obținut din deșeurile menajere urbane;

c) utilizarea agricolă a nămolurilor orășenești;

d) posibilități de utilizare în agricultură a diferitelor deșeuri industriale;

6. utilizarea tehnologiei informației în pedologie, agrochimie și protecția ecologică a solului, prin:

a) baze de date privind resursele de sol/teren și mediu înconjurător necesare pentru proiectare, implementare și exploatare;

b) sisteme informatice geografice pentru managementul durabil al resurselor de sol/teren și de mediu; prelucrarea datelor spațiale, inclusiv a celor de teledetecție;

c) elaborarea și aplicarea de modele de simulare a proceselor de sol, creșterea plantelor, transfer de masă și energie în sistemele agricole și forestiere;

d) aplicarea și dezvoltarea de modele numerice de teren integrate cu modele de simulare;

e) sisteme-expert și sisteme-suport de decizie pentru evaluarea și managementul durabil al terenurilor, planificarea utilizării terenurilor, recomandări tehnologice sensibilitatea terenurilor la diferiți factori de stres, precum și managementul integrat al fermelor agricole;

f) sisteme computerizate de evaluare a proprietăților agrofizice ale solurilor și a cerințelor pentru sistemele de lucrare a solului;

g) sisteme computerizate pentru optimizarea fertilizării solului/plantelor;

h) sisteme computerizate de diagnoză a deficiențelor de nutriție a plantelor și pentru recomandări de prevenire și combatere a acestora;

i) programe de calculator pentru balanța nutrienților într-o fermă agricolă;

j) sisteme computerizate de caracterizare a evoluției agrochimice a solurilor sub influența diferitelor practici de fertilizare și de management al culturilor;

k) elaborarea asistată de calculator a tehnologiilor pentru culturile agricole;

l) baze de date ale microorganismelor;

7. standarde și metodologii privind resursele naturale și mediul înconjurător, prin:

a) sistemul național de clasificare a solurilor;

b) metodologii de evaluare/bonitare a terenurilor;

c) metodologii de elaborare a studiilor pedologice — cartare pedologică — și a sistemelor naționale pentru hărțile de bază ale solurilor la diferite scări și hărți tematice de sol;

d) sisteme de clasificare interpretativă a solurilor/terenurilor pentru irigații, drenaje artificiale, prevenirea și combaterea eroziunii solului, lucrările solului, folosințele agricole, inclusiv pomicultură, viticultură, legumicultură, pășuni și fânețe, vulnerabilitatea solurilor la contaminarea fizică și chimică, vulnerabilitatea solului la calamități naturale, cum sunt: secetă, inundații și alte asemenea fenomene;

e) sisteme de clasificare ecologică a solurilor;

CONFORM CU
ORIGINALUL

- f) metodologii de efectuare a studiilor agrochimice;
- g) standarde pentru analiza agrochimică și agrofizică a solului și plantei;
- h) standarde pentru limite de poluare a solului;
- 8. cercetare aplicativă și dezvoltare tehnologică pentru soluționarea problemelor complexe din domeniul gestiunii agroecosistemelor și dezvoltării rurale;
- 9. studii de impact și bilanțuri de mediu în baza alestatelor eliberate conform legislației în vigoare;
- 10. proiectare tehnologică în domeniul rețelelor de monitorizare a calității solului;
- 11. execută orice alte cercetări în domeniul său de activitate.

B. Activități conexe activității de cercetare-dezvoltare
Activități conexe activității de cercetare-dezvoltare, desfășurate în domeniul propriu de activitate, cu aprobarea Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale și cu avizul autorității de stat pentru cercetare-dezvoltare și, după caz, cu autorizarea instituțiilor abilitate, constând în:

- a) participare la elaborarea strategiei domeniului;
- b) formare și specializare profesională, și anume:
 - 1. îndrumarea tehnică a oficiilor județene de pedologie și agrochimie;
 - 2. cursuri intensive de durată scurtă și medie pentru personalul care activează în domeniu, aparținând unităților altor ministere sau firme private;
 - 3. organizarea de manifestații științifice naționale și internaționale;
 - 4. organizarea și/sau participarea la centre educaționale cu profil de pedologie, agrochimie și protecția ecologică a solului, atât cu personal, cât și cu dotări;
 - 5. pregătire profesională, în cooperare cu instituții de învățământ de profil, la nivel universitar, postuniversitar și doctorat;
 - c) consultanță și asistență de specialitate;
 - d) editare și tipărire a publicațiilor și hărților de specialitate;
 - e) prestări de servicii;
 - f) participare la realizarea transferului tehnologic;
 - g) execuție de unicate și serii mici, în cadrul activității de microproducție;
 - h) activități de comerț interior și de import-export aferente obiectului său de activitate, în condițiile legii;
 - i) activități operaționale în domeniu:
 - 1. monitorizarea integrată de fond și de impact a stării de calitate a solului și activitate de dispecerat;
 - 2. culegerea și centralizarea datelor specifice de sol și teren din teritoriu, bănci de date;
 - 3. organizarea, perfecționarea și conducerea unei rețele naționale de testare a îngrășămintelor noi; elaborarea documentației de omologare a acestora și stabilirea condițiilor de piață a îngrășămintelor din producția internă și din import, conform legislației în vigoare;
 - 4. elaborarea sintezelor anuale și a Raportului național anual privind starea calității solurilor din România;
 - 5. participare la armonizarea legislativă în domeniul protecției resurselor de sol cu cea a Uniunii Europene;
 - 6. monitorizarea aplicării prevederilor convențiilor și acordurilor internaționale la care România este parte și asistență tehnică acordată autorităților centrale în domeniile de competență.

Art. 5. — În cadrul obiectului său de activitate, institutul național poate colabora și la realizarea unor activități de cercetare-dezvoltare privind domeniile strategice și de apărare națională sau poate desfășura și alte activități conexe, cu aprobarea Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale și cu avizul autorității de stat pentru cercetare-dezvoltare.

CAPITOLUL III

Patrimoniul

Art. 6. — Activul patrimonial total al institutului național, stabilit pe baza bilanțului contabil încheiat la data de 31 decembrie 2003 și care se actualizează potrivit reglementărilor legale, este de 14.274.172 mii lei.

Art. 7. — Activul și pasivul Institutului de Cercetări pentru Pedologie și Agrochimie București se preia pe bază de protocol de predare-preluare de către institutul național.

Art. 8. — (1) Institutul național administrează cu diligența unui bun proprietar bunuri proprietate publică și privată a statului, precum și bunuri proprii dobândite în condițiile legii sau realizate din venituri proprii. Bunurile proprietate publică și privată a statului administrate de institutul național, precum și bunurile proprii dobândite în condițiile legii sau realizate din venituri proprii sunt specificate în anexele nr. 2 și 3 la hotărâre și se înregistrează distinct în patrimoniul institutului național.

(2) Rezultatele cercetărilor obținute în baza derulării unui contract finanțat din fonduri publice aparțin institutului național, în calitate de persoană juridică executantă, și ordonatorului principal de credite, în egală măsură, dacă prin contract nu s-a prevăzut altfel. Administrarea, înregistrarea în evidența contabilă a institutului național, precum și înstrăinarea, închirierea sau concesiunea și casarea rezultatelor cercetărilor obținute în baza derulării unui contract finanțat din fonduri publice se fac potrivit Ordonanței Guvernului nr. 57/2002, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, și Legii contabilității nr. 82/1991, republicată.

(3) În exercitarea drepturilor sale, institutul național posedă și folosește bunurile aflate în patrimoniul său și, după caz, dispune de acestea în condițiile legii, în scopul realizării obiectului său de activitate.

(4) Institutul național poate realiza servicii sau activități de microproducție prin asocieri în participațiune, în scopul stimulării valorificării rezultatelor cercetării, cu aprobarea Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale și a autorității de stat pentru cercetare-dezvoltare.

(5) Patrimoniul institutului național poate fi modificat conform prevederilor legale în vigoare.

CAPITOLUL IV

Structura organizatorică și funcțională

Art. 9. — (1) Institutul național poate avea în structură subunități cu sau fără personalitate juridică, departamente, secții, laboratoare necesare realizării obiectului său de activitate.

(2) Structura organizatorică a institutului național se aprobă prin ordin al ministrului agriculturii, pădurilor și dezvoltării rurale, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a hotărârii de înființare a acestuia, și cuprinde, pe lângă structura organizatorică prevăzută la alin. (1), și

CONFORM CU
LEGEA

următoarele compartimente: compartimentul juridic, compartimentul de marketing, compartimentul financiar-contabil, de audit și control financiar, compartimentul de diseminare a informației și compartimentul relații publice și mass-media.

(3) În funcție de specificul activității, prin decizie a directorului general, cu aprobarea consiliului de administrație, se pot organiza colective specializate ori colective interdisciplinare proprii sau în colaborare cu alte unități din țară și din străinătate.

CAPITOLUL V

Organele de conducere ale Institutului național

Art. 10. — Conducerea Institutului național este asigurată de către:

- a) consiliul de administrație;
- b) comitetul de direcție;
- c) directorul general.

Art. 11. — Orientarea și coordonarea activității tehnico-științifice din Institutul național sunt asigurate de consiliul științific.

Art. 12. — Relațiile dintre subunitățile aflate în structura Institutului național, precum și relațiile acestora cu terți sunt stabilite de directorul general, care poate acorda împuterniciri de reprezentare în numele Institutului național, cu avizul consiliului de administrație.

a) Consiliul de administrație

Art. 13. — (1) Consiliul de administrație al Institutului național este format din 9 membri, cetățeni români, numiți prin ordin al ministrului agriculturii, pădurilor și dezvoltării rurale, cu avizul autorității de stat pentru cercetare-dezvoltare, la propunerea conducerii autorității de la care aceștia provin, pentru un mandat de 4 ani, care poate fi reînnoit o singură dată.

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

- a) directorul general al Institutului național, care este și președintele consiliului de administrație;
- b) președintele consiliului științific al Institutului național;
- c) un reprezentant al autorității de stat pentru cercetare-dezvoltare;
- d) un reprezentant al Ministerului Finanțelor Publice;
- e) un reprezentant al Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei;
- f) un reprezentant al Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale.

(3) ceilalți membri ai consiliului de administrație vor fi specialiști din domeniu, propuși de Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale.

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

Art. 14. — (1) Membrii consiliului de administrație își păstrează calitatea de angajat la instituția sau unitatea de la care provin, precum și toate drepturile și obligațiile ce derivă din această calitate.

(2) Pentru activitatea desfășurată în calitate de membri ai consiliului de administrație, aceștia beneficiază de o indemnizație lunară stabilită de consiliul de administrație, care nu poate depăși 20% din salariul de bază al directorului general al Institutului național.

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

(4) Sunt incompatibili cu calitatea de membru al consiliului de administrație cei care, personal ori soț (soția), copii sau rudele până la gradul al doilea inclusiv, sunt în același timp patroni ori asociați la alte unități cu același profil sau cu care Institutul național se află în relații comerciale directe.

Art. 15. — (1) Consiliul de administrație are, în principal, următoarele atribuții:

a) aprobă, la propunerea consiliului științific, strategia și programele concrete de dezvoltare a Institutului național, de introducere a unor tehnologii de vârf și de modernizare celor existente, în concordanță cu strategia generală a domeniului propriu de activitate;

b) propune modificarea structurii organizatorice și funcționale a Institutului național, înființarea, desființarea și comasarea de subunități din structura acestuia;

c) analizează și avizează proiectul bugetului de venituri și cheltuieli, care se depune la Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale în vederea aprobării conform reglementărilor legale;

d) analizează și avizează situațiile financiare anuale, pe care le supune spre aprobare Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale, și aprobă raportul de gestiune asupra activității desfășurate de Institutul național în anul precedent;

e) analizează realizarea criteriilor de performanță și raportează trimestrială privind activitatea realizată de Institutul național și aprobă măsuri pentru desfășurarea acesteia în condiții de echilibru al bugetului de venituri și cheltuieli;

f) analizează, aprobă sau, după caz, propune spre aprobare, potrivit prevederilor legale, investițiile care urmează a fi realizate de Institutul național;

g) propune spre aprobare majorarea sau diminuarea patrimoniului, precum și concesionarea sau închirierea unor bunuri din patrimoniul Institutului național, în condițiile legii;

h) aprobă valorificarea bunurilor proprii dobândite, cu respectarea prevederilor legale;

i) aprobă volumul creditelor bancare prevăzute la art. 37 și stabilește modul de rambursare a acestora;

j) aprobă utilizarea disponibilităților în valută;

k) aprobă mandatul pentru negocierea contractului colectiv de muncă;

l) aprobă criteriile și comisile de concurs pentru ocuparea posturilor vacante din cadrul Institutului național.

(2) Consiliul de administrație exercită orice alte atribuții potrivit prevederilor legale.

Art. 16. — Consiliul de administrație își desfășoară activitatea pe baza regulamentului propriu de organizare și funcționare, avizat de Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale. Acesta hotărăște în problemele privind activitatea Institutului național, cu excepția celor care, potrivit legii, sunt date în competența altor organe.

Art. 17. — (1) Consiliul de administrație se întrunește de regulă o dată pe lună sau ori de câte ori interesele Institutului național o cer, la convocarea președintelui sau la solicitarea unei treimi din numărul membrilor consiliului

CONFORM CU
ORIGINALUL

de administrație. În lipsa președintelui, consiliul de administrație va fi convocat de vicepreședintele acestuia.

(2) Dezbaterile consiliului de administrație sunt conduse de președintele consiliului, iar în lipsa acestuia, de către vicepreședintele ales de membrii acestuia.

Art. 18. — (1) Consiliul de administrație își desfășoară activitatea în prezența a cel puțin două treimi din numărul membrilor săi. Dacă nu este îndeplinită această condiție, ședința consiliului de administrație se poate reprograma într-un interval de cel mult 15 zile, având aceeași ordine de zi.

(2) Hotărârile consiliului de administrație se iau cu majoritatea voturilor membrilor prezenți, dar nu mai puțin de jumătate plus unul din numărul total al membrilor.

Art. 19. — La ședințele consiliului de administrație participă, în calitate de invitat permanent, un reprezentant al sindicatului reprezentativ din institutul național sau un reprezentant al salariaților, în cazul în care aceștia nu sunt constituiți în sindicat.

Art. 20. — Pentru luarea unor decizii vizând probleme complexe, consiliul de administrație poate atrage în activitatea de analiză consilieri și consultanți din diferite sectoare de activitate. Activitatea acestora va fi remunerată conform prevederilor legale.

Art. 21. — (1) Membrii consiliului de administrație sunt răspunzători, în condițiile legii, pentru îndeplinirea atribuțiilor ce le revin și răspund solidar pentru gestionarea patrimoniului institutului național.

(2) Membrii consiliului de administrație care nu respectă prevederile art. 14 alin. (3) și (4) răspund, potrivit legii, pentru daunele cauzate institutului național ca urmare a acestui fapt.

Art. 22. — În primul trimestru al fiecărui an, consiliul de administrație prezintă Ministerului Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale un raport asupra activității desfășurate în anul precedent și asupra programului de activitate pentru anul în curs.

Art. 23. — Secretariatul consiliului de administrație este asigurat de institutul național. Atribuțiile secretariatului sunt prevăzute în regulamentul de organizare și funcționare a consiliului de administrație.

b) Comitetul de direcție

Art. 24. — (1) Conducerea operativă a institutului național este asigurată de un comitet de direcție compus din directorul general și conducătorii principalelor compartimente din structura organizatorică a institutului național.

(2) La ședințele comitetului de direcție participă, în calitate de invitat permanent, un reprezentant al sindicatului reprezentativ din institutul național sau un reprezentant al salariaților, în cazul în care aceștia nu sunt constituiți în sindicat.

Art. 25. — (1) Comitetul de direcție exercită atribuții și are răspunderi în limita competențelor propuse de directorul general și aprobate de consiliul de administrație.

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

a) strategia programelor de dezvoltare a institutului național;

b) programul anual de cercetare-dezvoltare;

c) bugetul de venituri și cheltuieli;

d) programul de investiții;

e) sistemul de asigurare a calității;

f) alte obligații.

Art. 26. — Comitetul de direcție se întrunește decadal sau ori de câte ori interesele institutului național o impun.

Art. 27. — (1) La nivelul subunităților din institutul național se organizează și funcționează comitetul de conducere, care își desfășoară activitatea în conformitate cu propriul regulament de organizare și funcționare aprobat de consiliul de administrație al institutului național și este prezidat de directorul subunității respective.

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

c) Directorul general

Art. 28. — (1) Activitatea curentă a institutului național este condusă de directorul general, numit pentru o perioadă de 4 ani, pe baza rezultatelor concursului de selecție organizat conform metodologiei elaborate de autoritatea de stat pentru cercetare-dezvoltare. La expirarea acestui termen, în funcție de performanțele realizate, numirea directorului general poate fi prelungită pentru o perioadă de cel mult 4 ani.

(2) Numirea și eliberarea din funcție a directorului general se fac prin ordin al ministrului agriculturii, pădurilor și dezvoltării rurale, conform reglementărilor legale în vigoare.

Art. 29. — Directorul general are, în principal, următoarele atribuții și responsabilități:

a) reprezintă, personal sau prin delegat, interesele institutului național în relație cu celelalte organe, organizații și agenți economici, precum și cu persoane fizice din țară și din străinătate;

b) stabilește atribuțiile, competențele și relațiile la nivelul subunităților și departamentelor institutului național, precum și relațiile acestora cu terții, cu avizul consiliului de administrație;

c) propune consiliului de administrație modificarea structurii organizatorice și funcționale a institutului național;

d) numește directorii și conducătorii compartimentelor din structura organizatorică a institutului național, în urma concursului organizat pe baza criteriilor propuse de comitetul de direcție, și îi revocă, după caz, cu avizul consiliului de administrație;

e) angajează și concediază personalul institutului național, conform prevederilor legale și ale contractului colectiv de muncă;

f) asigură negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul institutului național și a salariilor personalului acestuia, prin comitetul de direcție; aprobă salariile rezultate din negocierea directă;

g) răspunde de administrarea întregului patrimoniu, cu respectarea prevederilor legale;

h) adoptă măsuri și urmărește realizarea operațiunilor de comerț interior și de import-export, prin compartimentele proprii specializate;

i) analizează lunar stadiul valorificării rezultatelor cercetării, inclusiv activitatea compartimentului de marketing;

j) are atribuții și răspunderi similare unui ordonator de credite pentru sumele alocate institutului național de la bugetul de stat;



CONFORM CU
ORIGINALUL

k) poate delega, în condițiile legii, o parte din atribuțiile sale celorlalte persoane din conducerea institutului național;

l) exercită orice alte atribuții ce îi sunt delegate de consiliul de administrație.

Art. 30. — Organele de conducere ale institutului național vor îndeplini și alte atribuții stabilite prin actele normative în vigoare.

Consiliul științific

Art. 31. — (1) Consiliul științific este format din membri, reprezentând principalele compartimente din cadrul institutului național care desfășoară activități de cercetare-dezvoltare.

(2) Consiliul științific este alcătuit din cercetători cu realizări deosebite în domeniu, salariați ai institutului național, aleși pe 4 ani prin vot secret de către cadrele cu studii superioare din institutul național.

(3) Din consiliul științific fac parte, de drept, directorul general și directorul științific al institutului național.

(4) Consiliul științific este condus de un președinte și un vicepreședinte, aleși prin vot secret de către membrii consiliului științific.

(5) Consiliul științific se organizează și funcționează în conformitate cu regulamentul propriu, aprobat de consiliul de administrație.

Art. 32. — Atribuțiile principale ale consiliului științific sunt următoarele:

a) participă la elaborarea strategiei de dezvoltare a activității de cercetare-dezvoltare a domeniului și la elaborarea planurilor proprii de cercetare-dezvoltare;

b) analizează, avizează și urmărește realizarea lucrărilor de cercetare științifică;

c) propune spre aprobare consiliului de administrație programul anual de cercetare-dezvoltare și inovare al institutului național;

d) avizează hotărârile consiliului de administrație care implică politica de cercetare a institutului național și a amurii;

e) propune măsuri pentru perfecționarea profesională, încadrarea personalului de cercetare în grade profesionale;

f) organizează și coordonează desfășurarea manifestărilor cu caracter științific;

g) avizează acțiunile de cooperare, interne și internaționale, cu scop științific;

h) avizează acordarea de burse de studii și stagii de perfecționare în țară și în străinătate.

CAPITOLUL VI

Bugetul de venituri și cheltuieli și execuția acestuia. Relații financiare

Art. 33. — (1) Institutul național întocmește anual bugetul de venituri și cheltuieli, potrivit normelor elaborate de Ministerul Finanțelor Publice.

(2) Bugetul de venituri și cheltuieli se aprobă de către Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale, în condițiile legii.

Art. 34. — (1) Veniturile și cheltuielile institutului național se stabilesc prin buget pentru fiecare exercițiu financiar.

(2) Bugetul de venituri și cheltuieli se întocmește pe baza indicatorilor de performanță stabiliți de Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Dezvoltării Rurale, și se aprobă prin ordin al ministrului agriculturii, pădurilor și dezvoltării rurale,

cu avizul Ministerului Finanțelor Publice și al Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

Art. 35. — (1) Salariile individuale ale personalului se stabilesc prin negociere, conform reglementărilor legale și prevederilor contractului colectiv de muncă, în limita fondului total destinat plății salariilor, prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli stabilit, potrivit legii.

(2) Salariul de bază al directorului general se stabilește prin ordin al ministrului agriculturii, pădurilor și dezvoltării rurale, potrivit reglementărilor legale în vigoare.

Art. 36. — (1) Pentru acoperirea cheltuielilor curente, în situația în care în cursul unui an resursele financiare ale institutului național nu sunt suficiente, acesta poate contracta credite cu băncile, în valoare de cel mult 20% din veniturile brute, în termeni reali, realizate în anul precedent.

(2) Contractarea de credite peste plafonul stabilit se face cu aprobarea ministerului coordonator, pe baza avizului prealabil al Ministerului Finanțelor Publice.

Art. 37. — (1) Institutul național hotărăște cu privire la investițiile ce urmează să fie realizate, potrivit obiectului său de activitate, finanțarea efectuându-se din surse proprii și din credite bancare, precum și din surse bugetare, prin ministerul coordonator, potrivit legii.

(2) Ministerul coordonator va cuprinde în bugetul său de venituri și cheltuieli fondurile necesare realizării unor investiții, dotări, achiziționării de aparatură, echipamente și instalații pentru institutul național.

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

Art. 38. — (1) Operațiunile de încasări și plăți ale institutului național se efectuează prin conturi deschise la bănci comerciale cu sediul în România.

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

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

Art. 39. — Institutul național își va organiza auditul intern și controlul financiar preventiv propriu și auditul financiar, potrivit legii.

CAPITOLUL VII

Reglementarea litigiilor

Art. 40. — Litigiile institutului național cu persoane fizice sau juridice, nesoluționate pe cale amiabilă, sunt supuse spre rezolvare instanțelor de judecată române de drept comun.

CAPITOLUL VIII

Dispoziții finale

Art. 41. — Statutul de institut național se reînnoiește periodic prin reacreditare, care are loc într-un interval de maximum 5 ani, sau la modificarea obiectului de activitate al institutului național.

CONFORM CU
ORIGINALUL



BUNURILE
din domeniul public al statului, bunurile proprietate privată a statului și bunurile proprii
care trec în patrimoniul Institutului Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului

1. Bunurile din domeniul public al statului

Nr. M.F.	Cod de clasificare	Denumirea	Descriere tehnică (pe scurt)	Date de identificare Vechitătăți (după caz pe scurt)	Adresa	Anul dobândirii (dată în fotodată)	Valoarea de inventar (în lei)	Situația juridică		Situația juridică actuală Constatune/ Inchiziție cu titlu gratuit	Tip bun
								bază legală	în administrare		
108013	8.29.08	Hala modela sol	Corp clădire cu camera de laborator și instalații pentru casa de vegetale; S=05 ha	E: ASAS; V: IGFCOT; N: Sp2CFR; S: USAMV	Tara: Romania, Judet: MUNICIPIUL BUCURESTI; Mun. Bucuresti; - Nr. 8; Bd. Maresii	1983	1094344780	PV 24.05 Aprilie 1983 Constructor	în administrare		Imobil
108018	8.29.08	Sueta de umuit a poluării de fond	Corp clădire P+1, parter din pietra, etaj din lemn; S=7,5 ha	E: CPNovad; V: U Craiova; N: Romsielva; SE: CPNovad SV: Romsielva	Tara: Romania, Judet: Gorj Com. Novad	1995	32000000	PV preluare 1808/dec. 1998	în administrare		Imobil
108056	8.29.08	Clădire post trăs.	S=0,0035 ha	E: ASAS; V: IGFCOT; N: Sp2CFR; S: USAMV Bucuresti	Tara: Romania, Judet: MUNICIPIUL BUCURESTI; Mun. Bucuresti; - Nr. 8; Bd. Maresii	1983	2814784	PV de preluare de la constr.	în administrare		Imobil
108134	8.05.03	Total suprafața	19 ha	TOTAL		1999	1.128.169.544	HG 517/1999	în administrare		Imobil

2. Bunurile din proprietatea privată a statului – nu este cazul

3. Bunurile proprii

Nr. crt.	Grupa	Denumirea	Valoarea de inventar (mil lei)	Situația juridică
1	20	Imobilizări necorporale	342.700	în proprietate
2	21	Imobilizări corporale, total din care:	7.506.702	în proprietate
2.1		Construcții	35.392	în proprietate
2.2		Aparate și instalații de măsurare, control și replare	8.862.664	în proprietate
2.3		Mijloace de transport	534.788	în proprietate
2.4		Mobilier, aparatură birolică, echipamente de protecție a valorilor umane și materiale și alte active corporale	73.878	în proprietate
		TOTAL	7.849.402	

CONFORM CU
ORIGINALUL



**Bunurile din domeniul public al statului administrate de Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie,
Agrochimie și Protecția Mediului - ICPA. - București**

Supr. (ha) Cat. folosința	Existent la 01.01.1990.	Suprafața agricolă retrocedată cf. L.18/1991	Suprafața agricolă cf. L. 1/2000	Supr.pt.care s-au emis acte de const. sau reconstr. cu încălcarea L. 18/1991 și L.1/2000	Suprafețe ocupate abuziv	Suprafața retroced.cons. locale cf. art.44 din L.18/1991 republicată	Suprafața ramasă în dom. public sau privat al statului	Din care:	
								Dom. public	Dom. privat
ha	ha	ha	ha	ha	ha	ha	ha	ha	ha
Arabil total	9,86						9,86	9,86	
din care: Rovinari, jud. GJ	9,86						9,86	9,86	
Pasune total	7,40						7,40	7,40	
din care									
oras Novaci, jud. GJ	7,40						7,40	7,40	
Faneata total									
din care									
comuna									
VII									
din care									
comuna									
Livada total									
din care									
comuna									
Total general	17,26						17,26	17,26	
din care:									
Rovinari, Jud. GJ	9,86						9,86	9,86	
oras Novaci, jud. GJ	7,40						7,40	7,40	
Paduri total									
din care									
comuna									

**CONFORM CU
ORIGINALUL**



*) Anexa nr. 3 este reprodusă în facsimil

Supr. (ha) Cat. folosinta	Existent la 01.01.1990.	Suprafata agricolă retrocedată cf. L. 18/1991	Suprafata agricolă cf. L. 1/2000	Supr.pt.care s-au emis acte de const. sau reconst. cu încalcarea L. 18/1991 si L. 1/2000	Suprafete ocupate abuziv	Suprafata retroced.cons. locale cf. art.44 din L. 18/1991 republicată	Suprafata ramasă in		Din care:	
							dom. public	sa privat al	Dom. public	Dom. privat
ha	ha	ha	ha	ha	ha	ha	ha	ha	ha	ha
Ape, balti, Total										
din care comuna										
Drumuri total										
din care comuna										
Curti										
Construcții										
Total	2,25						2,25		2,25	
din care										
Bucuresti S1, Rovinari jud. GJ,	2,01						2,01		2,01	
Novaci jud. GJ	0,14						0,14		0,14	
TOTAL	0,10						0,10		0,10	
NEAGRICOL	2,25						2,25		2,25	
TOTAL										
GENERAL	19,51						19,51		19,51	

CONFORM CU
ORIGINALUL





MINISTERUL JUSTIȚIEI



OFICIUL NAȚIONAL AL REGISTRULUI COMERȚULUI

Adresa: București, Bd. Unirii nr. 74, Bl. J3B, sector 3; Telefon: (+40-21) 3160804, Fax: (+40-21) 3160803; Cod poștal: 030837
Website: www.onrc.ro; E-mail: onrc@onrc.ro; Cod de Identificare Fiscala: 14942091;



BRBBCCFX3

Nr.: 72722/05.02.2020

CERTIFICAT CONSTATATOR

În conformitate cu prevederile Legii nr. 26/1990 privind registrul comerțului, republicată, cu modificările și completările ulterioare și ca urmare a cererii dumneavoastră înregistrată sub nr. 72722 din 05.02.2020, Oficiul Național al Registrului Comerțului certifică informațiile referitoare la

INSTITUTUL NATIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU PEDOLOGIE,
AGROCHIMIE SI PROTECTIA MEDIULUI -ICPA BUCURESTI

INFORMAȚII DE IDENTIFICARE

Număr de ordine în Registrul Comerțului: J40/18719/2005, atribuit în data de 07.11.2005

Identificator Unic la Nivel European (EUID): ROONRC.J40/18719/2005

Cod unic de înregistrare: 18107639

Certificat de înregistrare: B1331804, emis pe data de 02.04.2008 și eliberat la data 07.04.2008

Adresă sediu social: București Sectorul 1, B-dul Mărăști, Nr. 61

Contacte sediu social: telefon: 0722523511, 0213184349

Contacte firmă: telefon: 0722523511, 0213184349

Actul de înmatriculare și autorizare: Încheiere judecătorească 18758/07.11.2005

Stare firmă: funcțiune

Tip societate: institut national de cercetare dezvoltare

Data ultimei înregistrări în registrul comerțului: 10.01.2020

Durată: nelimitată;

SEDIU SOCIAL

Act sediu: Hotărâre de guvern, nr. 1375 din data 26.08.2004

Data de început a valabilității pentru dovada de sediu: 26.08.2004.

Durata sediului: nelimitat.

CAPITAL SOCIAL

Nu există înregistrări.

ASOCIAȚI PERSOANE JURIDICE

Nu există înregistrări.

ASOCIAȚI PERSOANE FIZICE

Nu există înregistrări.

Redactat B.D. / listat 05.02.2020 : 143638



CONFORM CU
ORIGINALUL



BRBBCCFX3

REPREZENTANT acționar/asociat/membru (PERSOANĂ JURIDICĂ)
Nu există înregistrări.

ASOCIAT, reprezentant al deținătorilor în comun de părți sociale (PERSOANĂ FIZICĂ)
Nu există înregistrări.

Persoane împuternicite (PERSOANE FIZICE)

SIMOTA CĂTĂLIN - CRISTIAN

Calitate: administrator

Funcție: director general

Cetățenie: română

Sex: masculin

Data și locul nașterii: 10.12.1951, București

Puteri: PREȘEDINTE AL CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

Data numirii în funcție: 12.05.2005

Data ultimei prelungiri: 18.12.2015

Data expirării mandatului: 18.12.2019

Durată mandat: 4 ani ,

Temei legal: conf. Legii nr. 26/1990

TĂNĂȘESCU CARMEN

Calitate: administrator

Funcție: membru în cons. de administrație

Cetățenie: română

Sex: feminin

Data și locul nașterii: 25.05.1970, Municipiul București, București, România

Data numirii: 13.06.2014

Data ultimei prelungiri: 03.12.2018

Data expirării mandatului: 03.12.2022

Durată mandat: 4 ani ,

Data depunere specimen semnătură: 22.08.2014

Temei legal: conf. Legii nr. 26/1990

MIHALACHE MIRCEA

Calitate: administrator

Funcție: membru în cons. de administrație

Cetățenie: română

Sex: masculin

Data și locul nașterii: 21.02.1965, București Sectorul 1, București, România

Puteri: SPECIALIST-CONFERENȚIAR UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRONOMICE ȘI MEDICINA VETERINARĂ BUCUREȘTI

Data numirii: 16.01.2015

Data ultimei prelungiri: 03.12.2018

Data expirării mandatului: 03.12.2022

Durată mandat: 4 ani ,

Data depunere specimen semnătură: 20.02.2015

Temei legal: conf. Legii nr. 26/1990

MIHAIL DUMITRU

Calitate: administrator

Redactat B.D. / listat 05.02.2020 14:36:38



CONFORM CU
ORIGINALUL



Funcție: membru în cons. de administratie
Cetățenie: română
Sex: masculin
Data și locul nașterii: 08.10.1947, Com. Hotarele, Giurgiu
Data numirii în funcție: 12.05.2005
Data ultimei prelungiri: 03.12.2018
Data expirării mandatului: 03.12.2022
Durată mandat: 4 ani ,
Temei legal: conf. Legii nr. 26/1990

IZVORAN CAMELIA-MIHAELA

Calitate: administrator
Cetățenie: română
Sex: feminin
Data și locul nașterii: 21.11.1976, Loc. Ploiești, Prahova, România
Puteri: REPREZENTANT AL MINISTERULUI FINANTELOR PUBLICE
Data numirii: 21.08.2019
Data expirării mandatului: 21.08.2019
Data depunere specimen semnătură: 30.10.2019
Temei legal: conf. Legii nr.31/1990

MIKE EDUARD

Calitate: administrator
Cetățenie: română
Sex: masculin
Data și locul nașterii: 04.05.1988, Loc. Sebeș, Alba, România
Puteri: MEMBRU C.A.
Data numirii: 03.12.2018
Data expirării mandatului: 03.12.2022
Durată mandat: 4 ani ,
Data depunere specimen semnătură: 20.12.2018
Temei legal: conf. Legii nr.31/1990

CAZAC LILIANA

Calitate: administrator
Cetățenie: română
Sex: feminin
Data și locul nașterii: 08.05.1967, Loc. Rădăuți, Suceava, România
Puteri: MEMBRU C.A.
Data numirii: 03.12.2018
Data expirării mandatului: 03.12.2022
Durată mandat: 4 ani ,
Data depunere specimen semnătură: 20.12.2018
Temei legal: conf. Legii nr.31/1990

PATRICHE MARINELA - AURORA

Calitate: administrator
Cetățenie: română
Sex: feminin
Data și locul nașterii: 27.02.1966, Municipiul București, București, România

Redactat B.D. / Data 05.02.2020 : 14.36.38





BRBCCFX3

Puteri: MEMBRU SPECIALIST
Data numirii: 14.06.2017
Data ultimei prelungiri: 03.12.2018
Data expirării mandatului: 03.12.2022
Durată mandat: 4 ani ,
Dată depunere specimen semnătură: 10.07.2017
Temei legal: conf. Legii nr.31/1990

DINU IULIANA LUMINIȚA

Calitate: administrator
Cetățenie: română
Sex: feminin
Data și locul nașterii: 28.07.1970, Loc. Mangalia, Constanța, România
Puteri: MEMBRU SPECIALIST
Data numirii: 16.06.2017
Data ultimei prelungiri: 03.12.2018
Data expirării mandatului: 03.12.2022
Durată mandat: 4 ani ,
Dată depunere specimen semnătură: 10.07.2017
Temei legal: conf. Legii nr.31/1990

CATALIN CRISTIAN SIMOTA

Calitate: director
Funcție: director general
Cetățenie: română
Sex: masculin
Data și locul nașterii: 10.12.1951, Municipiul București, București, România
Puteri: PRESEDINTELE CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE
Data numirii: 20.12.2012
Data ultimei prelungiri: 18.12.2019
Data expirării mandatului: 18.06.2020
Durată mandat: 6 luni ,
Dată depunere specimen semnătură: 06.03.2013
Temei legal: conf. Legii nr.31/1990

Persoane împuternicite (PERSOANE JURIDICE)
Nu există înregistrări.

Administratori judiciari / Lichidatori judiciari/ Lichidatori (PERSOANE JURIDICE)
Nu există înregistrări.

CURATOR / CURATOR SPECIAL
Nu există înregistrări.

Cenzori / Auditori PERSOANE JURIDICE
Nu există înregistrări.

Cenzori / Auditori PERSOANE FIZICE
Nu există înregistrări.

Redactat B.D. / listat 05.02.2020 14:36:38



CONFORM CU
ORIGINALUL

**Activitatea principală**

Domeniul de activitate principal: conform codificării (Ordin 337/2007) Rev. Caen (2)

7219 - Cercetare- dezvoltare în alte științe naturale și inginerie

FILIALE / SUCURSALE / SUBUNITĂȚI

Nu există înregistrări.

SEDII SECUNDARE / PUNCTE DE LUCRU

Nu există înregistrări.

SEDII SI/SAU ACTIVITATI AUTORIZATE CONFORM ART. 15 DIN L359/2004

Sediul social din: București Sectorul 1, B-dul Mărăști, Nr. 61

Tip sediu: principal

Tip model declarație: model 3 nr. 126055 din 21.03.2017

desfășoară activități proprii de birou pentru societate

Activități la sediu:

- 7211 - Cercetare- dezvoltare în biotehnologie
- 7490 - Alte activități profesionale, științifice și tehnice n.c.a.
- 7220 - Cercetare- dezvoltare în științe sociale și umaniste
- 7219 - Cercetare- dezvoltare în alte științe naturale și inginerie
- 7120 - Activități de testări și analize tehnice
- 7022 - Activități de consultanță pentru afaceri și management
- 4776 - Comerț cu amănuntul al florilor, plantelor și semințelor; comerț cu amănuntul al animalelor de companie și a hranei pentru acestea, în magazine specializate
- 2020 - Fabricarea pesticidelor și a altor produse agrochimice
- 2015 - Fabricarea îngrășămintelor și produselor azotoase
- 2014 - Fabricarea altor produse chimice organice, de bază
- 2013 - Fabricarea altor produse chimice anorganice, de bază
- 0240 - Activități de servicii anexe silviculturii

Data certificatului constatator: 23.03.2017

CONCORDAT PREVENTIV

Nu există înregistrări.

FAPTE AFLATE SUB INCIDENTA ART 21. LIT. e-h) din L26/1990

- Urmărire penală:

Nu există înregistrări.

- Dosar penal - trimitere în judecată:

Nu există înregistrări.

- Condamnare penală a firmei:

Nu există înregistrări.

- Dizolvare firmă:

Nu există înregistrări.

- Lichidare firmă:

Redactat B.D. / listat 05.02.2020



CONFORM CU
ORIGINALUL



Nu există înregistrări.

- Insolvență:
Nu există înregistrări.

SITUAȚIA FINANCIARĂ PE ANUL 2018
Nu există înregistrări.

Informațiile sunt eliberate din registrul central computerizat al comerțului, ținut de Oficiul Național al Registrului Comerțului și au la bază comunicarea înregistrărilor efectuate în registrul comerțului ținut de către oficiile registrului comerțului de pe lângă tribunale până la data de 05.02.2020

S-a eliberat prezentul certificat constatator solicitantului **MARTAC FLORINELA**, fiindu-i necesar la cerere.

Pentru **Valentina BURDESCU**, Director General

Semnează **Mariana FLORESCU** - Director Direcția Valorificare Date, Registrul Comerțului



Potrivit prevederilor art. 22 alin. (1) și alin. (2) din Legea nr. 26/1990 privind registrul comerțului, republicată, cu modificările și completările ulterioare, profesionistul are obligația să solicite înregistrarea în registrul comerțului a mențiunilor prevăzute de lege, în cel mult 15 zile de la data actelor și faptelor supuse obligației de înregistrare. Înregistrarea mențiunilor se poate face și la cererea persoanelor interesate, în termen de cel mult 30 de zile de la data când au cunoscut actul sau faptul supus înregistrării. În cazul persoanelor imputernicite al căror mandat a expirat, însă profesionistul nu a procedat la înregistrarea în registrul comerțului a mențiunilor corespunzătoare, conform celor de mai sus, acesta va figura în continuare înregistrat în registrul comerțului computerizat, cu calitatea respectivă și cu durata mandatului expirată.

Prezentul document conține date cu caracter personal a căror prelucrare intră sub incidența prevederilor Regulamentului (UE) nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE. Informațiile cu privire la datele cu caracter personal furnizate prin prezentul document pot fi utilizate exclusiv în scopul pentru care au fost solicitate.

Contrafacerea prezentului document constituie infracțiune și se pedepsește conform legii.

Redactat B.D. / listat 05.02.2020 : 14:36:38



CONFORM CU
ORIGINALUL

CONTRACT DE MANAGEMENT

Nr ...10..... din 04.01.2016...

I - Părțile contractante

Prezentul contract se încheie între Ministerul Educației și Cercetării Științifice prin ANCSI¹ cu sediul în București, str. Mendeleev, nr. 21-25, sectorul 1, în coordonarea căruia funcționează institutul național, reprezentată legal prin domnul TUDOR PRISECARU, în calitate de conducător al autorității de stat pentru cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare, pe de o parte

și

Domnul Cătălin Cristian SIMOTA cetățean român, domiciliat în Ploiești, str. Colonii nr.75, județ PRAHOVA, având actul de identitate CI seria PH nr. 819752, eliberat de SPCLEP PLOIESTI., la data de 18.02.09 și CNP 1511210400338, în calitate de director general, numit prin Ordinul ...MECS.....² nr. 6001..... din data 17.12.2015, pe de altă parte,

au convenit să încheie prezentul contract de management, cu respectarea următoarelor clauze:

II - Obiectul contractului

(1) ANCSI încredințează Domnului Cătălin Cristian SIMOTA conducerea, organizarea, gestionarea activității și administrarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului - ICPA, pe baza obiectivelor și criteriilor de performanță, stabilite pentru întreaga perioadă a mandatului conform anexei nr. 1 la prezentul contract.

¹ Autoritatea Națională pentru Cercetare Științifică și Inovare (ANCSI) este organul de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Educației și Cercetării Științifice, prin care acesta își realizează atribuțiile în domeniul cercetării științifice, dezvoltării tehnologice și inovării

² MECS, etc.

CONFORM CU
ORIGINALUL

(2) Obiectivele, criteriile și nivelul indicatorilor de performanță se pot actualiza anual, fundamentat, prin act adițional, cu acordul părților, în termen de 30 de zile de la data aprobării bugetului de venituri și cheltuieli.

III Durata contractului

(1) Prezentul contract se încheie pe o durată de ani³, începând cu data semnării prezentului contract, în condițiile îndeplinirii de către directorul general a obligațiilor asumate prin prezentul contract.

(2) Prezentul contract se va prelungi cu ani, începând cu data aprobării prelungirii mandatului prin ordin al conducătorului autorității de stat pentru cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare.

(3) Durata mandatului prevăzută la alin. (1) și (2) constituie vechime în muncă.

IV. Mandatul

Directorul general este președintele consiliului de administrație, face parte din conducerea operativă a institutului național care este asigurată de un comitet de direcție și face parte, de drept din consiliul științific al institutului național.

V. Remunerarea directorului general

(1) Remunerația lunară brută⁴ se stabilește prin ordin al conducătorului autorității de stat pentru cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare.

(2) La propunerea Consiliului de Administrație al institutului național în funcție de importanța activității, de performanțele manageriale ale directorului general precum și în urma analizei gradului de îndeplinire a obiectivelor și criteriilor de performanță, direcția de specialitate din cadrul ANCSI poate propune majorarea/diminuarea remunerației directorului general.

(3) Majorarea/diminuarea remunerației directorului general se stabilește prin ordin al conducătorului autorității de stat pentru cercetare, dezvoltare științifică și inovare.

(4) Remunerația este plătită de institutul național, în corelare cu rezultatele economico-financiare realizate.

(5) Remunerația lunară brută stabilită include toate elementele salariale la care are dreptul în calitate de salariat, conform CCM⁵ aplicabil institutului național respectiv, sporuri, adaosuri, indemnizații etc.

³ În conformitate cu HG nr 73/2015

⁴ echivalentul salariului de bază prevăzut la art. 31 alin (2) din regulamentul cadru aprobat prin HG 637 /2003 (și care include elementele salariale la care fi avut dreptul conform CCM, fiind unica formă de recompensare în bani a activităților desfășurate de către directorul general;



(6) După aprobarea situațiilor financiare anuale, directorului general i se poate acorda un premiu anual de cel mult 12 remunerații brute lunare, proporțional cu gradul de depășire a obiectivelor și criteriilor de performanță.

(7) Premiul anual prevăzut la alin.6 nu se acordă în situația în care la sfârșitul exercițiului financiar anul, institutul național înregistrează pierdere.

VI. Alte drepturi

Directorul general beneficiază de concediul de odihnă anual și indemnizația aferentă, diurnă și cheltuieli de delegare în interesul serviciului, concediu medical conform legii, căsătorie, nașterea unui copil sau în caz de deces al unui membru de familie, acordate prin similitudine cu cele din contractul colectiv de muncă aplicabil unității respective.

VII - Atribuțiile, drepturile și obligațiile directorului general

A. Atribuțiile directorului general

(1) Atribuțiile directorului general constau în realizarea obiectivelor contractului de management precum și cele prevăzute în Regulamentul de organizare și funcționare al institutului național, aprobat prin HG 1375/2004, a Regulamentului de organizare și funcționare a consiliului de administrație al institutului național⁶ și a altor reglementări specifice, astfel cum sunt prezentate detaliat în fișa postului - anexa nr. 2 la prezentul contract.

B. Drepturile directorului general

Drepturile directorului general sunt, în principal, următoarele:

- a. dreptul la remunerație lunară⁷;
- b. dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c. dreptul la concediu de odihnă anual;
- d. dreptul de 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 formare profesională;

⁶ contract colectiv de muncă

⁷ trebuie avizat de ANCSI.

⁸ în stransa corelare cu situația economico-financiară a institutului național;



- h. dreptul la informare și consultare;
- i. dreptul de a lua parte la identificare și îmbunătățirea condițiilor de muncă și a mediului de muncă pentru toți lucrătorii, în conformitate cu legislația în vigoare;
- j. dreptul de a reveni la activitatea de bază anterioară ocupării postului sau de a ocupa o funcție corespunzătoare pregătirii, în condițiile legii;

C. Obligațiile directorului general

Directorului general îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a. obligația de a-și îndeplini mandatul;
- b. obligația de a respecta disciplina muncii;
- c. obligația de a respecta prevederile cuprinse în ROF al institutului, ROF CA, RI, CCM precum și ale prezentului contract;
- d. obligația de fidelitate față de institut în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e. obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate în muncă pentru toți lucrătorii, în conformitate cu legislația în vigoare;
- f. obligația de a respecta secretul de serviciu;
- g. să conceapă și să aplice strategii și/sau politici de dezvoltare a institutului național⁸;
- h. să prezinte anual, trimestrial sau ori de câte ori se solicită, Consiliului de administrație al institutului și direcției de specialitate din cadrul ANCSI, analize de stadiu privind realizarea obiectivelor de performanță stabilite prin prezentul contract, situația economico-financiară a institutului, stadiul realizării investițiilor, probleme vizând politica resurselor umane precum și alte documentații solicitate, vizate și certificate de organele de verificare financiară ale institutului național;
- i. să răspundă de aplicarea și respectarea legislației în vigoare, în domeniul cercetării-dezvoltării, la nivelul institutului național;
- j. să nu desfășoare activități care pot genera conflicte de interese sau concurență neloială institutului național;
- k. să mențină și să dezvolte relații publice și de media, să stabilească legături efective prin care să poată fi comunicate rezultatele și principalele realizări ale institutului național;
- l. să dezvolte și să aplice politicile de personal⁹;
- m. să delege competențe, cu informarea ANCSI;

⁸ sau, după caz, să asigure punerea în aplicare în condiții optime a strategiilor și politicilor de dezvoltare a institutului național precum și să realizeze, să dezvolte și să aplice planul de măsuri pentru realizarea strategiei și/sau politici de dezvoltare a institutului național.

⁹ supraveghează, controlează și avizează politica de selecție, promovare și îndepărtare a oricărui lucrător din cadrul institutului național în condițiile legii, coordonează, monitorizează și participă activ în cadrul activității anuale de evaluare a personalului astfel încât să asigure ca posturile de management intern, de cercetare și auxiliare să fie ocupate de personal total calificat.



n. să dea dovadă de loialitate și confidențialitate, astfel:

- să își folosească întreaga capacitate profesională și de muncă în interesul institutului național, comportându-se în activitatea sa ca un bun manager;
- să nu desfășoare activități în beneficiul unor agenți economici și/sau institute de cercetare-dezvoltare concurente, altor agenți economici și/sau institute de cercetare-dezvoltare cu același domeniu de activitate sau domenii înrudite precum și al unor agenți economici și/sau institute de cercetare-dezvoltare ce se află în relații comerciale cu institutul național¹⁰;
- să asigure evitarea activității concurențiale neloiale de către angajații institutului național;
- să păstreze cu rigurozitate confidențialitatea asupra datelor și informațiilor referitoare la activitatea institutului național care au un astfel de caracter sau care sunt prezentate cu acest caracter de către ANCSI¹¹;
- să nu transmită date sau informații de care a luat cunoștință în timpul executării contractului, și după încetarea acestuia¹².

D. Alte drepturi și obligații contractuale ale directorului general

Directorul general are dreptul:

- a. să aibă independență în conducerea, organizarea, gestionarea activității și administrarea institutului național, în limita stabilită de prevederile legale în vigoare;
- b. să respecte și să pună în aplicare hotărârile Consiliului de administrație al institutului național;

VIII - Drepturile și obligațiile ANCSI

A. Drepturile ANCSI

ANCSI are următoarele drepturi:

- a. să pretindă directorului general, îndeplinirea obiectivelor și criteriilor de performanță;
- b. să evalueze performanțele directorului general conform obiectivelor prezentului contract;
- c. să solicite directorului general, anual, trimestrial sau oricând este nevoie, prezentarea stadiului privind îndeplinirea obiectivelor și a criteriilor de performanță, prezentarea situației economico-financiare a institutului național, stadiul realizării investițiilor și

¹⁰ această interdicție se extinde și asupra soțului sau soției directorului general, precum și asupra rudelor și afiniilor acestuia

¹¹ această obligație se prelungește pentru o perioadă de 3 ani de la încetarea prezentului contract.

¹² această obligație se prelungește pentru o perioadă de 3 ani de la încetarea prezentului contract.



alte documente privind îndeplinirea obiectivelor și criteriilor de performanță, vizate și certificate de organele de verificare financiară ale institutului național;

- d. să declanșeze procedurile privind incidența răspunderii directorului general atunci când consideră acest lucru justificat;
- e. să aplice, măsuri de stimulare sau de sancționare, în funcție de rezultatele obținute de către directorul general, respectiv:
 - i. atenționare scrisă, atunci când se constată rezultate nesatisfăcătoare în activitate,
 - ii. negociere anuală (dacă este cazul) a remunerației lunare brute, în funcție de performanța obținută,
 - iii. diminuarea remunerației lunare proporțional cu gradul de neîndeplinire a obiectivelor și criteriilor de performanță¹³,
 - iv. revocarea directorului general, când se constată că activitatea acestuia nu a corespuns cerințelor contractului de management.

B. Obligațiile ANCSI

ANCSI are următoarele obligații :

- a. să stabilească remunerația lunară a directorului general, în funcție de performanțele manageriale ale acestuia;
- b. să asigure directorului general deplina libertate în conducerea , organizarea, gestionarea activității și administrarea institutului național, în limita prevăzută de reglementările legale în vigoare;
- c. să verifice îndeplinirea de către directorul general a obiectivelor și criteriilor de performanță și să evalueze rezultatele managementului desfășurat de acesta.

IX - Răspunderea părților

(1) Pentru neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor prevăzute în prezentul contract, părțile răspund potrivit legislației în vigoare. Forța majoră apără părțile de răspundere potrivit Codului civil.

(2) Răspunderea directorului general este angajată pentru nerespectarea prevederilor legii, ale prezentului contract de management, ale hotărârilor adoptate de consiliul de administrație, de către ANCSI și pentru neîndeplinirea obiectivelor și a criteriilor de performanță, după caz.

¹³ cu respectarea prevederilor legale în vigoare



(3) Directorul general răspunde, potrivit legii, pentru daunele produse institutului național prin orice act al său contrar intereselor acestuia sau prin acte de gestiune imprudentă, de utilizare abuzivă sau neglijentă a valorilor intelectuale, materiale și bănești.

(4) În cazul în care sunt indicii privind săvârșirea unei infracțiuni în legătură cu executarea contractului, săvârșirea unor fapte de corupție sau a unor fapte ce atentează la bunele moravuri, vor fi sesizate organele competente.

X - Modificarea, suspendarea și încetarea contractului

A. Modificarea contractului

(1) Modificarea prezentului contract se face prin acordul părților, prin act adițional încheiat între părțile contractante.

(2) Contractul va fi modificat de drept, corespunzător acelor reglementări legale ce intervin, ulterior încheierii acestuia și care îi sunt aplicabile.

B. Suspendarea contractului

Prezentul contract se suspendă:

a) de drept, în următoarele situații:

- i. concediu de maternitate/paternitate;
- ii. executarea unei funcții în cadrul unei autorități executive sau legislative;¹⁴
- iii. arest preventiv, în condițiile legii;

b) ca urmare a acordului de voință al părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți:

- i. în cazul în care directorul general exercită funcții electice în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local;
- ii. în cazul în care ANCSI a formulat o plângere penală împotriva directorului general;
- iii. în cazul în care directorul general a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

C. Încetarea contractului

¹⁴ pentru o perioada de maximum 6 luni



Prezentul contract încetează:

a) de drept, prin:

- i. expirarea perioadei pentru care a fost încheiat;
- ii. transformarea, divizarea sau fuziunea institutului național și crearea unei noi persoane juridice;
- iii. punerea sub interdicție judecătorească a directorului general;
- iv. deces;

b) ca urmare a acordului de voință al părților, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, cu respectarea termenului de preaviz pentru funcțiile de conducere:

- i. demisie;
- ii. prin revocarea directorului general de către organul autorității publice centrale care l-a numit, în următoarele situații:
 - nerealizarea, în mod repetat sau semnificativ, a criteriilor de performanță stabilite în contract;
 - intervenirea unui caz de incompatibilitate prevăzut de lege;
 - nerespectarea sau încălcarea în exercitarea funcției a unor prevederi legale;
 - neobținerea avizului de la Oficiul Registrului Național al Informațiilor Secrete de Stat (ORNIS), acolo unde este cazul, la nivelul maxim de secretizare al informațiilor deținute de institutul național. Neobținerea avizului favorabil conduce la decăderea din dreptul de a fi angajat în funcția de director general al institutului național.

XIII - Litigii

Litigiile care apar din încheierea, executarea, modificarea, suspendarea, încetarea prezentului contract, nerezolvate pe cale amiabilă, sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.



XIV - Dispoziții finale

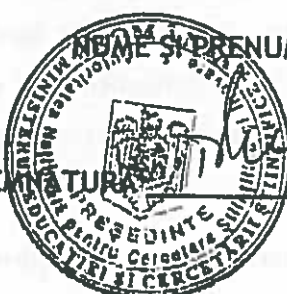
(1) Prezentul contract intră în vigoare la data semnării, azi 4.01.2016.

(2) Prezentul contract și anexele care fac parte integrantă din contract, reprezintă voința părților.

Încheiat azi 4.01.2016, în (localitatea) București în două exemplare, cu valoare de original, câte un exemplar pentru fiecare parte semnatară.

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
ȘTIINȚIFICE PRIN ANCSI

NUME ȘI PRENUME
SEMNĂTURĂ 



DIRECTOR GENERAL

NUME ȘI PRENUME
CĂTALIN CRISTIAN ȘIMOTA
SEMNĂTURĂ 



CONFORM CU
ORIGINALUL

OBIECTIVE ȘI CRITERII DE PERFORMANȚĂ

A. OBIECTIVE

1. Stabilirea priorităților de dezvoltare

- plan de măsuri pentru realizarea strategiei de dezvoltare a INCDPAPM-ICPA
- Orientarea strategiei de dezvoltare către aspectele la nivel național rezultate din implementarea politicilor agricole comunitare, a directivelor și normativelor conexe (ex. reglementările incluse în Directiva Cadru - Apa), a Strategiei tematice pentru protecția solului și a obligațiilor rezultate din aplicarea convențiilor și protocoalelor internaționale semnate și de România (ex. Convenția Națiunilor Unite pentru Combaterea Deșertificării, Protocolul de la Kyoto, etc.)
- Separarea activității de CDI de cea de servicii analitice (analize fizice, chimice și biologice de sol, apă, plantă, deșeuri utilizate în agricultură)
- Susținerea Laboratorului de Incercari si Controlul Calității Ingrasamintelor acreditat RENAR
- Acreditarea RENAR a Laboratorului de analize fizice și chimice pentru științele solului, agrochimie și protecția mediului
- Menținerea nucleului de cercetători multidisciplinar prin motivarea activității acestora
- Stimularea activităților pentru elaborarea de brevete
- Susținerea celor 2 stații pilot pentru producerea îngrășămintelor lichide
- plan de măsuri pentru implementarea strategiei de dezvoltarea INCDPAPM-ICPA
- Stimularea elaborării propunerilor de proiecte de cercetare-dezvoltare incluse în diferite programe de cercetare-dezvoltare-inovare finanțate în sistem competițional cât și printr-un program bine structurat de servicii pe care le poate oferi institutul
- Diversificarea surselor de venit ale institutului cu scopul reducerii riscurilor inerente unui mediu economic în care sursele de finanțare din fonduri publice, chiar obținute numai în sistem competițional, sunt în continua scădere



- Dezvoltarea infrastructurii de cercetare incluziv modernizarea Halei Modele Sol destinată cercetărilor pe modele fizice de laborator
 - Stimularea publicării de articole în reviste cotate ISI
 - Creșterea numărului de instituții de CDI partenere în proiecte de cercetare
 - Creșterea numărului de agenți economici parteneri
 - Realizarea de programe pentru creșterea adaptabilității cercetătorilor în abordarea unor discipline conexe științelor solului promovate la nivel internațional
 - Realizarea unui echilibru între veniturile și cheltuielile prognozate, în fiecare an creșterea veniturilor fiind mai mare decât creșterea cheltuielilor.
- angajamente ale directorului general conform ofertei manageriale
- creșterea calității infrastructurii de cercetare prin acreditarea RENAR a laboratorului de analize fizico-chimice pentru științele solului, agrochimie și protecția mediului
 - creșterea ponderii articolelor publicate în reviste cotate ISI față de totalul articolelor publicate de la 37,5% în 2014 la 40% în 2015, 45% în 2016, 50% în 2017, 55% în 2018
 - creșterea numărului de comunicări la conferințe sau congrese internaționale de la 20 în 2014 la 40 în 2018
 - creșterea salariului brut mediu față de anul de referință (2014 - 2323 lei / lună) cu 8% în 2015, 25% în 2016, 28% în 2017 și 31% în 2018
 - creșterea ponderii produselor, tehnologiilor și serviciilor în totalul rezultatelor de cercetare-dezvoltare obținute de la 20% în 2014 la 30% în 2018 (2015: 20,5%; 2016: 22%, 2017: 25%; 2018: 30%)
 - menținerea numărului de brevete noi la nivelul actual: 2 în 2014, 2 în 2015, 2 în 2016, 3 în 2017, 3 în 2018
 - creșterea ponderii contractelor economice în total contracte de la 65% în 2014 la 70,3% în 2015, 72% în 2016, 73% în 2017, 75% în 2018
 - dezvoltarea în continuare a stațiilor pilot pentru producerea de fertilizanți
 - Menținerea stabilității personalului CDI existent prin creșterea salariului brut de la o medie anuală de 2323 lei / lună în 2014 la 2542 lei / lună în 2015, 3177 în 2016. Pentru anii 2017 și 2018 creșterea salariului brut va urma procentul de creștere a salariului minim pe economie.



**CONFORM CU
ORIGINALUL**

- crearea unui cadru instituțional prin care în INCDPAPM-ICPA să-și desfășoare activitatea masteranzi și doctoranzi care apoi, eventual să rămână în institut
- îmbunătățirea structurii personalului CDI prin angajarea de personal cu specializări complementare (biochimisti, economiști, economiști de mediu, ecologi, hidrobiologi, geo-botaniști)
- promovarea trimeriei cercetătorilor din institut în stagii de medie și lungă durată în institute și centre de prestigiu din Europa
- creșterea veniturilor totale de la 6.804.760 lei în 2014 la 8.521.000 lei în 2018 (2015: 7.032.000 lei, 2016: 7.731.500 lei, 2017: 8.116.000 lei)
- menținerea echilibrului dintre veniturile și cheltuielile anuale, în fiecare an creșterea veniturilor fiind mai mare decât creșterea cheltuielilor
- profitul net va crește de la valoarea de 485691 RON în anul de referință (2014) la aproximativ 947000 în ultimul an al ofertei manageriale (2018). Similar, rentabilitatea va crește de la 8,96 în anul de referință la 14,81 în ultimul an al ofertei manageriale (2018)
- absența plăților restante pe perioada contractului de management
- scăderea ușoară a cheltuielilor cu bunuri și servicii de la 21,43% în anul de referință (2014) la 20,4% la încheierea perioadei din oferta managerială (2018) în principal pe baza optimizării cheltuielilor cu utilitățile

2. Creșterea volumului de activitate (venituri din activitatea de exploatare sau activitatea de bază):

Creșterea volumului de activitate pe perioada contractului de management se bazează pe creșterea activității CDI desfășurată prin programele naționale de CDI, programul nucleu și programul sectorial al MADR, precum și pe creșterea volumului serviciilor.

Creșterile procentuale propuse, față de anul precedent sunt:

- 3,2 % în 2015
- 10% în 2016
- 5 % în 2017
- 5 % în 2018

Volumul serviciilor va crește de la 20% în anul 2014 (anul de referință) la 30 % în anul 2018



3. Îmbunătățirea rezultatelor financiare („obținerea de profit”, diminuarea pierderilor, diminuarea creanțelor și a nivelului datoriiilor:

Pe perioada contractului de management rezultatele financiare ale instituției se vor îmbunătăți prin:

- creșterea și diversificarea surselor de venit
- menținerea și creșterea cotei de piață pe care o deține institutul
- creșterea productivității muncii pentru personalul de CD atestat
- controlul și redresarea costurilor și în special a cheltuielilor indirecte
- acțiuni de creștere selectivă a prețurilor serviciilor analitice furnizate de institut.

INCDPAPM-ICPA nu a avut plăți restante, situație care se va menține și în perioada 2015-2018.

INCDPAPM-ICPA urmărește creșterea profitului contabil de la an la an.

Rezultatele financiare propuse pentru perioada 2015-2018 se bazează pe echilibrul dintre veniturile și cheltuielile prognozate, în fiecare an creșterea veniturilor fiind mai mare decât creșterea cheltuielilor.

Profitul net va crește de la valoarea de 485691 RON în anul de referință (2014) la aproximativ 947000 în ultimul an al ofertei manageriale (2018). Similar, rentabilitatea va crește de la 8,96 în anul de referință la 14,81 în ultimul an al ofertei manageriale (2018).

4. Atragerea de fonduri extrabugetare și modalitatea de creștere a raportului dintre fondurile de finanțare provenite din surse extrabugetare și cele provenite de la bugetul de stat:

Pe perioada de derulare a contractului de management sursele de venit ale institutului vor fi diversificate cu scopul reducerii riscurilor inerente unui mediu economic în care sursele de finanțare din fonduri publice (chiar obținute numai în sistem competițional) sunt în continua scădere, prin:

- Participare la competiția de proiecte în cadrul Orizont 2020, Programe operationale sectoriale
- Realizarea de Grupuri Operaționale conform măsurii 12 incluse în PNDR pentru implementarea Parteneriatului European al Inovării
- Asocierea INCDPAPM-ICPA la Grupuri de Interese Economice (GIE) care se constituie în domeniul specific de activitate al institutului
- Parteneriate cu societăți private în realizarea de studii agrochimice



- Atragerea companiilor de IT în realizarea unor aplicații utilizând bazele de date geo-referențiate și bazele de cunoștințe dezvoltate de INCDPAPM-ICPA
- Participare la competițiile care vor fi lansate în cadrul proiectului "Controlul Integrat al Fertilizanților - 2" care va fi finanțat printr-un împrumut de la Banca Mondială
- Promovarea și creșterea ofertei de servicii pentru comunitățile locale și autoritățile centrale în domeniul implementării politicilor agricole de agromediu
- Promovarea și creșterea ofertei de servicii pentru analize de sol, planta, apă deșeuri organice inclusiv furnizarea de recomandări pentru beneficiari
- Realizarea de studii agrochimice (cartare agrochimică, planuri de management pentru fertilizanți) orientate către fermierii mari și mijlocii cu capacități financiare
- Ofertă de servicii orientată în principal către fermele mari și mijlocii de creștere a animalelor pentru metode de compostare și utilizare a deșeurilor organice în agricultură
- Studii complexe pentru identificarea și reabilitarea terenurilor degradate sau poluate
- Furnizarea de consultanță pentru fermieri în domeniu
- Sistem de microproducție pentru bioinoculanți bacterieni utilizați în decontaminarea solurilor poluate cu țigări și produse petroliere, va constitui o sursă importantă de venit din resurse de finanțare ale entităților economice din mediul privat.

5. Creșterea nivelului de vizibilitate precum și îmbunătățirea poziției pe piața internă și externă

Acțiunile incluse în oferta managerială care se vor realiza în perioada de derulare a contractului de management sunt:

- Reorganizarea site-ului web a institutului și organizarea unei pagini Facebook orientate către promovarea către comunitatea utilizatorilor a rezultatelor CDI ale institutului
- Realizarea unui portal cu date și informații de sol similar celui gestionat de JRC
- Realizarea de parteneriate cu universitățile de profil prin care să se asigure promovarea către generația tânără a cercetărilor aflate în derulare în INCDPAPM-ICPA
- Creșterea numărului de articole indexate ISI și BDI publicate



- Participare la târguri și expoziții specifice domeniului de activitate cu produse sau servicii prestate specifice institutului
- Participarea la manifestări științifice organizate la nivel național, european și internațional
- Înscrierea cercetătorilor în rețele sociale dedicate științei și cercetării (Ex. ResearchGate, EIP-AGRI - agro-rețea socială)
- Înscrierea cercetătorilor în asociații profesionale de prestigiu pe plan național/internațional: Societatea Națională Română pentru Știința Solului, Uniunea Internațională a Societăților de Știința Solului, Societatea Europeană pentru Conservarea Solului
- Participarea în comisii de evaluare concursuri naționale și internaționale (experți evaluatori, raportori Horizon 2020, raportori PNCDI)
- Participarea ca membrii în colectivele de redacție ale revistelor recunoscute ISI (sau incluse în baze internaționale de date) și în colective editoriale internaționale și/sau naționale
- Participarea cercetătorilor pentru susținere cursuri și seminarii în domeniul științelor solului și dezvoltării rurale în urma invitațiilor făcute de diverse entități (ex. universități)

6. Perfecționarea resurselor umane

- Menținerea stabilității personalului CDI existent și motivarea persoanelor generatoare de idei inovatoare și soluții
- Crearea unui cadru instituțional prin care în INCDPAPM-ICPA să-și desfășoare activitatea masteranzi și doctoranzi care, apoi eventual să rămână în institut
- Îmbunătățirea structurii personalului CDI prin angajarea de personal cu specializări complementare (biochimisti, economiști, economiști de mediu, ecologi, hidrobiologi, geo-botaniști) în scopul lărgirii sortimentului de activități în domeniu și potențării colaborărilor în domenii de graniță între științe
- Promovarea trimiterii cercetătorilor din institut în stagii de medie și lungă durată în institute și centre de prestigiu din Europa (burse internaționale din cadrul Horizon 2020, schimburi reciproce de specialiști, relații personale, etc.)
- Asigurarea competenței personalului în aplicarea procedurilor cerute de standardul ISO 17025 precum și a standardului de calitate ISO 9001, eventual prin participarea la cursuri de instruire
- Identificarea lacunelor de instruire și îmbunătățirea permanentă a nivelului de instruire tehnică, perfecționare și specializare prin: autoeducare, cursuri de



specializare, vizite la alte laboratoare din țară și străinătate, stagii de lucru și monitorizarea acestora prin fișe de autoevaluare

- Îmbunătățirea permanentă a nivelului de instruire profesională prin: participare la congrese/conferințe/simpozioane naționale și internaționale din domeniul de specialitate, însușirea legislației din domeniu naționale și europene (Thematic Strategy for Soil Protection, Common Agriculture Policy, United Nation Framework for Climate Change Convention, Convention on Biological Diversity, Water Framework Directive, Sewage Sludge Directive, United Nation Convention to Combat Desertification etc)
- Responsabilizarea cercetătorilor pentru dezvoltare personală a carierei prin publicații în jurnale și edituri prestigioase, îmbunătățirea cunoașterii limbilor străine; Îmbunătățirea cunoștințelor de management de proiect, management financiar, de elaborare de propunere de proiect și business plan

7. Perfecționarea infrastructurii CDI și susținerea transferului tehnologic

- Modernizare Hală Modele Sol (dependentă de rezultatul procesului privind dreptul de proprietate al terenului și clăririi Halei Modele Sol)
- INCDPAPM-ICPA va susține dezvoltarea în continuare a stațiilor pilot pentru producerea de fertilizanți:
 - o Stație pilot pentru producerea unor fertilizanți lichizi pe bază de rețete originale ale INCDPAPM-ICPA (brevetate) amplasată la S.C. Agrofam - Fetești
 - o Stație pilot pentru producerea de fertilizanți pe bază de acizi humici extrași din lignit și utilizarea lor pentru îmbunătățirea tehnologiilor de recultivare a haldelor de steril și cenușă de la termocentrale, amplasată la Complexul Energetic Rovinari

8. Valorizarea rezultatelor cercetării.

Rezultatele cercetării vor fi valorificate prin

- Brevete
- Articole cu mențiune specială pentru articolele publicate în reviste cotate ISI
- Participare la conferințe și congrese naționale și internaționale
- Realizarea unor parteneriate cu societăți private prin care să fie asigurate servicii bazate pe rezultatele CDI ale INCDPAPM-ICPA



- Inițierea de Grupuri Operative în cadrul Parteneriatului European pentru Invenții în cadrul finanțării prin măsura 12 din PNDR prin care să fie valorificate rezultate ale cercetării realizate în INCDPAPM-ICPA
- Dezvoltarea stațiilor pilot existente și inițierea unei noi stații pilot pentru producția de îngrășăminte a căror formulă a fost brevetată de INCDPAPM-ICPA

9. Alte activități

Program de măsuri administrative pentru perioada de derulare a contractului de management:

- Depunerea tuturor diligențelor necesare pentru soluționarea situației spațiului deținut de ICPA în clădirea revendicată ASAS și a terenului și statutului Halei Modele Sol
- Dezvoltarea unui sistem informatizat interactiv de management care să permită:
 - Gestiunea în timp real a aspectelor financiare ale contractelor aflate în desfășurare
 - Evaluarea dinamicii stocurilor materiale
 - Contabilizarea rezultatelor de CDI realizate pe fiecare proiect
 - Realizarea raportului anual de activitate al institutului
 - Evaluarea în timp real a indicatorilor de performanță pentru fiecare membru al personalului, laborator, departament
 - Prognoza indicatorilor de performanță financiară a institutului care sunt corelați, în acord cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă de măsuri administrative care trebuie luate pentru evitarea intrării institutului în criză financiară
 - Realizarea unor parteneriate strategice cu Universitățile de Științe Agricole și Medicină Veterinară din țară
 - Realizarea de parteneriate strategice cu instituții în domeniul gestiunii rezervelor naturale: ANM, ANAR



CONFORM CU
ORIGINALUL

B. CRITERII SI INDICATORI DE PERFORMANTA

CRI TER IU	DEFINIRE CRITERIU	INDICATOR DE PERFORMANTA	VALOAREA PLANIFICATA A INDICATORILOR DE REZULTAT					Δi
			REALIZAT	ESTIMARE PENTRU PERIOADA CONTRACTULUI DE MANAGEMENT				
			An 0- 2014	2015	2016	2017	2018	
MANAGEMENT ECONOMIC SI FINANCIAR	Planificarea eficienta veniturilor	VENITURI DIN ACTIVITATEA DE BAZA [CD]	6763463	6985000	7683500	8067675	8471059	4.61
		VENITURI DIN ACTIVITATI CONEXE ACTIVIT. DE BAZA	4706	11000	12000	13000	14000	10.62
		VENITURI FINANCIARE	29319	36000	36000	36000	36000	4.91
		ALTE VENITURI	7272	0	0	0	0	
		TOTAL VENITURI	6804760	7032000	7731500	8116675	8521059	4.61
	PLANIFICAREA EFICIENTA A CHELTUIELILOR	CHELTUIELI DE BUNURI SI SERVICII	1338481	1479000	1449420	1478408	1515369	4.42
		CHELTUIELI CU PERSONALUL	4177658	4545800	5222073	5374383	5498407	4.94
		CHELTUIELI FINANCIARE	24516	68000	68000	68000	68000	11.09
		ALTE CHELTUIELI	704397	377000	350000	340000	340000	2
		TOTAL CHELTUIELI	6245052	6469800	7089493	7260791	7421776	4.52
	ADMINISTRARE A EFICIENTA A RESURSELOR FINANCIARE	REZULTATUL BRUT AL EXERCITIULUI	559708	562200	642008	855884	1099283	5.64
		PROFIT NET	485691	484655	553455	737831	947658	5.61
		PIERDERI CONTABILE	0	0	0	0	0	
		RENTABILITATEA	8.96	8.69	9.06	11.79	14.81	4.95
		RATA RENTABILITATII FINANCIARE	14.62	14.59	16.66	22.2	28.52	5.61
		CORELAREA INTRE VENITURI SI CHELTUIELI [(Total Venituri) _n - (Total Venituri) _{n-1}]-[(Total Cheltuieli) _n -(Total Cheltuieli) _{n-1}]		2492	79808	213876	243399	
		PRODUCTIVITATEA MUNCII total venituri/nr mediu de personal	72391	70556	77611	81492	85566	4.35
		PLATI RESTANTE	0	0	0	0	0	
		CREANTE	861210	850000	892500	919275	946853	4.19
	ADMINISTRARE A EFICIENTA SI DEZVOLTAREA INFRASTRUCTU RII DE CD	VALOAREA ALOCARILOR FINANCIARE PENTRU INVESTITII DIN SURSE PROPRII SI CREDITE BANCARE	120054	822000	863100	888993	915663	29.07

		VALOAREA ALOCARILOR FINANCIARE PENTRU INVESTITII DE LA BUGETUL DE STAT	0	0	0	0	0	
MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE	GESTIONAREA RESURSEI UMANE SI MOTIVAREA ACESTEIA PENTRU PERFORMANTA	CASTIGUL MEDIU LUNAR PENTRU PERSONALUL DE CD	2900	3081	3770	3880	3969	5.07
		NUMARUL MEDIU DE PERSONAL DE CD PE TOTAL INCD	60	60	60	60	60	4
	GESTIONAREA OPORTUNITATILOR DE DEZVOLTARE A CARIEREI PERSONALULUI DE CD	PONDEREA DE CS I SI CS II IN TOTALUL PERSONAL CD	43.3%	43.3%	41.0%	38.0%	35.0%	3.63
		PONDEREA ID I SI ID II IN TOTALUL PERSONAL CD						
		NUMAR DE CERCETATORI IMPLICATI IN PROCESE DE FORMARE DOCTORALA SI DE MASTERAT	2	2	2	2	2	4
		PONDEREA CERCETATORILOR TINERI IN TOTAL CERCETATORI	23.3	23.3	25	28	31	4.61
MANAGEMENTUL CERCETARII-DEZVOLTARII SI INOVARII	GESTIONAREA SISTEMULUI RELATIONAL	PONDEREA OPERATORILOR ECONOMICI IN TOTAL PARTENERI	88%	89%	90%	90%	90%	4.08
		PONDEREA CONTRACTELOR ECONOMICE IN TOTAL CONTRACTE	65.00%	70.37%	72.00%	73.00%	75.00%	4.47
	GESTIONAREA PROPRIETATII INTELLECTUALE	PONDEREA ARTICOLELOR PUBLICE IN REVISTE ISI IN TOTAL ARTICOLE SAU ALTE BAZE DE DATE INTERNATIONALE	37.50%	40.00%	45.00%	50.00%	55.00%	5.07
		NR. DE PARTICIPARI LA ELABORAREA STUDIILOR STRATEGICE SAU PROSPECTIVE FURNIZATE AUTORITATII COORDONATOARE A DOMENIULUI DE ACTIVITATE A INCD	2	2	2	2	2	4
		NUMAR DE COMUNICARI LA CONFERINTE SAU CONGRESE INTERNATIONALE	20	20	30	40	40	6.5
		PONDEREA PRODUSELOR, TEHNOLOGIILOR SI SERVICIILOR IN TOTAL REZULTATE DE CD OBTINUTE	20	20.5	22	25	30	4.88
		NR. DE CERERI DE BREVETE/BREVETE IN TOTAL REZULTATE DE CD OBTINUTE	2	2	2	3	3	5

89

		PONDEREA INVENTIILOR APLICATE IN TOTAL INVENTII						
		PONDEREA REZULTATELOR CARE STAU LA BAZA CREARII DE TART-UP SI SPIN-OFF IN TOTAL REZULTATE						



CONFORM CU
ORIGINALUL

FIȘA POSTULUI

A. DESCRIEREA POSTULUI

1 Denumirea postului: - Director General

2 Cod COR: 121025 - Director General institut național cercetare-dezvoltare și asimilați

3 Compartiment: Conducere

4 Nivelul postului: 1

5 Relațiile:

A. Ierarhice:

- se subordonează:
 - consiliului de administrație
 - conducerii organului coordonator - ANCSI
- are în subordine:
 - conducătorii compartimentelor organizatorice

B. Funcționale/colaborare:

- intern - cu personalul de la orice nivel ierarhic care are nevoie de consultanță sau supervizare.

Conduce și coordonează activitatea curentă a institutului național.

În executarea/aplicarea prevederilor legale și a dispozițiilor ANCSI emite decizii și dispoziții executive.

- extern - cu persoanele fizice sau juridice din exteriorul institutului cu care are relații economice, juridice sau alte forme de colaborare.

C. De control

- controlează activitatea conducătorilor compartimentelor din subordine.

D. De reprezentare:

- reprezintă interesele institutului național în relațiile cu celelalte organe, organizații și agenți economici, precum și cu persoanele fizice din țară și din străinătate;

6. Scopul postului:

Asigurarea conducerii, organizarea, gestionarea activității și administrarea institutului național cu eficiență maximă prin elaborarea strategiei de dezvoltare a activității de CD în domeniul specific al institutului național, identificarea oportunităților, angajarea resurselor financiare, tehnologice și umane necesare.

Coordonarea pe funcțiuni a activității conducătorilor compartimentelor: cercetare, producție, comercial, financiar-contabil, resurse umane, etc.

7. Atribuțiile principale și activitățile aferente:



CONFORM CU
ORIGINALUL

a) - stabilește obiectivele generale, de dezvoltare ale institutului național, în concordanță cu strategia de dezvoltare a institutului național aprobată în condițiile prevăzute prin regulamentul de organizare și funcționare a institutului național:

- stabilește anual, împreună cu conducătorii compartimentelor și cu consiliul științific, obiectivele generale de dezvoltare,
- stabilește obiective personale și pentru top-management în strictă concordanță cu obiectivele institutului național,
- comunică obiectivele și urmărește ca acestea să fie comunicate întregului personal,
- monitorizează trimestrial/semestrial/anual gradul de realizare a obiectivelor.

b) - coordonează elaborarea bugetului de venituri și cheltuieli ale institutului național și rectificarea acestuia:

- participă la elaborarea bugetului și analizează propunerile înaintate,
- coordonează elaborarea proiectelor de achiziții și de investiții ale institutului național,

c) - identifică oportunități de dezvoltare ale institutului național:

- analizează lunar stadiul valorificării rezultatelor cercetării, inclusiv activitatea compartimentului de marketing,
- analizează, împreună cu compartimentul de specialitate, oportunitățile/constrângerile de ordin legislativ, financiar, tehnologic și social,
- identifică modalități de dezvoltare a serviciilor oferite de institutul național în concordanță cu tendințele pieței și de realizare a unor noi investiții în cadrul institutului național,
- identifică, împreună cu compartimentul de specialitate modalitățile de atragere a resurselor necesare pentru implementarea noilor idei de afaceri și pentru realizarea investițiilor,
- adoptă măsuri și urmărește realizarea operațiunilor de comerț interior și de import-export, prin compartimentele proprii specializate.

d) - reprezintă institutul național în relațiile cu organisme/organizații/agenți economici, precum și cu persoane fizice și juridice (furnizorii, clienții) din țară și din străinătate:

- reprezintă interesele institutului național, personal sau prin delegat,
- asigură o bună imagine a institutului național pe piață,
- participă la întâlniri de afaceri cu furnizori, clienți, organisme financiare și instituții guvernamentale din țară și din străinătate,

e) - asigură managementul institutului național (previziunea, organizarea, coordonarea, antrenarea, administrarea, controlul și evaluarea)

- comunică conducătorilor din subordine obiectivele generale și obiectivele strategice ale institutului național,
- stabilește obiectivele conducătorilor din subordine, termenele-limită și modalitățile de măsurare a gradului de realizare a obiectivelor,
- aprobă procedurile generale și specifice ale institutului național,



- este ordonator de credite, în condițiile prevăzute de reglementările legale în vigoare,
- analizează împreună cu conducătorii compartimentelor organizatorice toate rapoartele financiare, veniturile și cheltuielile fiecărui compartiment, pentru a se asigura că hotărârile cu privire la buget sunt respectate și aduce îmbunătățirile necesare,
- participă la elaborarea și implementarea sistemelor de raportare și a sistemelor de calitate,
- administrează patrimoniul institutului național în interesul acestuia, cu respectarea prevederilor legale,
- dezvoltă mijloace de motivare a lucrătorilor din subordine,
- asigură un climat de comunicare și încurajare a inițiativei care să contribuie la atingerea obiectivelor stabilite,
- propune Consiliului de administrație spre aprobare competențele Comitetului de direcție,
- stabilește atribuțiile, competențele și relațiile compartimentelor institutului național, precum și relațiile acestora cu terții, cu avizul Consiliului de administrație,
- propune Consiliului de administrație modificarea structurii organizatorice și funcționale a institutului național,
- numește directorii și conducătorii compartimentelor din structura organizatorică a institutului național, în urma concursului organizat în condițiile legii și îi revocă, după caz, cu avizul Consiliului de administrație,
- evaluează periodic activitatea conducătorilor din subordine. Dispune efectuarea evaluărilor performanțelor angajaților din institutul național și avizează evaluările individuale anuale,
- asigură stabilirea unor criterii obiective de evaluare a performanțelor lucrătorilor din institutul național,
- aprobă/avizează fișele de post ale lucrătorilor întocmite/actualizate pe baza statului de funcții, structurii organizatorice și a ROF-ului institutului național,
- aprobă planificarea concediului de odihnă pentru lucrătorii institutului național și a zilelor libere pentru conducătorii compartimentelor organizatorice din subordine,
- angajează și concediază lucrătorii institutului național, conform prevederilor legale și ale Contractului Colectiv de Muncă aplicabil,
- aprobă Contractul Colectiv de Muncă la nivel de institut național și Contractele Individuale de Muncă,
- aprobă Regulamentului intern al institutului național, conform prevederilor legale,
- asigură respectarea normelor interne de funcționare de către lucrătorii din subordine,

f)- asigură rețeaua de relații necesară dezvoltării activității institutului național:

- evaluează potențialul furnizorilor și al clienților,
- stabilește posibile căi de colaborare și decide asupra parteneriatelor strategice,
- elaborează planuri de afaceri împreună cu conducătorii compartimentelor organizatorice din subordine și le implementează,



- dezvoltă relații pozitive cu lucrătorii institutului național în vederea motivării și a creșterii gradului de implicare în activitatea institutului național. Negociază și conciliază situațiile conflictuale apărute în relațiile interpersonale.

g)- exercită atribuțiile stabilite prin reglementările legale în vigoare sau delegate de organul ierarhic superior.

8 - Limite de competențe

a) autoritatea postului

- este președinte al Consiliului de administrație și face parte de drept din Consiliul științific și Comitetul de direcție al institutului național;
- are autoritate deplină în conducerea, organizarea, gestionarea activității și administrarea institutului național și informează organul ierarhic superior despre modul cum au fost rezolvare sarcinile (atribuțiile) ce i-au fost delegate de acesta;
- decide asupra măsurilor de aplicare a atribuțiilor aferente postului;
- emite decizii și dispoziții executive în executarea/aplicarea prevederilor legale și a ordinelor autorității de stat pentru cercetare;
- aprobă procedurile de organizare și derulare a principalelor procese la nivelul institutului național;
- stabilește prioritatea executării sarcinilor pentru conducătorii din subordine;
- solicită rapoarte de activitate și ia măsurile necesare pentru creșterea eficienței activității institutului național;
- semnează documentele care privesc organizarea și desfășurarea activității institutului național (norme și proceduri interne, documente contractuale, documente de raportare a activității institutului, documentele cu privire la relațiile de muncă, referate, deciziile emise etc);

b) delegarea de competențe

- titularul postului este înlocuit pe termen limitat, pe bază de mandat, în situații ce nu țin de voința titularului cum ar fi deplasări în alte localități cu durată mai mare de 24 ore, incapacitate temporară de muncă, CO , de către unul dintre conducătorii din institutul național cu funcția de director.

9 Responsabilitățile postului

a) privind relațiile cu personalul angajat dar și cu persoanele fizice/juridice din exterior, răspunde de:

- calitatea climatului organizațional (menținerea relațiilor colegiale, promovarea respectului reciproc, a unei bune colaborări între toate compartimentele organizatorice, soluționarea situațiilor de criză care afectează institutul național, calitatea relației cu furnizorii și clienții institutului național);
- calitatea managementului institutului național;
- asigurarea drepturilor bănești ale personalului angajat conform clauzelor contractuale și legislației muncii;



- asigurarea de resurse necesare (financiare, materiale, umane) compartimentelor organizatorice și utilizarea optimă a acestora în vederea realizării obiectivelor stabilite,
- folosirea eficientă a tuturor resurselor institutului național;
- calitatea relației cu partenerii externi (respectarea obligațiilor institutului național față de furnizori, clienți, organe financiare, bănci, organisme guvernamentale);
- corectitudinea datelor raportate.

b) în raport cu funcțiile manageriale, răspunde de :

- coordonarea eficientă a conducătorilor compartimentelor din subordine,
- calitatea pregătirii profesionale a angajaților din subordine
- menținerea și îmbunătățirea sistemului de management al calității,
- administrarea patrimoniului institutului în interesul acestuia,
- indeplinirea atribuțiilor și respectarea obligațiilor care îi revin,
- îmbunătățirea permanentă a pregătirii sale profesionale și de specialitate,
- păstrarea confidențialității informațiilor pe care le deține cu privire la problematica institutului național .

c) în raport cu reglementările legale în vigoare aplicabile institutului național, răspunde de aplicarea corectă și de respectarea:

- legislației muncii și a reglementărilor privind operațiunile financiar-contabile,
- normelor de securitate și sănătate în muncă, situații de urgență, protecție a mediului,
- legislației din domeniul CD,
- legislației privind protecția informațiilor,
- reglementărilor interne specifice¹⁵:
- procedurilor interne aplicabile la locurile de muncă¹⁶;

10. Condițiile de lucru ale postului:

a. conditiile materiale:

- muncă de birou, dar și de teren, desfășurată individual cât și în echipă, întrun mediu relativ stresant;
- deplasări interne/externe;
- birou propriu, dotat cu instrumente specifice muncii de birou
- condiții suplimentare (telefon mobil, mașină de serviciu, laptop, etc.)

b. condiții de formare profesională:

Participă la diverse training-uri, workshop-uri, seminarii, conferințe, congrese de specialitate și altele asemenea necesare instruirii/perfecționării profesionale și creșterea vizibilității naționale și internaționale a institutului național.

c. buget:

¹⁵ regulamentul de organizare și funcționare a institutului, Regulamentul de organizare internă, Contractul colectiv de muncă și alte reglementări precizate de institut.

¹⁶ proceduri de lucru, metodologii, instrucțiuni, program de lucru și alte proceduri precizate de institut.



Gestionează bugetul institutului național.

11. Obiectivele postului

sunt stabilite prin contractul de management

12. Perioada de evaluare a performanțelor: anual

B. SPECIFICAȚIILE POSTULUI¹⁷

1. Nivelul de studii: studii superioare de lungă durată absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă;

2. Calificări / specializări necesare:

- deține gradul de cercetător științific gradul I sau de cercetător științific gradul II, respectiv profesor universitar sau conferențiar universitar în conformitate cu art.285 alin. (3) din Legea educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare;

3 - Experiență:

- a) are experiență relevantă în domeniul de activitate specific al institutului național sau conex și pregătire profesională corespunzătoare, dovedită prin diplomă de doctor (sau atestatul de recunoaștere, dacă este cazul),
- b) are competență în managementul cercetării-dezvoltării prin absolvirea de programe de studii, cursuri sau stagii de pregătire care au ca obiect managementul cercetării-dezvoltării, din țară sau din străinătate, dovedită prin atestat sau experiență de minimum 5 ani în activitatea de conducere a unei unități de cercetare-dezvoltare, a unei subunități a acesteia sau a unui compartiment de cercetare-dezvoltare (laborator, departament, etc.);

4. Competențele postului

- cunoașterea domeniului de activitate al institutului național,
- cunoașterea a domeniului de CD,
- cunoștințe minime de contabilitate,
- cunoștințe de operare cu PC,
- cunoașterea unei limbi de circulație internațională, la un nivel mediu-avansat (scris, citit, vorbit),
- cunoașterea legislației specifice din domeniul CD,

5 - Abilități, calități și aptitudini necesare:

- abilități de negociere,
- capacitate de analiză și de sinteză,
- capacitate de a evalua și de a lua decizii,
- capacitatea de a lucra cu oamenii,
- rezistență la mare stres,
- spirit organizatoric (planificare și organizare a operațiunilor și activităților),
- echilibru emoțional,
- aptitudini de învățare, de comunicare, de a lucra cu documente

¹⁷ (pentru fiecare dintre cerințele de mai jos sunt prezentate exemple, urmând ca toate condițiile să fie precizate de fiecare institut național)



C. ALTELE

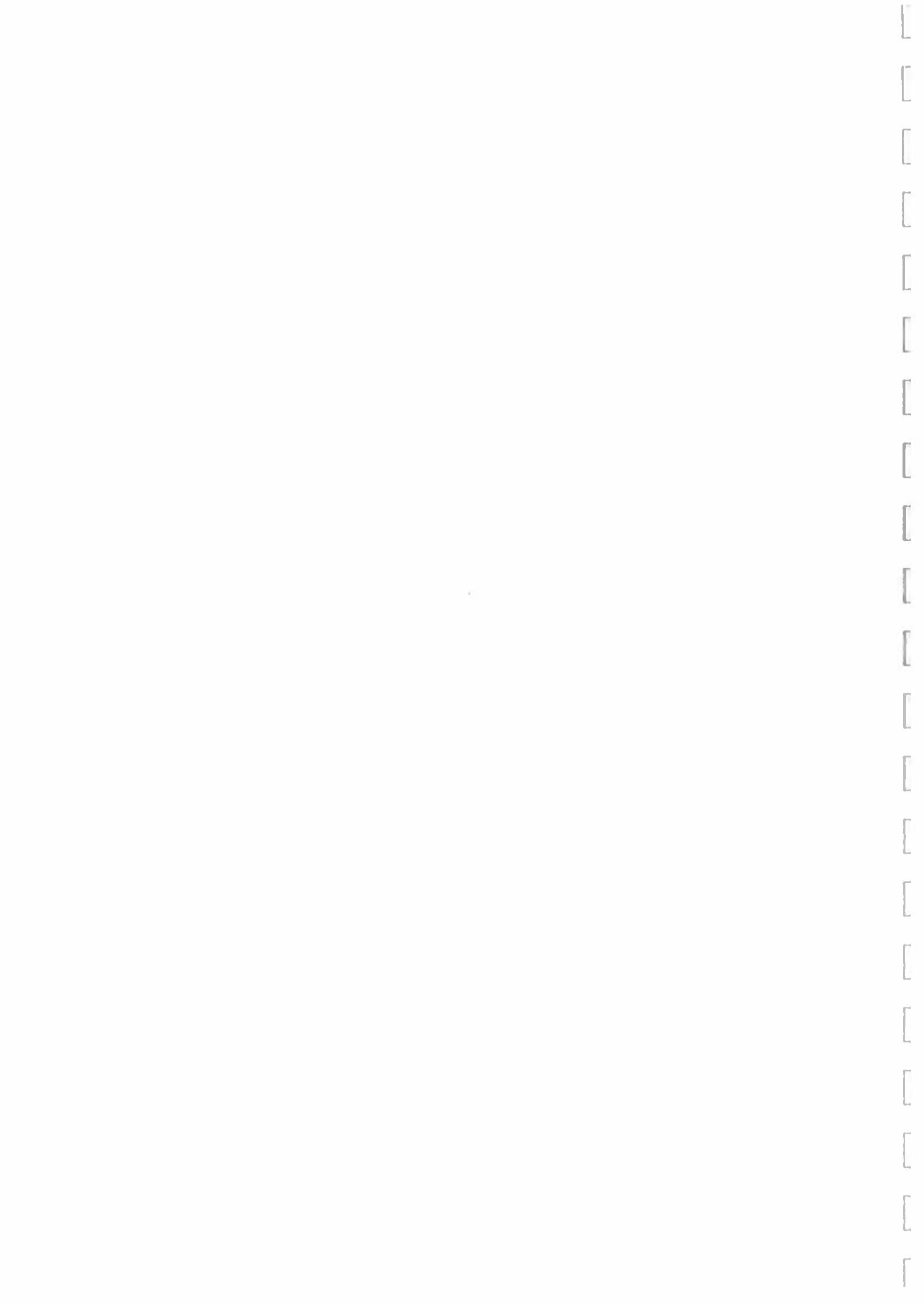
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

LUAT LA CUNOȘTINȚĂ
de ocupantul postului
nume și prenume/semnătura
CĂTĂLIN CRISTIAN SIMOTA

data.....



**CONFORM CU
ORIGINALUL**





MINISTERUL CERCETĂRII ȘI INOVĂRII
CABINET MINISTRU

ORDIN

privind prelungirea mandatului domnului SIMOTA Cătălin Cristian în funcția de director general și respectiv de președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului - I.C.P.A. București

În temeiul prevederilor HG nr. 1375/2004 privind înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului - I.C.P.A. București,

În conformitate cu prevederile art.17 alin.(3) și în temeiul art.10 alin.(3) din Hotărârea Guvernului nr.13/2017 privind organizarea și funcționarea Ministerului Cercetării și Inovării, cu modificările și completările ulterioare,

MINISTRUL CERCETĂRII ȘI INOVĂRII
emite prezentul
ORDIN:

Art.1. Domnului SIMOTA Cătălin Cristian, director general și președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului - I.C.P.A. București, i se prelungește mandatul până la ocuparea prin concurs a postului de director general, dar nu mai mult de 6 luni.

Art.2. Prevederile prezentului ordin se aplică cu data de 18.12.2019.

Art.3. Persoana menționată la art.1 și Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului - I.C.P.A. București vor duce la îndeplinire prevederile prezentului ordin.

MINISTRU

Nicolae HURDUC



Nr. 663 data 31.10. 2019





ORDIN

privind numirea domnului Simota Cătălin Cristian în funcția de director general și respectiv de președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului – I.C.P.A. București

În baza prevederilor art.13 din anexa nr.3 la Hotărârea Guvernului nr.73/2015 privind aprobarea Metodologiei de concurs pentru ocuparea funcției de director general la institutele naționale de cercetare-dezvoltare și a Raportului final privind desfășurarea concursului pentru ocuparea funcției de director general la Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului – I.C.P.A. București, înregistrat la Autoritatea Națională pentru Cercetare Științifică și Inovare cu nr.3463/27.11.2015,

În temeiul prevederilor art.13 alin. (2) și a art.28 alin. (2) din Anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului nr.1375/2004 privind înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului – I.C.P.A. București,

În baza prevederilor art.10 alin.(4) din Hotărârea Guvernului nr.27/14.01.2015 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Cercetare Științifică și Inovare,

În conformitate cu Ordonanța de Urgență Nr.55/2015 privind stabilirea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea unor acte normative,

În temeiul Hotărârii Guvernului nr.26/14.01.2015 privind organizarea și funcționarea Ministerului Educației și Cercetării Științifice,

**Ministrul Educației Naționale și Cercetării Științifice emite prezentul
ordin:**

Art.1. (1) Cu data prezentului ordin, domnul Simota Cătălin Cristian se numește în funcția de director general și respectiv de președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului – I.C.P.A. București, pentru un mandat de 4 ani.

(2) Domnul director general Simota Cătălin Cristian are obligația de a asigura cadrul organizatoric și funcțional necesar desfășurării activității institutului în conformitate cu prevederile contractului de management încheiat cu Autoritatea Națională pentru Cercetare Științifică și Inovare.

Art.2. Consiliul de administrație al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului – I.C.P.A. București va analiza anual realizarea indicatorilor de performanță asumați prin contractul de management și va transmite concluziile Direcției Dezvoltare și Performanță Instituțională din cadrul Autorității Naționale pentru Cercetare Științifică și Inovare.

Art.3. Persoana menționată la art.1 și Consiliul de administrație al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului – I.C.P.A. București vor duce la îndeplinire prevederile prezentului ordin.

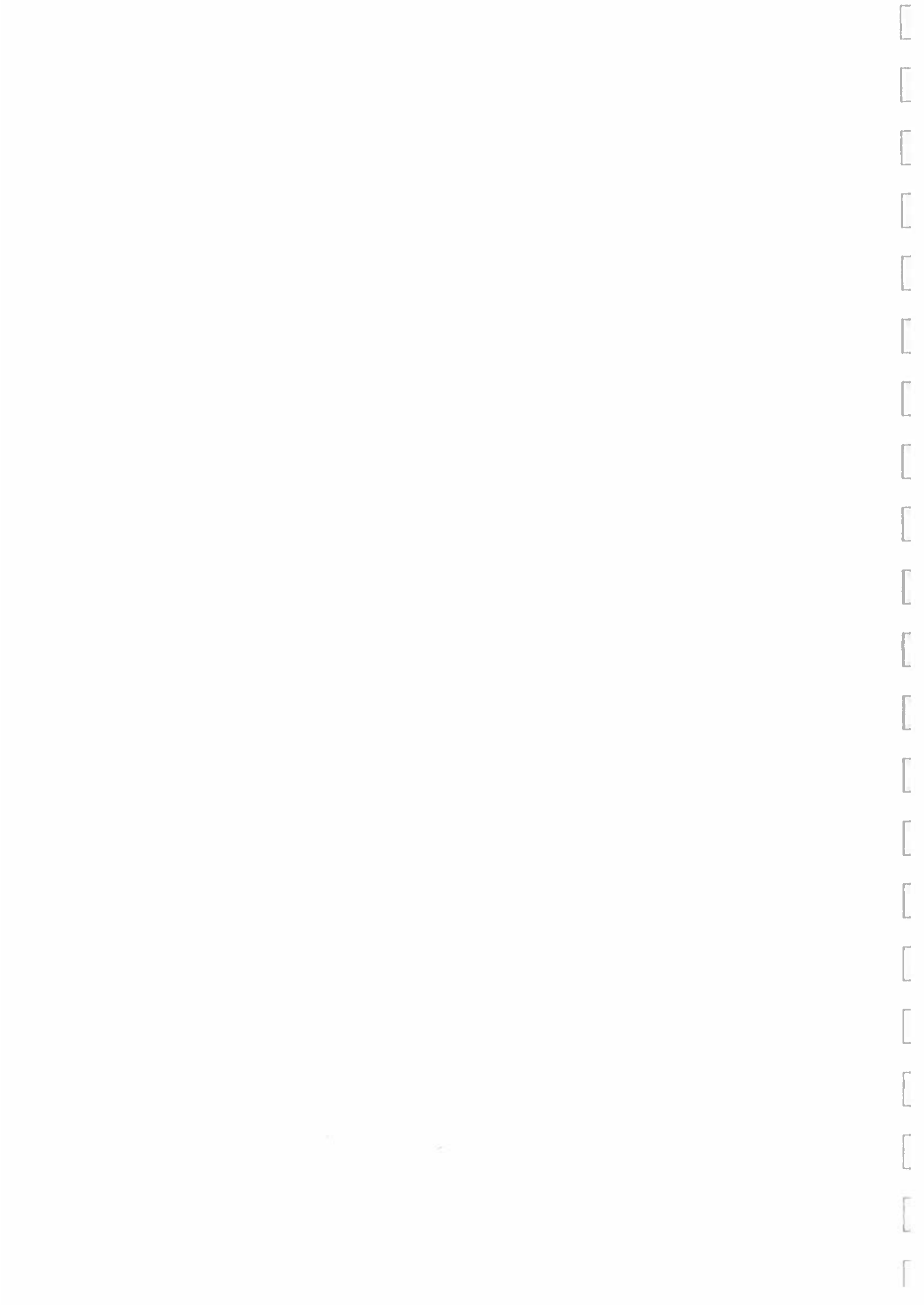
Ministru,

Adrian CURAJ

Nr. 6001 Data 14.12.2015



CONFORM CU
ORIGINALUL



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU PEDOLOGIE, AGROCHIMIE ȘI PROTECȚIA MEDIULUI – ICPA București Bd. Mărăști, nr. 61, cod poștal 011464, sect.1, București, ROMÂNIA Cont: RO72RZBR0000060000671307 – Raiffeisen BANK Agenția Dorobanți Cont: RO31TREZ7005069XXX002614 – ATPC Municipiul București Cod fiscal RO 18107639; Reg. Comerțului: J40/18719/2005 Tel.: +40 - 021.318.43.49; Fax: +40 - 021.318.43.48 Web: https://www.icpa.ro/ ; E-mail: office@icpa.ro

Nr. 114...../ 21.01.2020.....

CONVOCATOR

În baza prevederilor art. 129 alin. (2) din Legea nr. 62/2011,

Reprezentantul legal al INCDPAPM-ICPA Bucuresti, Director general,
dr.Catalin SIMOTA ,convoaca **SINDICATUL ICPA LA NEGOCIAREA
CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ PE ANII 2020-2022**

în ziua de 21.01....., orele 10.00....., la Sala de Consiliu al ICPA.

REPREZENTANT LEGAL

Director general

Dr.Catalin SIMOTA



Semnatura

Am luat la cunoștință și accept să particip la negociere: VOICU Petre

Am luat la cunoștință și accept să particip la negociere: Anca LACATUSU

Am luat la cunoștință și accept să particip la negociere: Daniela MIHALACHE

Am luat la cunoștință și accept să particip la negociere: Victoria MOCANU



JUDECATORIA SECTORULUI I BUCURESTI

Sentinta civila nr. 1606

Sedinta din camera de consiliu

de la 5 iunie 1990

Instanta compusa din:

Presedinte Pop Monica

Judecator Mincu Elena

Grefier Stefanescu Daniela



Pe rol fiind cererea de acordare a personalitatii juridice pentru Sindicatul Liber al Institutului de Cercetari pentru Pedologie si Agrochimie.

Procuratura a fost reprezentata de d-n Procuror

Grefierul sedintei a facut referatul cauzei relatind ca s-au depus toate inscrisurile necesare conform dispozitiilor legale.

Reprezentantul sindicatului a solicitat ca instantza sa acorde personalitate juridica si sa inscrie sindicatul in registrul anume destinat.

Reprezentanta procuraturii a pus concluzii de admitere a cererii intrucit sint intrunite toate conditiile stabilite de actele normative aplicabile.

INSTANTA

Prin cererea inregistrata la 31 mai 1990, membrii fondatori ai Sindicatului Liber al Institutului de Cercetari pentru Pedologie si Agrochimie, au solicitat sa se acorde personalitate juridica si sa fie inscris in registrul persoanelor juridice.

Fata de actele dosarului (procesul verbal de constituire copia statutului de functionare si dovada privind mijloacele financiare) instantza constata ca sindicatul s-a constituit la data de 2.02.1990 avind drept scop, apararea demnitatilor drepturilor si intereselor membrilor sindicatului.

Ca urmare instantza apreciaza ca sint indeplinite toate conditiile impuse de decretul-lege nr. 8 din 31 decembrie 1989 al C.F.S.H, decretul 31/1954, legea 21/1924 si legea 52/1945 si constata ca numarul membrilor sindicatului este mai mare de 20, va admite cererea.

PENTRU ACESTE MOTIVE

IN NOMELE LEGII

NOTARASTE:

In baza art. 32 din decretul 31/1954 art. 84 si urm., din legea 21/1924 si conform legii 52/1945 admite cererea de inscriere ca persoana juridica a Sindicatului Liber al Institutului de Cercetari pentru Pedologie si Agrochimie cu sediul in E-dul Mărești, nr. 61, sector 1 Bucuresti.

Acorda personalitate juridica acestui sindicat.

Pune in vedere sindicatului sa respecte disp. art. 93 din legea 21/1924 in sensul declararii la grefa instantei a oricaror modificari in compunerea organelor de directie si administratie si a atributiilor lor; schimbarea sediului; orice numire si inlocuire a unei persoane din cadrul conducerii; orice modificare a statutului si in genere, a organizarii sau scopului persoanei juridice; dizolvarea, lichidarea persoanei juridice.

Cu recurs in 10 zile de la pronuntare.

Pronuntata in sedinta publica azi 5 iunie 1990



PRESEDINTE,

JUDECATOR,

101

GREFIER

17.03.2019/193/192

JUDEȚUL IALOMITA
SECTORUL I
PREZENTA COPIE ÎN CONFORMITATE CU ORIGINALUL
ATĂT ÎN DOSENIILE DE ÎNREGISTRARE
SE LEGALIZĂ ÎN NOI.



639/pj/90
Definitiv



JUDEȚUL IALOMITA
SECTORUL I
PREZENTA COPIE ÎN CONFORMITATE CU ORIGINALUL
ATĂT ÎN DOSENIILE DE ÎNREGISTRARE
SE LEGALIZĂ ÎN NOI.



639/pj/1990
Definitiv
Eliberata din 26.02.2013



Document finalizat
Cod ECLI ECLI:RO:JDS1B:2019:009.007502
Dosar nr.30942/299/2019



ROMÂNIA
JUDECĂTORIA SECTORULUI 1 BUCUREȘTI - SECȚIA I CIVILĂ
SENTINȚA CIVILA NR.7502/2019

Ședința publică din data de 25.11.2019

Instanța constituită din:

PREȘEDINTE: Roxana Mărculescu

GREFIER: Alexandra Emilia Bușilă

Pe rol se află soluționarea cererii formulate de petentul **SINDICATUL ICPA**, având ca obiect **reprezentativitate sindicat**.

La apelul nominal făcut în ședința publică, a răspuns petentul, prin reprezentantul legal Voicu Petre.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefier, după care:

Instanța procedează la identificarea reprezentantului legal care se legitimează cu CI seria RX nr.598708 CNP 1541118400736.

Instanța, în baza dispozițiilor art.131 alin.1 Cod Procedură Civilă, pune în discuție dacă este competentă general, material și teritorial să soluționeze prezenta cauză.

Petentul, prin reprezentantul legal, apreciază că Judecătoria Sectorului 1 București este competentă general, material și teritorial să soluționeze prezenta cauză.

Instanța, în temeiul art.131 alin.1 Cod Procedură Civilă, procedează la verificarea competenței, stabilind că este competentă general, material și teritorial să soluționeze prezenta cauză conform art.59 alin.2 din Legea nr.62/2011.

În baza art.238 alin.1 Cod procedură civilă instanța pune în discuție estimarea duratei procesului.

Petentul, prin reprezentantul legal, estimează durata cercetării procesului la o lună.

Instanța, în temeiul art.238 Cod procedură civilă, estimează durata necesară pentru cercetarea procesului la o lună, având în vedere complexitatea cauzei și probatoriul solicitat.

În conformitate cu art.237 alin.2 pct.7 Cod procedură civilă, constatând că nu s-au formulat cereri prealabile, instanța acordă cuvântul cu privire la probele solicitate.

Petentul, prin reprezentantul legal, solicită proba cu înscrisurile depuse la dosar.

Instanța, în baza art.255 coroborat cu art.258 Cod procedură civilă, încuviințează proba cu înscrisurile depuse la dosar, constatând că proba este admisibilă potrivit legii și duce la soluționarea procesului

În baza art.244 alin.1 Cod Procedură Civilă instanța declara încheiată cercetarea procesului și acordă cuvântul asupra fondului.

Petentul prin reprezentantul legal, solicită obținerea reprezentativității în temeiul art.221 alin.2 din Legea nr.62/2011.

În temeiul art.394 Cod Procedură Civilă, instanța constată închise dezbaterile și reține cauza spre soluționare.

INSTANȚA,

Deliberând asupra cauzei civile de față, constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul acestei instanțe la data de 17.10.2019, sub nr. 30942/299/2019, petentul Sindicatul ICPA a solicitat acordarea reprezentativității la nivel de unitate.



ÎN NUMELE LEGII,
HOTĂRĂȘTE:

Admite cererea formulată de petentul Sindicatul ICPA, cu sediul în București, b-dul. Marasti nr.61, sector 1, CIF 31409774.

Constată că petentul Sindicatul ICPA îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivel de unitate - Institutul Național de Cercetare și Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului – ICPA București.

Cu drept de apel în termen de 30 de zile de la data comunicării, cerere care se depune la Judecătoria Sectorului 1 București.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților prin mijlocirea grefei instanței, astăzi, 25.11.2019.

Președinte,
Mărculescu Roxana

Grefier,
Bușilă Emilia

Red. Jud. M.R./Tehnored. Gref. B.A.E./3 ex. 06.12.2019

JUDECĂTORIA SECTORULUI 1
BUCUREȘTI

Prezenta copie fiind conformă cu originalul,
aflat în dosarul acestei judecătoria nr.

se legalizează de noi 30942/299/2019

GREFIER,



*Sifkei Kva pehu
mapelore lo dota de
28.01.2020*

Clisot lo 28.01.2020.

Anu lot 5 lei





ANEXA 2 B

**FEDERAȚIA SINDICATELOR LUCRĂTORILOR
DIN CERCETARE PROIECTARE DIN ROMÂNIA**
UNION'S FEDERATION OF RESEARCH & DEVELOPMENT
EMPLOYEES - ROMANIA
FEDERATION DES SYNDICATS DE EMPLOYES
EN RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT DE ROUMANIE
SPLAIUL INDEPENDENȚEI 202A, 06002, BUCHAREST, ROMANIA
TEL/FAX: 004 021.312.54.13, P.O.BOX: 35-136, MOBILE: 004 0744.55.45.83
<http://fslcpr.uv.ro>
Afilie a C.S.D.R., UNI și EUROCADRES

48/27.11.2019

Spre știință: d-lui director general Cătălin SIMOTA

DOVADA AFILIERE SINDICAT ICPA

Se certifică prin prezenta că Sindicatul ICPA reprezentat de dl.VOICU Petre in calitate de președinte, este afiliat la F.S.L.C.P.R., federație reprezentativă la nivel național in baza Hotărârii Judecătorești, Dosar nr.1632/3/2019, pronunțată in ședința publică și confirmată prin Sentința Civilă nr. 2832/15.05.2019.

F.S.L.C.P.R este afiliată la C.S.D.R.,UNI și EUROCADRE din anul 2005.

În conformitate cu prevederile Legii 62/2011 vă informăm ca aveți obligația de a respecta ca baza minimală de negociere Codul Muncii (L 53/2003), cu modificările și completările ulterioare, **Contractul Colectiv de Muncă a ICPA înregistrat la ITM cu nr.359/2015 și Actele Adiționale aferente acestuia.**

Presedinte F.S.L.C.P.R

Radu Mișea







ROMANIA
JUDECATORIA SECTORULUI 1 BUCURESTI
SECTIA I CIVILA

DOSAR NR. 1632/3/2019

SENTINTA CIVILA NR. 2832/2019
SEDINTA PUBLICA DIN DATA DE 15.05.2019
INSTANTA CONSTITUITA DIN:
PRESEDINTE: ANA-MARIA CIUREA
GREFIER: GEORGIANA-MIHAELA VIȘAN

Pe rol se află judecarea cauzei privind pe petent FEDERAȚIA SINDICATELOR LUCRĂTORILOR DIN CERCETARE - PROIECTARE DIN ROMÂNIA, având ca obiect reprezentativitate sindicat.

Dezbaterile în cauză au avut loc în ședința publică din data de 06.05.2019. fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, care face parte integrantă din prezenta, pronunțarea fiind amânată pentru astăzi, când instanța a hotărât următoarele:

INSTANȚA

Deliberând asupra cauzei civile de față, constată următoarele:

Prin cererea înregistrată pe rolul Judecătoriei Sectorului 1 București la data de 19.03.2019 sub nr. 1632/3/2019 (în urma declinării cauzei de pe rolul Tribunalului București – Secția a IV-a Civilă), petenta Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare – Proiectare din România a solicitat să se constate reprezentativitatea sa la nivelul sectorului de activitate „cercetare științifică și dezvoltare tehnologică” – COD CAEN 72.

În motivare, a arătat că i-a fost recunoscută reprezentativitatea la nivelul Ramurii „Cercetare științifică și dezvoltare tehnologică” așa cum rezultă din sentința civilă nr. 16549/19.08.2010 pronunțată de Judecătoria sector 1 București în dosarul nr. 22777/299/2010.

În conformitate cu dispozițiile art. 221 din Legea nr. 62/2001 îndeplinirea condițiilor de reprezentativitate se face din 4 în 4 ani.

Mai arată petenta că a solicitat Institutului Național de Statistică să îi comunice numărul de salariați înregistrați în sectorul de activitate „cercetare științifică și dezvoltare tehnologică”.

În drept a indicat art. 51 alin. 1 lit. B din Legea nr. 62/2011.

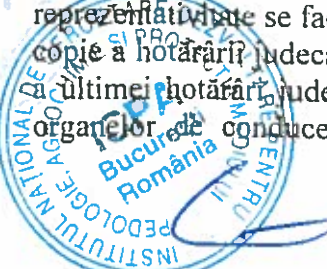
În dovedire, a depus un set de înscrisuri.

Prezentului dosar i-a fost atașat dosarul nr. 22777/299/2010 al Judecătoriei sector 1 București.

Analizând înscrisurile depuse la dosar în vederea soluționării cererii de constatare a condițiilor de reprezentativitate de către petentă, instanța reține următoarele:

Potrivit art. 51 alin. 1 lit. B din Legea nr. 62/2011, sunt reprezentative la nivel de la nivel de sector de activitate sau grup de unități, organizațiile sindicale care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții: a) au statut legal de federație sindicală; b) au independență organizatorică și patrimonială; c) organizațiile sindicale componente cumulează un număr de membri de cel puțin 7% din efectivul angajaților din sectorul de activitate sau grupul de unități respectiv.

Conform art. 52 lit. B din Legea nr. 62/2011, dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate se face, la nivel de la nivel de sector de activitate sau grup de unități, cu: a) copii a hotărârii judecătorești definitive de dobândire a personalității juridice de sindicat și a ultimelor hotărâri judecătorești definitive de modificare a statutului și/sau a componenței organelor de conducere, b) declarațiile semnate de reprezentanții legali ai sindicatelor



componente în care se specifică numărul total de membri de sindicat din fiecare unitate, precum și o situație cumulativă semnată de reprezentantul legal al federației sindicale; c) datele Institutului Național de Statistică privind numărul total de angajați din sectorul de activitate respectiv sau, în cazul grupului de unități, declarațiile angajatorilor din grup privind numărul angajaților fiecărei unități; d) dovada depunerii la Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social a unei copii a dosarului de reprezentativitate.

În cauză, se constată că s-a făcut dovada îndeplinirii condițiilor prevăzute de lege, reținându-se că prin sentința civilă nr. 530/02.03.1990 pronunțată de Judecătoria Sectorului 1 București în dosarul nr. 546/P.J./1990 s-a acordat personalitate juridică Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare, Proiectare din România.

Este îndeplinit și procentul legal prevăzut de art. 51 alin. 1 lit. B din Legea nr. 62/2011, întrucât petenta are un număr de 1.096 membri din totalul de 14.459 de salariați, conform adresei nr. 69/03.09.2018 și declarației președintelui federației. De asemenea, federația are independență organizatorică și patrimonială, astfel cum rezultă din statutul federației, aceasta obținând venituri din cotizații, donații etc.

Instanța mai reține că s-a făcut dovada depunerii la Ministerul Muncii a unei copii a dosarului de reprezentativitate, astfel cum reiese din adresa nr. 1498/21.01.2019.

În consecință, constatând că petenta a făcut dovada îndeplinirii condițiilor de reprezentativitate prevăzute de art. 51 alin. 1 lit. B din Legea nr. 62/2011, cu respectarea prevederilor art. 52 lit. B din Legea nr. 62/2011, având în vedere prevederile art. 51 alin. 2 din Legea nr. 62/2011, instanța urmează a admite cererea formulată de petentă și a constata că sunt îndeplinite condițiile de reprezentativitate la nivelul sectorului de activitate „Cercetare Științifică și dezvoltare tehnologică” – Cod CAEN 72.

**PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII,
HOTĂRĂȘTE**

Admite cererea formulată de petenta Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cercetare – Proiectare din România, CUI 10547839, cu sediul ales sector 4, București, Șos. Olteniței, nr. 35-37, bl. CORP A, et. VI, jud. București.

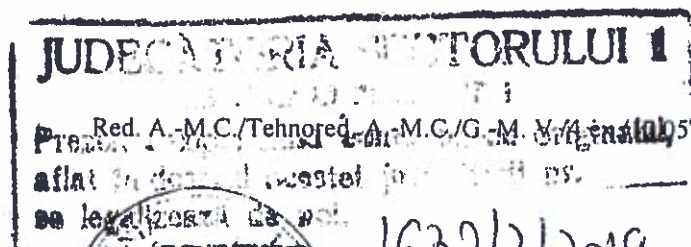
Constată că petenta îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivelul sectorului de activitate „Cercetare Științifică și dezvoltare tehnologică” – Cod CAEN 72.

Cu drept de apel în termen de 30 zile de la comunicarea hotărârii. Cererea de apel se depune la Judecătoria Sectorului 1 București.

Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților de către grefa instanței, astăzi, 15.05.2019.

PREȘEDINTE,
Ana-Maria Ciurea

GREFIER,
Georgiana Mariana Visan



Procedura de lucru: Red. A.-M.C./Tehnored. A.-M.C./G.-M. V./A. enalul 5 2019

afiat la dosarul nr. 1632/3/2019

se legalizata de pol.

1632/3/2019

Infinitas prin mapele

la 24 06 2019

Eliberat 01.07.19

Anulă 5/1

107.



SINDICATUL ICPA

CIF:31409774

Nr. ...3...../20.01.2020.....

ÎMPUTERNICIRE

Reprezentantii desemnati de Sindicatul ICPA pentru negocierea si semnarea CCM

În baza Legii 62/2011 si a Statutului Sindicatului ICPA Adunarea generala a Sindicatului ICPA a validat si aprobat Comisia de negociere a CCM care va negocia si va semna Contractul Colectiv de Muncă pe anii 2020-2022.

Aceasta va avea următoarea componență:

- **VOICU Petre-președinte**
- **Anca Rovenă LACATUSU-membru**
- **Daniela MIHALACHE -membru**
- **Victoria MOCANU -membru**

Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre





SINDICATUL ICPA
CIF:31409774

Nr. 4 / 20.01.2020

CONVOCATOR

În baza prevederilor art. 129 alin. (2) din Legea nr. 62/2011

Reprezentantul legal al Sindicatului ICPA ,convoaca *Administratia ICPA* să
participe la NEGOCIAREA CONTRACTULULUI COLECTIV DE MUNCĂ
PE ANII 2020-2022

în ziua de 21.01, orele 10.00 la Săla de Consiliu al ICPA.

REPREZENTANT LEGAL SINDICAT
Presedinte
dr. Petre Voicu



Semnatura

Am luat la cunoștință și accept să particip la negociere: SIMOTA Catalin

Am luat la cunoștință și accept să particip la negociere: DUMITRU Mihail

Am luat la cunoștință și accept să particip la negociere: Ecaterina TARHOACA

Am luat la cunoștință și accept să particip la negociere: Corina RASINEANU



Legislația în vigoare

Principalele acte normative și reglementări europene reflectate în CCM/INCDPAPM-ICPA București

1. Constituția României;
2. Legea nr. 53/2003 Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
3. HG 1375/2004 privind înființarea, organizarea și funcționarea INCDPAPM-ICPA București;
4. Regulamentul de organizare și funcționare a INCDPAPM –ICPA București - Anexa 1 la HG. nr. 1375/2004;
5. Legea nr. 62/2011 a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare;
6. Legea nr. 356/2001 privind organizarea și funcționarea unităților de cercetare-dezvoltare;
7. Carta Europeană a Cercetătorului și Codul etic de recrutare a Cercetătorilor;
8. Legea pensiilor - Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare;
9. LEGEA nr. 319 din 14 iulie 2006 securității și sănătății în muncă;
10. HG nr. 1425 din 11 octombrie 2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006; OUG nr. 150/2002 privind organizarea și funcționarea sistemului de asigurări sociale de sănătate;
11. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
12. Legea nr. 95/1998 de aprobare și modificare a OG nr. 8/1997 privind stimularea cercetării-dezvoltării și inovării;
13. HG nr. 68/2011 privind aprobarea Codului studiilor universitare de doctorat;
14. OUG nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective;
15. Legea nr. 11/1991 privind combaterea concurenței neloiale;
16. Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare;
17. HG nr. 327/2003 privind plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate din fonduri bugetare, actualizată noiembrie 2017;
18. HG nr. 714/2018 din 13 septembrie 2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului;
19. HG nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar - cu modificările și completările ulterioare;
20. Legea nr. 319/2003 privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare;
21. Hotărârea nr. 481/2019 pentru modificarea și completarea Regulamentului de organizare și funcționare a institutelor naționale de cercetare-dezvoltare aprobate

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTĂ Cătălin Cristian

Din partea Asociației
Președinte Sindical
dr. VOLOIU Petre

- prin Hotărârea Guvernului nr.637/2003;
22. OG nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, actualizată august 2017;
 23. Legea nr. 324/2003 pentru aprobarea OG nr. 57/2002, cu modificările ulterioare;
 24. Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare;
 25. Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;
 26. Ordinul nr. 3516/2008 al MEEdCT privind regulamentul CA;
 27. Legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților;
 28. Ordinul nr. 1616/2011 privind modificarea și completarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, prevăzut în anexa la Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale nr. 64/2003);
 29. Legea nr.1/2011 Legea educației naționale, cu modificările și completările ulterioare;
 30. HG nr. 681/2011 Aprobarea codului studiilor universitare de doctorat;
 31. LEGEA nr. 190 din 18 iulie 2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/ 679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE;
 32. Oug. nr. 68/2019 din 6 noiembrie 2019 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative;
 33. HG nr.1023/2015 pentru aprobarea Normelor metodologice privind evaluarea, contractarea, finanțarea și monitorizarea programelor-nucleu de cercetare-dezvoltare;
 34. Orice alte reglementări europene și prevederi legale în vigoare, referitoare la cercetare-dezvoltare-inovare.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Catalin Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Regulament de organizare și funcționare a Comisiei paritare la nivelul INCDPAPM-ICPA București

Art. 1

Comisia Paritară la nivel de INCDPAPM-ICPA București va fi formată, pentru fiecare parte semnatară a prezentului CCM, din câte 5 reprezentanți ai angajatorului, respectiv ai Sindicatului.

Art. 2

(1) Membrii Comisiei paritare la nivel de institut sunt desemnați de fiecare parte semnatară în termen de 30 zile de la intrarea în vigoare a CCM.

(2) Secretariatul Comisiei paritare la nivel de institut, precum și locul de desfășurare vor fi asigurate de Angajator.

Art. 3

(1) Comisia paritară se întrunește la cererea scrisă și motivată a oricăreia din părți, în termen de 3 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 patru.

(2) Hotărârile se adoptă cu cel mult un vot, respectiv două împotrivă, în cazul a câte 4, respectiv 5 participanți de fiecare parte.

Art. 4

Formularea cererii va fi însoțită obligatoriu de materialele ce fac obiectul acesteia.

Art. 5

Problemele în divergență, punctele de vedere exprimate și hotărârea comisiei vor fi consemnate într-un proces-verbal pe care îl vor semna toți membrii prezenți.

Art. 6

Atribuțiile Comisiei paritare la nivel de institut sunt următoarele:

(a) analizează litigiile intervenite cu ocazia aplicării și interpretării CCM și a Regulamentului Intern și a modificării, suspendării sau desfacerii CIM;

(b) propune și hotărăște măsuri de rezolvare a acestor litigii.

Art. 7

În cazul în care nu se obține consensul, oricare dintre părți poate solicita prezența la următoarele sedințe a unor mediatori desemnați de Comisia Paritară la nivel de Ramură cercetare-dezvoltare care să propună soluții de rezolvare a litigiului și să acorde asistență. Dacă litigiul nu poate fi stins, acesta urmează calea legală de rezolvare.

Art. 8

Problemele în divergență, punctele de vedere exprimate și hotărârile comisiei vor fi consemnate într-un proces verbal pe care îl vor semna toți membrii prezenți.

Art. 9

Hotărârile adoptate conform Art. 3 se redactează în cel puțin 2 (doua) exemplare, cu valoare identică, câte unul pentru fiecare parte a Comisiei Paritare la nivel de Institut.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului,
Director general,
dr. SIMONA Cătălin Cristian

Din partea SINDICATULUI
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre



F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:
cele prevăzute în Anexa 10 la Contractul Colectiv de Muncă

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, potrivit Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/20100 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi ore/săptămână.

a). Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează(ore zi/ore noapte/inegal);

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.....

a). Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează:(ore zi/ore noapte);

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

c). Nu se vor efectua ore suplimentare cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salarizare:

1. Salariul de bază lunar brut: lei;

2. Alte elemente constitutive:

a). sporuri:

b). indemnizații

b¹). Prestații suplimentare în bani

b²). Modalitatea prestațiilor suplimentare în natură

c). alte adaosuri.....;

3. 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.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

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

a). echipament individual de protecție

b). echipament individual de lucru

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Căteșin Căteșin

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. POPCU Petre



- 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 zile **calendaristice**;
- b). perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c). perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile **lucrătoare**, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;
- 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;
- e). alte clauze.
- f). salariatul este obligat să respecte prevederile Regulamentului Intern și ale Fișei Postului.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
 - b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
 - c) dreptul la concediu de odihnă anual;
 - d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
 - e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
 - f) dreptul la 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;
 - b) obligația de a respecta disciplina muncii;
 - c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
 - d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
 - e) obligația de a respecta secretul de serviciu.
3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:
 - a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
 - b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
 - d) să stabilească obiectivele de performanță individuală a salariatului;
4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:
 - a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin-Cristian



- a') 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/ramurii/național, înregistrat sub nr. la Inspectoratul Teritorial de Muncă a județului/municipiului București /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 către instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian



Unitatea

Ocupantul postului

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru
Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului- ICPA
București

FIȘA POSTULUI Nr.

1. **Denumire post:**
2. **Cod din COR:**
3. **Descriere post:**
.....
4. **Compartiment:**
5. **Cerințe specifice:**
 - Studii:
 - Specializare:
 - Perfecționare:
 - Vechime minimă în specialitate:

Alte cerințe:

 -
 -
 -
6. **Relații:**
 - a. **Ierarhice:**
 - este subordonat
 - are în subordine
 - are în subordine
 - b. **Funcționale:** Conform, atât ROF și RI, cât și dispozițiilor și deciziilor ierarhice.
 - c. **De colaborare:**
 - în cadrul unității:
 -
 -
 -
 - cu alte unități
 - d. **De reprezentare:**

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre



Contract Colectiv de Muncă al INCDPAPM-ICPA București

-
-
-
-
-

7. Atribuții, responsabilități, sarcini, activități:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

8. Limite de competență (avize, aprobări, etc.): la nivelul funcției îndeplinite

Întocmit de:

Șef Departament/Laborator

.....

Am luat la cunoștință,

.....

.....

Avizat:

Compartiment Resurse Umane,

Aprobat:

Director General,

.....

Data:

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:



Data:.....

Unitatea

Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare pentru
Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului – ICPA
București

Ocupantul postului

Anexa nr. 2 – Fișă post

PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

INCDPAPM-ICPA București prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în următoarele scopuri prevăzute de dispoziții legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale:

a) Executarea contractului de muncă

Deoarece datele angajatului sunt necesare pentru executarea efectivă a contractului de muncă, INCDPAPM-ICPA București are dreptul de a prelucra datele personale ale salariaților folosind acest temei. Astfel, INCDPAPM-ICPA București poate solicita angajatului datele sale de identificare necesare pentru încheierea contractului/actelor adiționale/fișelor de post, precum și datele bancare necesare pentru virarea salariului sau a altor drepturi bănești, precum și datele referitoare la persoanele aflate în întreținerea acestora, în vederea acordării facilităților fiscale, conform legilor în vigoare.

b) Respectarea unor obligații legale

INCDPAPM-ICPA București are dreptul de a transmite datele angajaților în scopul protecției muncii sau asigurărilor sociale, către autoritățile fiscale, instituțiilor și/sau persoanelor juridice cu care INCDPAPM-ICPA București are contracte de cercetare și/sau economice în derulare, și poate prelucra aceste date în scopuri legate de medicina muncii, evaluarea capacității de muncă a angajatului, INCDPAPM-ICPA București având temei legal pentru prelucrarea datelor necesare pentru îndeplinirea acestor obligații.

c) Drepturile angajaților

Angajații INCDPAPM-ICPA București au dreptul de a fi informați, dreptul de acces la datele personale, dreptul de rectificare a datelor, dreptul de a solicita ștergerea datelor, în funcție de situația particulară a fiecărei prelucrări.

Prezenta anexă poate fi particularizată în situații speciale.

Director General,

Angajat,

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian



INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE
DEZVOLTARE PENTRU PEDOLOGIE,
AGROCHIMIE ȘI PROTECȚIA MEDIULUI - ICPA București

ACT ADIȚIONAL NR.

La contractul individual de muncă încheiat sub nr. _____ la registrul general de evidență a salariaților.

Încheiat astăzi, _____ între:

Angajator – persoana juridică Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Pedologie, Agrochimie și Protecția Mediului – ICPA București cu sediul în București, Bd. Mărăști nr. 61, sector 1, cod poștal 011464, cod fiscal: RO 18107639, telefon: 021/3184349, fax: 021/3184348, reprezentată legal prin dl. _____, în calitate de Director General,

și

Salariata/ul-dna/dl _____, domiciliat(a) în _____, str. _____ nr. _____, bl. _____, sc. _____, et. _____, ap. _____, sector _____, posesor al buletinului/cărții de identitate seria _____ nr. _____, eliberat(ă) de _____ la data de _____, CNP _____, permis de muncă seria _____ nr. _____ din data de _____

În temeiul art. 17(4) coroborat cu art. 41(1) din Legea nr. 53/2003 și Decizia nr. _____, părțile HOTĂRĂSC:

1. Se modifică elementul _____ la contractul individual de muncă și va avea următoarele prevederi: _____

2. Se modifică elementul _____ la contractul individual de muncă și va avea următoarele prevederi: _____

3. Se modifică elementul _____ la contractul individual de muncă și va avea următoarele prevederi: _____

Prezentul act adițional a fost încheiat în 2 exemplare, câte un exemplar pentru fiecare parte, urmând să-și producă efectele începând cu data de _____.

ANGAJATOR,
Director General

ANGAJAT,

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Cătălin Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. ICOL Petre

ECHIPAMENTUL INDIVIDUAL DE PROTECȚIE**Echipament de individual de protecție pe locuri de muncă/salariat**

Locul de muncă/ activitatea	Echipamentul individual de protecție	Cantitatea acordată	Periodicitatea	Observații
Activitate de laborator	Mască de protecție	1	la 2 ani	
	Halat de protecție	1	la 1 an	
	Mănuși de protecție	1	la 2 ani	
	Ochelari de protecție	1	la 2 ani	
	Cizme de protecție	2	la 2 ani	Centralizat
	Papuci	1	la 1 an	
Activitate de manipulare a maselor	Mănuși de protecție	1	la 2 ani	
	Bocanci de protecție cu bombeu întărit (metalic) Genunchiere	1	la 2 ani	
	Șorț de protecție	1	la 2 ani	
	Salopetă/ halat de protecție	1	la 1 an	
Activitate la Hala Modele Sol	Mască de protecție	1	la 2 ani	
	Halat de protecție	1	la 1 an	
	Ochelari de protecție	1	la 2 ani	
	Mănuși de protecție	1	la 2 ani	
	Cizme de protecție	2	la 2 ani	Centralizat
Activitate la Moara de plante	Mască de protecție	1	la 2 ani	
	Halat de protecție	1	la 1 an	
	Mănuși de protecție	1	la 2 ani	
	Cizme de protecție	1	la 2 ani	
	Ochelari de protecție	1	la 2 ani	
	Dopuri antifoane	1	la 1 an	
Activitate de laborator cu risc biologic	Mască de protecție	1	la 2 ani	
	Halat de protecție	1	la 1 an	
	Mănuși de protecție	1	la 2 ani	
	Cizme de protecție	2	la 2 ani	Centralizat
	Papuci	1	la 1 an	
	Ochelari de protecție	1	la 2 ani	
Cercetare pedologică pe teren pe toate formele de relief și microrelief (platou, versant, fir de vale, depresiune etc.)	Salopetă de protecție	1	la 2 ani	
	Mănuși de protecție	1	la 2 ani	
	Bocanci sau cizme de protecție cu bombeu întărit (metalic)	1	la 3 ani	
	Pelerină de protecție	1	la 2 ani	
	Șapcă de protecție	1	la 2 ani	
	Ochelari de protecție	1	la 2 ani	
	Honorac / Haină vătuită	1	la 3 ani	
Compartiment administrativ și tehnic - electrician	Mănuși de protecție electroizolante	1	la 2 ani	
	Salopetă de protecție	1	la 2 ani	
	Încălțăminte de protecție electroizolantă	1	la 2 ani	
Compartiment administrativ și tehnic – lucrări de curățenie și manipulare tomberoane	Salopetă/ halat de protecție	1	la 1 an	
	Cizme de protecție	1	la 2 ani	
	Mănuși de protecție	1	la 2 ani	
	Honorac / Haină vătuită	1	la 3 ani	

Din partea Angajatorului
 Director general
 dr. SIMONA Cătălin, Cristian

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
 Președinte Sindicat
 dr. VOICĂ Andrei

Alimentația de protecție

Mediul de lucru care necesită alimentație de protecție	Alimentul de protecție acordat	Cantitatea acordată zilnic	Informații suplimentare
Temperaturi de peste 37 grade Celsius corelate cu condiții de umiditate mare pentru activități de teren	Apă minerală	2 litri/persoană	
Mediu toxic – laboratoare cu personal expus produse toxice prin manipulare substanțe chimice toxice, probe de sol contaminate, nămoluri orășenești, alte produse reziduale, operații de arhivare și xerox	Lapte antidot	0,5 litri/persoană	Se depozitează în frigider

Materiale igienico-sanitare

Se acordă gratuit de către angajator. Angajatorul le achiziționează centralizat și le distribuie la începutul lunii pentru luna în curs.

Tipul de activitate	Materialul acordat	Cantitatea	Periodicitatea
Activitate de laborator, activitate de teren, activitate la Hala Modele sol, activitate curățenie	Săpun de toaletă	200 gr	lunar
	Prosop	2 bucați	anual
	Cremă de mâini	100 gr	lunar
Activitate de laborator - Lucrul cu materiale de sol poluate/nepoluate, nămoluri orășenești, alte produse reziduale, lucrul la dispozitive de mărunțit sol	Săpun de toaletă	200 gr	lunar
	Prosop	2 bucați	anual
	Cremă de mâini	100 gr	lunar
	Soluție antibacteriană	centralizat	permanent
	Soluție de dezinfecție	centralizat	permanent
Activitate de birou	Săpun de toaletă	200 gr	lunar
	Prosop	2 bucăți	anual
	Cremă de mâini	75 gr	lunar

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Petre

Criterii de evaluare a activității salariatului**1. Competența profesională**

- 1.1. Gradul de îndeplinire a cerințelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce privește legislația specifică, reglementările PSI, sănătatea și securitate în muncă, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute;
- 1.2. Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul unității;
- 1.3. Depunerea în folosul unității a unor activități care necesită o pregătire suplimentară față de pregătirea sa de bază;
- 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;
- 1.5. Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.

2. Activitatea profesională

- 2.1. Calitatea lucrărilor elaborate (nivel tehnic, claritate, concizie etc.);
- 2.2. Complexitatea lucrărilor elaborate;
- 2.3. Productivitatea realizată în profesie (numărul lucrărilor de calitate elaborate în ultimul an, având în vedere și complexitatea acestora);
- 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.);
- 2.5. Capacitatea de coordonare a lucrărilor, precum și a persoanelor implicate în elaborarea acestora;
- 2.6. Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal etc.);
- 2.7. Promptitudinea în execuția lucrărilor;
- 2.8. Ordinea și organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor și a informațiilor.

3. Caracterizarea activității în serviciu

- 3.1. Disciplina și punctualitatea la serviciu;
- 3.2. Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului.

Din partea angajatorului
Director general
dr. SIMONA Cămin, Cristian



Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:



FIȘĂ DE EVALUARE

1. Personal cu studii superioare

Stabilirea criteriilor și subcriteriilor de evaluare	Punctaj de evaluare				
	I	II	III	IV	V
1. Competența profesională					
1.1. Gradul de îndeplinire a cerințelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce privește legislația specifică, reglementările PSI, sănătatea și securitate în muncă, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute.	4	6	9	15	23
1.2. Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul unității	0	2	5	9	15
1.3. Depunerea în folosul unității a unor activități care necesită o pregătire suplimentară față de pregătirea sa de bază	0	2	5	7	9
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.	0	1	4	7	10
1.5. Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.	0	1	4	7	10
2. Activitatea profesională					
2.1. Calitatea lucrărilor elaborate (nivel tehnic, claritate, concizie etc.)	3	7	13	20	30
2.2. Complexitatea lucrărilor elaborate	2	4	7	12	15
2.3. Productivitatea realizată în profesie (numărul lucrărilor de calitate elaborate în ultimul an, având în vedere și complexitatea acestora)	5	10	15	20	25
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.)	2	4	7	10	15
2.5. Capacitatea de coordonare a lucrărilor, precum și a persoanelor implicate în elaborarea acestora	0	3	6	9	12
2.6. Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal etc.)	1	3	6	9	12
2.7. Promptitudinea în execuția lucrărilor	1	3	5	7	12
2.8. Ordinea și organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor și a informațiilor.	1	3	5	7	12
3. Caracterizarea activității în serviciu					
3.1. Disciplina și punctualitatea la serviciu	2	4	7	12	15
3.2. Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului.	1	3	5	9	12
total punctaj	22	56	103	160	227

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
 Director general
 dr. SIMONA Căpălin-Cristian

Din partea Angajatorului
 Președinte Sindicat
 dr. VOICU Petru

2. Personal cu studii medii

Stabilirea criteriilor și subcriteriilor de evaluare	Punctaj de evaluare		
	I	II	III
1. Competența profesională			
1.1. Gradul de îndeplinire a cerințelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, inclusiv în ceea ce privește legislația specifică, reglementările PSI, sănătatea și securitate în muncă, precum și capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute.	4	9	23
1.2. Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul unității	0	5	15
1.3. Depunerea în folosul unității a unor activități care necesită o pregătire suplimentară față de pregătirea sa de bază	-	-	-
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	-	-	-
1.5. Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.	0	4	10
2. Activitatea profesională			
2.1. Calitatea lucrărilor elaborate (nivel tehnic, claritate, concizie etc.)	3	13	30
2.2. Complexitatea lucrărilor elaborate	2	7	15
2.3. Productivitatea realizată în profesie (numărul lucrărilor de calitate elaborate în ultimul an, având în vedere și complexitatea acestora)	5	15	25
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.)	2	7	15
2.5. Capacitatea de coordonare a lucrărilor, precum și a persoanelor implicate în elaborarea acestora	0	6	-
2.6. Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal etc.)	1	6	12
2.7. Promptitudinea în execuția lucrărilor	1	5	12
2.8. Ordinea și organizarea la locul de muncă, gestionarea materialelor și a informațiilor.	1	5	12
3. Caracterizarea activității în serviciu			
3.1. Disciplina și punctualitatea la serviciu	2	7	15
3.2. Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului.	1	5	12
total punctaj	22	94	196

NOTA: 1. La aprecierea activității pentru fiecare subcriteriu se acordă punctele corespunzătoare. Prin însumarea punctelor acordate pentru fiecare subcriteriu se obține punctajul total. Această valoare conduce, încadrarea într-una din clasele de evaluare.

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Cătălin Cristian

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICULESCU



Încadrarea în clasele de evaluare în funcție de punctajul total obținut ca urmare a evaluării activității

Clasă de evaluare	Punctaj total de evaluare	
	Personal cu studii superioare	Personal cu studii medii
Insuficient	0-39	0-20
Satisfăcător	40-80	21-58
Bun	81-132	59-145
Foarte bun	133-194	146-165
Exceptional	195-227	166-196



Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:



GRILĂ DE SALARIZARE NIVELURILE MINIME ȘI MAXIME ALE SALARIILOR ÎN FUNCȚIE DE COEFICIENȚII DE IERARHIZARE

Salariul de referință negociat pe institut este salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. La data negocierii contractului colectiv de muncă, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este de 2230 lei.

Nr. crt.	Funcția	Nivelul studiilor	Coeficientul de ierarhizare negociat / CCM institut		Salariul de bază (lei)*	
			Minim	Maxim	Minim	Maxim
1	CS gr. I	S	1,83	3,27	4081	7292
2	CS gr. II	S	1,77	2,55	3947	5687
3	CS gr. III	S	1,54	2,16	3434	4817
4	Cercetător științific	S	1,25	1,97	2788	4393
5	Asistent cercetare	S	1,25	1,68	2788	3746
6	Asistent cercetare debutant	S	1,25	-	2788	-
7	Inginer, economist, consilier juridic, traducător, auditor, juristconsult, traducător, (I)	S	1,41	2,34	3144	5218
8	Inginer, economist, consilier juridic, traducător, auditor, juristconsult, traducător, (II)	S	1,33	1,79	2966	3992
9	Inginer, economist, consilier juridic, traducător, auditor, juristconsult, traducător, (III)	S	1,33	1,51	2966	3367
10	Inginer, economist, consilier juridic, traducător, auditor, juristconsult, traducător, (debutant)	S	1,22	-	2721	-
11	Specialist resurse umane, Secretar științific	S	1,53	2,16	3412	4817
12	Specialist marketing, purtător de cuvânt, expert achiziții, functionar de securitate, responsabil cu protecția datelor cu caracter personal, specialist în managementul inovațiilor și transfer tehnologic	S	1,33	1,97	2966	4393
13	Subinginer	SSD	1,21	1,81	2698	4036
14	Tehnician I	M	1,21	1,79	2698	3992
15	Tehnician II	M	1,1	1,5	2453	3345
16	Tehnician III	M	1,02	1,4	2275	3122
17	Tehnician debutant	M	1,0	-	2230	-
18	Contabil, Insp. Res. Umane (I)	M	1,21	1,79	2698	3992
19	Contabil, Insp. Res. Umane (II)	M	1,1	1,45	2453	3234
20	Contabil, Insp. Res. Umane (III)	M	1,02	1,31	2275	2921
21	Contabil, Insp. Res. Umane (debutant)	M	1,0	-	2230	-
22	Secretar / Secretar asistent director	M	1,21	1,79	2698	3992
23	Casier	M	1	1,58	2230	3523
24	Muncitor calificat * (I) – (IV)	M	1	1,2	2230	2676
25	Șofer	G/M	1,2	1,4	2676	3122
26	Ingrijitor, femeie de serviciu, muncitor necalificat	G/M	1	1,1	2230	2453

*salariul de bază se calculează prin înmulțirea coeficientului de ierarhizare negociat pe institut cu salariul de referință. La data negocierii contractului colectiv de muncă salariul de referință este de 2230 lei

** (electrician, mecanic, mecanic agricol, strungar, laborant, gestionar, arhivar etc)

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMOTA Cătălin Cristian

Din partea Angajaților
Președinte Sindicat
dr. VOICU Elena



I.N.C.D.P.A.P.M. - ICPA București
Departament/Laborator/Compartiment

Aprobat,
Director general

PLAN DE FORMARE PROFESIONALĂ pe anul

Nr. crt.	Tipuri de formare profesională ¹⁾	Descriere ²⁾	Grup țintă ³⁾	Locul de muncă al grupului țintă	Posibili formatori	Durată ⁴⁾	Valoare estimativă ⁵⁾
A. Participare la cursuri de formare profesională organizate de ICPA sau de către furnizorii de servicii de formare profesională							
1							
2							
B. Stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă							
1							
2							
C. Stagii de practică și specializare în țară și în străinătate							
1							
2							
D. Alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat							
1							
2							

1) Conform Codului Muncii, ART. 192 ȘI 193

2) Tematica/ domeniul cursurilor / stagiilor de formare profesională

3) Tipul de personal / funcții/persoane cărora se adresează cursul

4) Durata cursurilor / stagiilor de formare profesională precum și perioada de desfășurare a acestor (în timpul programului normal de lucru sau cu scoatere din activitate)

5) Valoarea prevăzută în în cheltuielile indirecte ale ICPA sau alte surse de finanțare (proiecte...)

Întocmit,

Șef departament/laborator/compartiment

Comp. Resurse Umane

Din partea Angajatorului
Director general
dr. SIMONA Cătălin Cristian

Semnatarii Contractului Colectiv de Muncă sunt:



