



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ IAȘI

Nr.24850/CCMMRM/26.09.2024

Către: **ACADEMIA ROMÂNĂ FILIALA IAȘI**
SINDICATUL ANGAJAȚILOR ACADEMIEI ROMÂNE FILIALA IAȘI
Ref:Contractul Colectiv de Muncă valabil în perioada 26.09.2024 - 26.09.2026

Stimate destinatar,

Urmare a cererii dumneavoastră nr.4859/09.09.2024 înregistrată la I.T.M. Iași cu nr.24850/13.09.2024 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între angajatorul ACADEMIA ROMÂNĂ FILIALA IAȘI și între angajații ACADEMIEI ROMÂNE FILIALA IAȘI , vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași la nr.300 din data de 26.09.2024.

În baza prevederilor art. 6 alin. (1) lit. b) din Legea 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, vă notificăm asupra următoarelor aspecte:

Referitor la conținutul contractului colectiv de muncă, depus pentru înregistrare, vă atragem atenția asupra necesității respectării prevederilor art. 1 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, potrivit căreia nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi în bani sau în natură care excedează prevederilor acestei legi, precum și a prevederilor art. 105 alin. (1)-(3) din Legea 367/2022, privind dialogul social, Legea 53/2003 - Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare, potrivit căreia în sectorul bugetar clauzele contractului colectiv de muncă se negociază, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea și drepturile salariale se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă.

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ IAȘI

Același act normativ, și anume Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, prin art 105 alin. (4)-(5) stabilește că sunt lovite de nulitate acele clauze cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin (1)-(3), iar răspunderea pentru încheierea unor astfel de contracte colective de muncă revine angajatorului.

p. Inspector șef

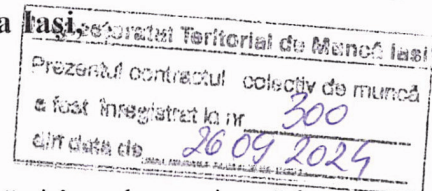


de Muncă Iași

Șef birou CCMMRM

Întocmit,
Inspector

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
la nivelul Academiei Române – Filiala Iași,
pe anii 2024-2026



Preambul

În vederea consolidării unui climat de conlucrare armonioasă și încredere reciprocă între salariații și conducerea Academiei Române – Filiala Iași, pentru întărirea responsabilității întregului personal și a angajării comune în promovarea calității muncii, a dialogului social între angajator și salariați, în scopul ridicării nivelului de performanță la nivelul Academiei Române – Filiala Iași, se redactează prezentul document prin care părțile contractante își exprimă acordul de voință asupra clauzelor prezentei negocieri.

Având în vedere procesele-verbale din 11.06.2024 și 25.06.2024, încheiate în urma desfășurării ședințelor de negociere a Contractului colectiv de muncă la nivelul Academiei Române – Filiala Iași pentru anii 2024-2026,

în temeiul dispozițiilor art. 41 alin. (5) din Constituția României, al dispozițiilor art. 229-230 din Legea nr. 53/2003 (republicată) privind Codul muncii, ale art. 95 - 119 din Legea nr. 367/2022 privind dialogul social și ale actelor normative conexe din domeniul legislației muncii, noi, părțile:

1. Academia Română – Filiala Iași (numită în continuare ARFI) și
2. Sindicatul Angajaților Academiei Române – Filiala Iași, numit în continuare S.A.A.R.F.I.,

de comun acord am hotărât să încheiem prezentul Contract colectiv de muncă la nivelul Academiei Române – Filiala Iași, pe anii 2024–2026, cu respectarea următoarelor clauze:

CAPITOLUL I
Dispoziții generale

ART. 1

În prezentul document, se definesc după cum urmează termenii și expresiile:

(1) **Parteneri sociali:** sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social.

(2) **Dialog social:** procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun.

(3) **Negociere colectivă:** negocierea dintre angajator sau organizația patronală și sindicat ori organizația sindicală sau reprezentanții salariaților, după caz, care urmărește reglementarea relațiilor de muncă ori de serviciu dintre cele două părți, precum și orice alte acorduri în probleme de interes comun.

(4) **Părți îndreptățite să negocieze** un contract colectiv de muncă: angajatori, organizații patronale sau organizații sindicale care întrunesc condițiile legale pentru a participa la negocierea unui contract colectiv de muncă.

(5) **Reprezentativitate:** atribut al organizațiilor sindicale, stabilit conform prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social. Reprezentativitatea conferă statutul de partener social abilitat să își reprezinte membrii în cadrul dialogului social instituționalizat. S.A.A.R.F.I. are calitatea de sindicat reprezentativ, atribuită prin Sentința civilă nr. 66/PJ/2023 a Judecătoriei Iași.

(6) **Angajator:** Academia Română – Filiala Iași (ARFI), instituție publică cu personalitate juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă, reprezentată prin Președinte.

(7) **Unitate ARFI:** componentă din structura organizatorică a ARFI, institutele de cercetare, centrele de cercetare, biblioteca ARFI, servicii și compartimente.



(8) **Salariat ARFI:** persoana fizică prestatoare de muncă, pentru și sub autoritatea angajatorului, în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe o perioadă nedeterminată/determinată, în vederea realizării misiunii și obiectivelor ARFI.

(9) **Membru de sindicat:** salariatul ARFI care, fără nicio îngrădire sau autorizare prealabilă, aderă la sindicatul legal constituit la nivelul ARFI.

ART. 2

(1) Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivelul Academiei Române – Filiala Iași și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției și legislației naționale în vigoare.

(3) Părțile se angajează să respecte următoarele principii:

- a) cooperarea și buna-credință reciprocă în domeniul relațiilor de muncă și al protecției sociale și economice;
- b) promovarea parteneriatelor sociale și a negocierilor colective;
- c) depunerea eforturilor pentru rezolvarea pe cale amiabilă a conflictelor de muncă;
- d) promovarea libertății de exprimare și informare.

(4) Prezentul Contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali ai ARFI și pentru cei nou angajați în perioada de aplicabilitate a sa.

(5) În situația în care în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract colectiv de muncă intervin reglementări legale ce modifică prevederile prezentului contract, acestea se aplică de la data intrării în vigoare a actului normativ și vor fi inserate în contract la renegocierea acestuia.

(6) În situația în care pentru unele clauze din prezentul Contract colectiv de muncă s-a constatat nulitatea de către instanța judecătorească, până la renegocierea clauzelor în cauză, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile salariaților, cuprinse în lege.

ART. 3

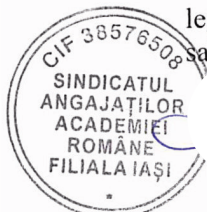
(1) Contractul colectiv de muncă are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor ce decurg din relațiile de muncă. Contractul urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității, prevenirea sau limitarea conflictelor de muncă și a grevelor. Concret, el stabilește obligațiile părților, cu privire la:

- a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă;
- b) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- c) măsuri de protecție socială a salariaților;
- d) salarizarea și alte drepturi salariale;
- e) sănătatea și securitatea în muncă;
- f) contractul individual de muncă;
- g) formarea profesională;
- h) alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților contractante.

(2) Părțile contractante asigură aplicarea clauzelor prezentului Contract colectiv de muncă, în condițiile legii. Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitățile ARFI, cu respectarea prevederilor contractului privind raporturile de muncă, a Regulamentului Intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(3) Angajatorul recunoaște dreptul la informare și consultare și libertatea de opinie a fiecărui salariat, conform Constituției României, legislației naționale, precum și convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat.

(4) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminare.



(5) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare. Angajatorul are obligația de a asigura securitatea, sănătatea și siguranța salariaților în toate aspectele legate de muncă.

(6) Articolele privitoare la combaterea tuturor formelor de hărțuire, detaliate în Regulamentul Intern al ARFI, se coroborează cu prevederile legale aplicabile în vigoare.

(7) Examenul psihologic anual este obligatoriu pentru toți salariații ARFI. Examinarea se va realiza de către un specialist selectat în urma unei proceduri de achiziție publică în limita resurselor financiare disponibile. Responsabilii SSM la nivelul unităților ARFI vor iniția acțiunea de selecție a specialistului.

(8) Principiul plății egale pentru muncă egală implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală, eliminarea, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare, a oricărei discriminări directe sau indirecte.

(9) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală în raport cu munca prestată, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

ART. 4

Părțile contractante se obligă să se consulte și să se informeze reciproc în cazurile prevăzute de legislația aplicabilă, în vigoare, referitoare la relațiile de muncă.

ART. 5

Interpretarea clauzelor Contractului colectiv de muncă se face prin consens, în Comisia paritară. Dacă nu se realizează consensul, clauza litigioasă se interpretează potrivit regulilor dreptului comun, respectiv art. 1266-1269 din Codul Civil. Dacă și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților, în limitele legii.

CAPITOLUL II

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă

ART. 6

(1) Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 24 de luni și intră în vigoare la data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași.

(2) Clauzele prezentului Contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile îndreptățite să negocieze Contractul colectiv de muncă sunt de acord cu acest lucru, în conformitate cu prevederile art. 116 din Legea dialogului social nr. 367/2022.

(3) Orice solicitare de modificare și/sau completare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri. Cererea de modificare și/sau completare se aduce la cunoștință, în scris, celeilalte părți, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(4) Cererea de modificare și/sau completare a contractului va fi depusă, după caz, de către reprezentanții sindicatului la reprezentanții angajatorului, iar de către reprezentanții angajatorului la reprezentanții sindicatului.

(5) Modificările și/sau completările aduse prin acte adiționale prezentului contract produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași.

(6) Dacă niciuna dintre părți nu notifică cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat Contractul colectiv de muncă, intenția de a nu fi prelungit, valabilitatea acestuia se prelungește, de drept, o singură dată, până la încheierea unui nou contract, pentru cel mult 12 luni, conform art. 108 (2) din Legea dialogului social nr. 367/2022.

ART. 7

Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări și/sau completări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu se declanșeze conflicte de muncă și să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.



ART. 8

Aplicarea prezentului Contract colectiv de muncă poate fi suspendată oricând, în interiorul termenului de valabilitate, prin acordul de voință al ambelor părți sau în caz de forță majoră.

ART. 9

Prezentul Contract colectiv de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept, conform art. 6 alin. (6) din prezentul contract;
- b) prin acordul părților;
- c) la data desființării angajatorului sau încetării activității acestuia printr-un al mod prevăzut de lege;
- d) în alte cazuri prevăzute de lege.

ART. 10

Comisia paritară este constituită la nivelul ARFI, în scopul îmbunătățirii activității și rezultatelor obținute în linie organizatorică, prin implicarea ambelor părți în stabilirea celor mai bune căi de atingere a obiectivelor instituționale. Prin intermediul Comisiei paritare se dorește, de asemenea, ca în situațiile în care apar divergențe în legătură cu aplicarea prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă, ARFI și S.A.A.R.F.I. să încerce soluționarea pe cale amiabilă a acestora.

(1) În termen de 14 de zile calendaristice de la intrarea în vigoare a prezentului contract, părțile convin să constituie Comisia paritară la nivelul ARFI. Aceasta va fi numită prin decizie a Președintelui ARFI, conform reglementărilor legale și va funcționa în baza unui Regulament de organizare și funcționare întocmit în cadrul comisiei și care va fi aprobat de conducerea ARFI în cel mult 30 de zile de la numirea comisiei. Regulamentul va descrie constituirea, atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea Comisiei paritare.

(2) Comisia paritară este împuternicită să monitorizeze aplicarea și să interpreteze prevederile Contractului colectiv de muncă în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți. Ea se va întruni regulamentar o dată pe an și în mod excepțional la cererea oricăreia dintre părți, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la înregistrarea cererii.

(3) În exercitarea atribuțiilor, Comisia paritară emite recomandări care vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul/pe site-ul ARFI și al unităților sale. Părțile semnatare ale Contractului colectiv de muncă vor aplica cu bună-credință dispozițiile recomandărilor formulate. În caz contrar, vor motiva neimplementarea recomandărilor celeilalte părți, urmând să decidă în consecință, informând despre aceasta și Comisia paritară.

(4) În cadrul ședinței ordinare anuale Comisia paritară va analiza gradul de implementare al prevederilor Contractului colectiv de muncă.

(5) În cazurile în care Comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului Contract colectiv de muncă în termen de 15 zile de la data întrunirii în ședința organizată în acest scop, părțile semnatare ale contractului au dreptul de a se adresa organismelor competente, în conformitate cu prevederile legale.

CAPITOLUL III

Timpul de muncă, timpul de odihnă, măsuri de protecție socială

ART. 11

(1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru prestarea muncii și îndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor sale.

(2) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(3) De comun acord salariat-angajator se pot desfășura activități specifice fiecărei unități ARFI peste programul stabilit de angajator sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.



(4) Durata timpului de muncă aferent unui contract individual de muncă, inclusiv orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 ore/săptămână cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. La stabilirea perioadei de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(5) Salariații ARFI pot avea mai multe contracte individuale de muncă, în limita timpului de muncă prevăzut de legislația în vigoare.

ART. 12

(1) Activitățile corespunzătoare pentru salariații ARFI sunt cele prevăzute în fișa postului, elaborată de angajator. La solicitarea scrisă a salariatului nemulțumit de modificarea fișei postului, Sindicatul va emite un punct de vedere.

(2) Atribuțiile suplimentare funcției de bază, rezultate din contracte cu finanțare extrabugetară, stabilite pe bază de contract individual de muncă, sunt remunerate conform legii și prevederilor contractuale. Contractele individuale de muncă suplimentare stabilesc atât modalitatea de plată efectivă, cât și cuantumul care vor reveni salariaților.

ART. 13

(1) Programul de lucru este stabilit prin Regulamentul Intern, conform prevederilor legale.

(2) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de lucru și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la sediul său, la loc vizibil.

(3) Salariații pot solicita, în mod justificat, stabilirea unui program de lucru individualizat. Angajatorul va analiza cererea și va aproba aceasta în funcție de posibilități.

(4) Stabilirea programului de lucru individualizat nu afectează drepturile prevăzute în Contractul colectiv de muncă.

ART. 14

(1) Munca prestată, din dispoziția reprezentantului legal ARFI, peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbătoare legale, de repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează este considerată muncă suplimentară.

(2) Este interzisă efectuarea muncii suplimentare de către salariații care sunt încadrați cu contracte individuale de muncă cu timp parțial.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea consecințelor unui accident, ori în alte cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta muncă suplimentară, la solicitarea angajatorului.

(4) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(5) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (4), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(6) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (4), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(7) Plata muncii în condițiile alin. (5) și (6) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost făcută prin dispoziția scrisă a angajatorului, în condițiile legii.

(8) În cazul prestării de ore suplimentare peste numărul de ore prevăzut de lege, este necesar acordul sindicatului reprezentativ, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

ART. 15

(1) a) Salariatul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca



prestată în timpul nopții, în procent de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

b) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor, indemnizațiilor și altor drepturi.

(2) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea periodic, conform legislației în vigoare și a Regulamentului Intern al ARFI.

(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

ART. 16

Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, respectiv 2 ani, potrivit legii, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi, fără ca aceasta să le afecteze salariul.

ART. 17

(1) La solicitarea sa, salariatul care are în întreținere un copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) și care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia beneficiază de program de lucru redus la 4 ore, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani, precum și de celelalte drepturi prevăzute de art. 32 din OUG nr. 111/2010.

(2) Salariații încadrați cu contract individual de muncă cu timp parțial beneficiază de vechimea în muncă corespunzătoare unei norme întregi.

ART. 18

(1) Angajatorul are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale la recomandarea medicului de familie sau a medicului specialist, în limita a maximum 16 ore pe lună, fără a le fi afectate acestora drepturile salariale, conform art. 15 din OUG nr. 96/2003.

(2) Salariatele care beneficiază de dispozițiile alin. (1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale.

(3) În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, conform art. 13 din OUG nr. 96/2003.

ART. 19

(1) Salariatele gravide, cele care au născut recent sau cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte și nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana lor, cu excepția concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a dizolvării sau falimentului angajatorului, în condițiile legii.

(2) Salariatele menționate la alin. (1) beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de OUG nr. 96/2003.

ART. 20

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

(2) În fiecare săptămână, salariații au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, sâmbăta și duminica.

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, repausul săptămânal poate fi acordat în alte zile ale săptămânii. În condițiile legii, salariații aflați în această situație beneficiază de un spor la salariul de bază, în situația în care acesta este reglementat prin acte normative specifice.

(4) Se consideră sărbători legale și sunt zile de repaus următoarele:

- a) 1 și 2 ianuarie;
- b) 6 și 7 ianuarie – Boboteaza și Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- c) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- d) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;



- e) prima și a doua zi de Paști;
- f) 1 mai - Ziua Muncii;
- g) 1 iunie - Ziua Copilului;
- h) prima și a doua zi de Rusalii;
- i) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- j) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- k) 1 decembrie - Ziua Națională a României;
- l) prima și a doua zi de Crăciun;
- m) 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(5) Zilele libere pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual. Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

(6) În cazul în care, din motive justificate, salariații lucrează în zilele de sărbătoare legală, aceștia beneficiază de drepturile aplicabile personalului din sectorul bugetar în vigoare.

ART. 21

Părțile semnatare ale prezentului contract convin să sărbătorească anual:

- a) ziua de 4 aprilie, Ziua Academiei Române;
- b) ziua de 19 noiembrie, Ziua Cercetătorului;
- c) ziua de 23 aprilie, Ziua Bibliotecarului;
- d) ziua de 23 iunie, Ziua Funcționarului public.

ART. 22

(1) Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege.

(2) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- a) Salariații din activitatea de cercetare științifică atestată au dreptul la concediu de odihnă plătit, după cum urmează:
 - i) salariații cu o vechime în muncă de până la 5 ani - 24 de zile lucrătoare/an;
 - ii) salariații cu o vechime în muncă de 5-15 ani - 26 de zile lucrătoare/an;
 - iii) salariații cu o vechime în muncă de peste 15 ani - 28 de zile lucrătoare/an.
- b) Ceilalți salariați au dreptul la concediu de odihnă plătit, după cum urmează:
 - i) salariații cu o vechime în muncă de până la 15 ani - 21 de zile lucrătoare/an;
 - ii) salariații cu o vechime în muncă de peste 15 ani - 25 de zile lucrătoare/an.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, cumulat cu indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent care nu sunt incluse în salariul de bază (cu excepția indemnizației de vacanță) pentru perioada respectivă. Indemnizația de concediu se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la cererea salariatului, în limita fondurilor disponibile.

(4) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, stabilite de către instituțiile de specialitate, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, stabilit pe baza documentelor specifice fiecărui caz în parte, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare.

(5) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, la cerere, în baza scrisorii medicale eliberată de medicul specialist, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de 3 zile care se acordă după cum urmează:

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

(6) În cazul în care ambii soți sunt salariați ai ARFI, au dreptul la programarea concediului de odihnă în aceeași perioadă.



(7) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu se includ în durata concediului de odihnă.

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

(9) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal, ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav au survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când acest lucru nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(10) Concediul de odihnă poate fi efectuat fracționat, cel puțin una dintre fracțiuni va fi de minimum 15 zile, conform H.G. nr. 250/1992. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs. La solicitarea motivată a salariatului, se pot acorda fracțiuni de concediu de odihnă de 10 zile lucrătoare, cu avizul șefului ierarhic superior.

(11) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(12) Salariații au obligația de a efectua, în fiecare an calendaristic, concediile de odihnă anuale la care au dreptul.

ART. 23

(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 5 zile calendaristice;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, socrului/soacrei, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor salariatului - 5 zile calendaristice;
- e) schimbarea locului de muncă în cadrul ARFI, însoțită de schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare;
- f) îngrijirea sănătății copilului - 1 zi lucrătoare conform Legii nr. 91/2014;
- g) donarea de sânge - 2 zile lucrătoare;
- h) control medical anual - 1 zi lucrătoare.

(2) În situațiile în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin. (1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite.

(3) Ziua liberă prevăzută la alin. (1) lit. f) se acordă la cererea unuia dintre părinții/reprezentanții legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului pediatru sau a medicului de familie, din care să rezulte controlul medical efectuat. Cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere a salariatului ARFI că, în anul respectiv, celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita.

ART. 24

(1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, a cărui durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual și care nu afectează vechimea în muncă, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;



- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor/referatelor sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de bursă de doctorat;
 - c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă instituție.
- (2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:
- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
 - b) 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 concediu pentru însoțirea unei rude apropiate – soț, copil, frate, soră, părinte – pe timpul cât bolnavul se află la tratament în străinătate. În ambele situații concediul se acordă cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.
- (3) Concediile fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, la cerere, cu acordul angajatorului, pe o durată de maxim 2 ani într-un interval de 5 ani.
- (4) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (1) lit. a) nu afectează vechimea în muncă.

ART. 25

(1) Tatăl salariat are dreptul la un concediu de cel puțin 2 luni, din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 din OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

(2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului soțului/soției.

ART. 26

Salariații ARFI au dreptul la o pauză de masă de 20 minute, care se include în programul de lucru. Salariații ARFI pot solicita, în scris, șefului ierarhic superior, o pauză de masă mai îndelungată, dar aceasta nu va fi inclusă în programul de lucru.

CAPITOLUL IV

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 27

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

(2) Salarizarea personalului ARFI se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi salariale prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul Contract colectiv de muncă, angajatorul va stabili necesarul de fonduri și îl va înainta ordonatorului principal de credite conform procedurilor specifice.

(3) Toate drepturile salariale cuvenite salariaților ARFI se plătesc înaintea oricăror altor obligații financiare ale ARFI.

(4) Angajatorul întreprinde demersurile necesare pentru salarizarea la timp și integral a personalului aflat în subordinea sa.

(5) Salariul lunar brut cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, adaosurile, primele, premiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar conform Legii-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.



(7) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (6), prin grija persoanei desemnate de angajator în acest scop, fiecărui salariat i se va înmâna, în mod individual, documentul din care reies drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.

(8) În proiectul de buget se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor salariale care se cuvin personalului ARFI, în condițiile legii. ARFI are obligația să calculeze și să transmită ordonatorului principal de credite în timp util sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, potrivit legii.

(9) Drepturile salariale cuvenite salariaților se plătesc lunar, de regulă până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă.

ART. 28

(1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații.

(2) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de conducere pentru care gradația este inclusă la nivel maxim în salariul de bază. Tranșele de vechime în muncă se calculează conform art. 10, completat cu art. 38 (7), din Legea-cadru nr. 153/2017.

(3) Pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul încadrat în aceeași unitate ARFI pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salariul de bază se determină prin aplicarea art. 39 alineatele (1)-(4) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 29

Salariații ARFI au dreptul de a obține un venit lunar neplafonat, de a desfășura activități prin cumul, privind cercetarea, învățământul sau valorificarea cercetării, în conformitate cu prevederile legislației în domeniu. Acestea se pot efectua în interiorul sau în afara ARFI. Salariații au dreptul de a lucra și de a fi remunerați de angajatorul pentru care desfășoară activitatea pentru munca depusă în calitate de experți, referenți, membri în comisii de evaluare, consultanți și altele asemenea, la solicitarea altor instituții sau agenți economici, fără a intra în conflict de interese cu instituția unde își desfășoară activitatea de bază.

ART. 30

(1) Personalul care deține titlul științific de doctor în domeniul în care își desfășoară activitatea beneficiază, doar la funcția de bază, de prevederile art. 14 din Legea-cadru nr. 153/2017, în limitele prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Pentru conducătorii de doctorat, care au cel puțin un doctorand în cadrul entităților subordonate Academiei Române, salariul de bază este egal cu acela pentru director adjunct de institut de cercetare sau director centru de cercetare, conform Legii-cadru nr. 153/2017. Asimilarea conducătorilor de doctorat se va face în raport cu tipul entității la care sunt angajați (institut/centru de cercetare științifică) și cu gradul deținut de directorul acesteia.

(3) Salariații ARFI beneficiază de tichetele valorice și indemnizațiile stabilite prin lege în limitele creditelor bugetare ce au fost repartizate ARFI de ordonatorul principal de credite.

(4) Pentru activitatea desfășurată de către persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, conform art. 22 din Legea-cadru nr. 153/2017, în limitele prevăzute de legislația în vigoare. Condițiile de acordare, precum și categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de legile în vigoare.

(5) Salariații beneficiază de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, în procent de până la 15% din salariul de bază, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(6) Categoriile de personal, locurile de muncă, mărimea concretă a sporului pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare, precum și condițiile de acordare a acestuia se aprobă de ordonatorul principal de credite la propunerea Serviciului Resurse Umane Salarizare, cu consultarea sindicatului, în limita prevederilor din Regulamentul prevăzut la art. 23 din Legea-cadru nr. 153/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.



(7) Sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă cu respectarea prevederilor art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017 și cu încadrarea în sumele prevăzute pentru cheltuieli de personal din bugetul de venituri și cheltuieli aprobat.

(8) a) ARFI poate acorda premii de excelență pentru salariații care au participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitate, au efectuat lucrări cu caracter excepțional ori au avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport cu complexitatea sarcinilor, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

b) Pentru stimularea implicării active a salariaților ARFI în realizarea obiectivelor ARFI, angajatorul poate identifica mijloace de motivare a salariaților, cum ar fi: suport financiar pentru schimburi de experiență, documentare la instituții similare din țară, promovarea activității și rezultatelor ARFI, în limita fondurilor disponibile.

(9) Salariatul care s-a aflat în concediu plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 7 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și salariatul ale cărui raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, la reluarea activității își păstrează gradul sau treapta profesională în care a fost încadrat anterior suspendării, salarizarea urmând a se face la nivelul de salarizare pentru funcții similare.

(10) În perioada în care salariatul exercită cu caracter temporar o funcție de conducere, acesta beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective.

(11) Salariatul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o majorare a salariului de bază cu 10%, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

CAPITOLUL V

Sănătatea și securitatea în muncă

ART. 31

(1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a lucrătorilor în procesul muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați și angajator.

(3) ARFI asigură, pe cheltuiala proprie, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă.

(4) La angajare, la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, la reluarea activității după o întrerupere mai mare de 30 de zile lucrătoare, salariatul va fi instruit și testat cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

(5) În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în conformitate cu noile norme.

ART. 32

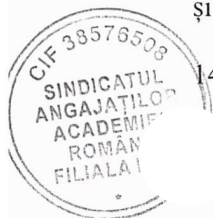
(1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, precum și instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerea ARFI va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție, protecția colectivă fiind prioritară.

(2) Angajatorul este obligat să asigure controlul medical anual pentru întregul personal salariat, suportând fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set de analize medicale, în condițiile prevăzute de legislația muncii.

ART. 33

(1) La nivelul ARFI se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, având scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă.

(2) Organizarea comitetului de securitate și sănătate în muncă este reglementată de H.G. nr. 1425/2006.



(3) Timpul de muncă necesar exercitării atribuțiilor specifice în cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă este considerat a fi timp efectiv lucrat și va fi stabilit de către angajator, la propunerea Responsabilului SU și SSM, în funcție de numărul total al salariaților din ARFI.

(4) Instruirea salariaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de către angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul.

(5) Organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă este cuprinsă în regulamentele interne, care vor fi aduse la cunoștința salariaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul unității.

(6) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

ART. 34

(1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați în baza unui regulament (normativ) privind normarea muncii întocmit de angajator, prin conducerea unităților ARFI, cu consultarea sindicatului, potrivit specificului activității fiecăruia și se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.

(2) ARFI va asigura organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă, stabilind sarcini de serviciu și responsabilități sub formă de norme de muncă, norme de timp sau norme de personal, însoțite de descrierea sferei de atribuții.

(3) Normele de muncă vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților; în egală măsură, normele de muncă vor asigura utilizarea integrală și eficientă a timpului de lucru.

(4) Când normele de muncă fie nu asigură un grad complet de ocupare, fie conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea ARFI sau a unității ARFI, cât și de sindicat.

(5) Conducerea ARFI/ unităților ARFI are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații au obligația să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.

(6) Normele de muncă aprobate de ARFI cu avizul consultativ al sindicatului se aduc la cunoștința salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

ART. 35

(1) În cadrul întâlnirii ordinare anuale a Comisiei paritare, aceasta analizează situația din teren și stabilește măsuri pentru menținerea și îmbunătățirea condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, urmărind îndeplinirea următoarelor standarde:

- a) amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu - iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică.
- c) dotarea spațiilor cu mijloace de lucru necesare desfășurării activității ARFI, cum ar fi: birotică, stingătoare, lift, instalații electrice și sanitare și alte materiale necesare desfășurării în bune condiții a activității.
- d) amenajarea în limita spațiilor disponibile a anexelor sociale ale locurilor de muncă, cum ar fi: săli de studiu și săli de conferință, grupuri sanitare, săli de repaus;
- e) asigurarea mentenanței aparaturii de lucru, a instalațiilor și a elementelor de software utilizate;
- f) informarea salariaților cu privire la posibilele emisii iritante și/sau poluante constatate și recomandarea unor măsuri.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către ARFI și de către sindicat.



ART. 36

(1) Angajatorul va organiza, la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apți pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, angajatorul având obligația de a face toate demersurile pentru a asigura fondurile necesare efectuării examenului medical (realizat prin contract de prestări servicii cu o firmă abilitată în domeniu).

(2) Examinarea medicală are ca scop verificarea stării de sănătate și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

ART. 37

Angajatorul are obligația să pună la dispoziție și să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii, în limita resurselor financiare disponibile.

CAPITOLUL VI

Contractul individual de muncă

ART. 38

(1) În vederea perfectării raporturilor de muncă și a stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor angajatorului și ale salariaților, angajarea în muncă se face prin încheierea contractului individual de muncă, în condițiile respectării legislației în vigoare.

(2) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul muncii.

(3) Fac excepție de la prevederile alin. (2) situațiile în care, prin lege, sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

ART. 39

(1) Angajarea și, respectiv, încheierea contractului individual de muncă se efectuează numai după verificarea prealabilă a competențelor profesionale și aptitudinilor persoanelor care solicită angajarea, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului.

(2) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia, conform art. 57 din Codul muncii.

ART. 40

(1) Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(2) Modificările apărute în condițiile schimbării legislației cu privire la încadrarea personalului plătit din fonduri publice vor fi aduse la cunoștința salariaților, prin încheierea de acte adiționale la contractul individual de muncă existent.

(3) Fișa postului este anexă la contractul individual de muncă și face parte integrantă din acesta. Fișa postului stabilește atribuțiile, sarcinile și răspunderile individuale corespunzătoare postului pe care îl ocupă salariatul, presupune enumerarea atribuțiilor corespunzătoare postului, reprezentând o concretizare a obligațiilor pe care salariatul și le asumă la încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul derulării acestuia.

(4) ARFI va elibera fiecărui salariat, la cerere, o legitimație de serviciu, în format fizic. Totodată, salariații ARFI pot beneficia de adrese de e-mail instituționale acordate conform procedurilor interne ARFI.

ART. 41

Contractele individuale de muncă se încheie între angajator, ARFI, și salariați.

ART. 42

(1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.



(2) În situațiile și în condițiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată.

(3) Salariații ARFI pot încheia contract individual de muncă cu timp parțial, în condițiile legii și ale prezentului Contract colectiv de muncă.

ART. 43

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația, sub sancțiunea prevăzută de art. 19 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Informarea prevăzută la alin. (1) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art. 17 și art. 18 din Codul muncii.

ART. 44

(1) Posturile vacante sau temporar vacante, care nu au putut fi ocupate prin concurs, în condițiile legii, pot fi ocupate în regim de cumul de către salariații ARFI, care, în afara funcției de bază, vor executa și atribuțiile din fișa postului vacant.

(2) Încadrarea personalului ARFI prin cumul se face în baza deciziei președintelui ARFI, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit grilei de salarizare specifice postului respectiv.

ART. 45

Salariații nu pot renunța la drepturile care le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție sau orice presiune exercitată asupra salariaților ARFI prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege acestora sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

ART. 46

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

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

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

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

(4) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la art. 41 alin. (3) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract, cu excepția situațiilor în care modificarea respectivă este prevăzută în mod expres de lege.

(5) În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie odată cu acordul de voință al părților.

(6) Contractul individual de muncă și/sau actul adițional intră în vigoare numai după semnarea de către ambele părți, angajator și salariat.

ART. 47

(1) Delegarea salariaților se face în condițiile stabilite de Codul muncii, art. 44 alin. (1): „Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia” și alin. (2): „Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor



de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil”.

(2) Detașarea este definită în art. 45 din Codul muncii, ca „actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia”, și poate fi dispusă, conform art. 46, pentru o perioadă de cel mult 1 an.

(3) Delegarea și detașarea se vor face cu respectarea următoarelor prevederi:

- a) angajatorul are obligația de a consulta sindicatul semnat al prezentului contract și salariatul, în legătură cu intenția de detașare în altă unitate a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat;
- b) în situația în care un membru de sindicat refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte, pentru a-l susține în fața angajatorului;
- c) pe perioada delegării sau a detașării, salariatul are dreptul să primească contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare, conform art. 46 alin. (4) și art. 47 din Codul muncii, și o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare, în baza art. 44 alin. (2) din Codul muncii;
- d) pe perioada delegării sau a detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile correlative;
- e) pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea salariatului sau a sindicatului din care face parte.

(4) Pentru prelungirea perioadei de detașare a unui salariat, angajatorul va solicita acordul salariatului, conform art. 44 alin. (1) din Codul muncii.

ART. 48

(1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, de legislația de drept comun, de legislația specială, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile.

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului Contract colectiv de muncă, contractelor individuale de muncă.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ART. 49

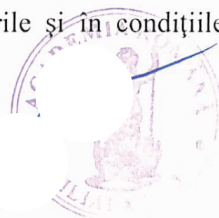
(1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din Codul muncii.

(2) 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. 50

Contractul individual de muncă poate înceta, în condițiile prevăzute de lege, prin unul din următoarele moduri:

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



ART. 51

(1) Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de: gen, orientare sexuală, vârstă, naționalitate, rasă, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- 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 salariații sunt însărcinați, 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 și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- h) pe durata exercitării unei demnități publice.

ART. 52

(1) Conducerea ARFI și reprezentanții S.A.A.R.F.I. se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a ARFI, cu consecințe previzibile asupra salariaților, și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

(2) Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaților este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității. Desființarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală și serioasă.

(3) Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă.

ART. 53

Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea reprezentanților sindicatului angajaților ARFI, în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu respectarea legislației în vigoare.

ART. 54

(1) În cazul concedierii oricărui salariat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenția de concediere sindicatului, înainte de emiterea deciziei de încetare.

(2) În cazul în care, la nivelul unei unități ARFI există mai multe posturi de aceeași natură și desființarea unuia sau a mai multora dintre acestea va determina concedieri individuale, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale ale persoanelor care le ocupă, aplicându-se aceleași criterii ca în cazul concedierilor colective, conform art. 56 alin. (2) din prezentul contract.

ART. 55

(1) Angajatorul este obligat, potrivit legii, să acorde un preaviz la desfacerea contractului de muncă, durata preavizului fiind de 20 zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data la care i se comunică salariatului, în scris, cauza care determină concedierea.

(2) În perioada preavizului, salariații au dreptul, la cerere, să absenteze jumătate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze



salariul și celelalte drepturi care li se cuvin. Orele absente vor fi consemnate distinct în evidențele de prezență, iar orice accident sau eveniment petrecut în perioada de absență nu va fi considerat ca fiind petrecut în timpul programului de lucru, angajatorul declinându-și orice responsabilitate a eventualelor consecințe.

ART. 56

(1) Concedierile individuale sau colective, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, se fac cu respectarea art. 68-74 din Codul muncii, precum și a altor prevederi legale privind măsurile de protecție socială.

(2) În cazul reducerii structurii de personal, angajatorul ia măsuri pentru încadrarea în numărul de posturi finanțate, convenind de comun acord cu S.A.A.R.F.I. criteriile concrete care se vor utiliza. În acest scop se va elabora un Regulament de organizare și desfășurare a selecției pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, în urma consultărilor purtate între conducerea ARFI și sindicat, care va prevedea criteriile cum ar fi:

- a) evaluarea performanțelor profesionale individuale ale salariaților;
- b) contractele individuale de muncă ale salariaților care solicită plecarea din ARFI;
- c) contractele individuale de muncă ale salariaților aflați în cumul salar cu salariu și care au funcția de bază la un alt angajator, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- d) contractele individuale de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare și nu au solicitat pensionarea în condițiile legii;
- e) contractele individuale de muncă ale salariaților care au avut abateri disciplinare în ultimele 12 luni;
- f) situația familială a salariaților și numărul de membri ai familiei aflați în întreținere;
- g) apropierea de vârsta de pensionare.

(3) În cazul în care măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecționare profesională și a încheiat cu angajatorul un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea angajatorului o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va pretinde acestuia despăgubiri și nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional, dacă măsura desfacerii contractului individual de muncă nu-i este imputabilă.

ART. 57

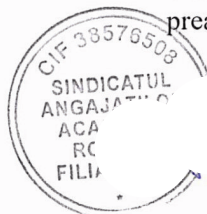
În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă, cu respectarea prevederilor art. 74 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 58

(1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorul despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz înscris în contractul individual de muncă conform legislației în vigoare, care nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(2) În cazul în care angajatorul refuză înregistrarea demisiei, salariatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a demisiona fără preaviz, dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă și prin prezentul Contract colectiv de muncă sau dacă angajatorul își exprimă, în scris, renunțarea totală sau parțială la termenul de preaviz.



CAPITOLUL VII

Formarea profesională

ART. 59

(1) ARFI se obligă să asigure salariaților, în limita resurselor financiare disponibile, accesul periodic la formarea profesională în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(2) Formarea profesională a salariaților ARFI trebuie să urmărească menținerea și îmbunătățirea nivelului de cunoaștere pentru îndeplinirea scopului și obiectivelor postului ocupat, putând fi realizată prin studiu individual, activități colective sau prin următoarele forme externe:

- a) doctorat și abilitare;
- b) programe de formare continuă pentru dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite sau pentru dobândirea de noi competențe;
- c) programe de documentare și schimburi de experiență la nivel național și internațional;
- d) programe de specializare și de cooperare interdisciplinare, la nivel național și internațional;
- e) învățământ postuniversitar, organizat potrivit legii;
- f) burse de perfecționare și stagii de pregătire și documentare realizate în țară sau în străinătate;
- g) manifestări științifice din țară sau din străinătate;
- h) participarea la cursuri organizate de furnizorii de servicii de formare profesională din țară și din străinătate.

(3) Timpul propriu-zis alocat de către salariați stagiilor de perfecționare profesională reprezintă vechime în muncă, dacă participarea este inițiată de către ARFI.

ART. 60

(1) Conducerea unităților ARFI se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea SAARFI.

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul ARFI.

(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare la sediul ARFI și pe site-ul ARFI.

ART. 61

(1) ARFI va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională, în condițiile legii, în cazul în care participarea este inițiată de către angajator, prin planul anual de formare profesională aprobat.

(2) ARFI va suporta costurile legale aferente organizării concursurilor de angajare/promovare pe care le organizează, în limita fondurilor și resurselor disponibile.

ART. 62

(1) Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 197 din Codul muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul muncii, respectiv:

- a) nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită conform procedurilor interne ARFI, prin act adițional la contractul individual de muncă;
- b) în cazul încetării contractului individual de muncă la inițiativa salariatului sau din motive imputabile acestuia, în perioada stabilită prin actul adițional, salariatul va suporta toate cheltuielile ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.



(2) În cazul scoaterii totale din activitate, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind, pe perioada cursurilor/stagiilor de formare profesională, de toate drepturile care i se cuvin, în afara celor salariale, conform art. 49 (3) din Codul muncii.

ART. 63

(1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154–158 din Codul muncii.

(2) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura, pe cheltuiala sa, participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. Salariatul care a beneficiat de prevederile acestui alineat are obligația de a face dovada participării și absolvirii cursurilor de formare profesională.

CAPITOLUL VIII

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

ART. 64

(1) Conducerea ARFI, respectiv a unităților ARFI, invită un reprezentant al sindicatului să participe la ședințele Biroului Filialei Iași a Academiei Române, respectiv la ședințele Consiliilor științifice ale unităților ARFI, în condițiile prevăzute de lege, atunci când se discută probleme de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților ARFI. Reprezentantul sindicatului este obligat să asigure confidențialitatea informațiilor care i-au fost transmise cu acest caracter. Participarea se face cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot. S.A.A.R.F.I. va primi un exemplar al hotărârii Biroului Filialei și extrase din procesele-verbale ale Consiliilor științifice la ale căror ședințe a participat un reprezentant al său.

(2) Înstiințarea S.A.A.R.F.I. privind întrunirea Biroului Filialei și a Consiliilor științifice ale unităților ARFI, în condițiile alin. (1), se face de către Secretariatul ARFI, respectiv Secretariatele unităților ARFI cu cel puțin 48 de ore înainte de ședință, comunicându-se ordinea de zi și asigurându-li-se reprezentanților Sindicatului accesul la documentele privind problemele profesionale, economice și sociale puse în discuție, care îi privesc pe membrii de sindicat.

ART. 65

(1) Angajatorul asigură gratuit, în incinta proprie și în limita resurselor disponibile, pentru activitatea sindicatului, spațiul și mobilierul necesare, acces la echipamentul de birotică (fax, copiator și altele cu caracter administrativ), precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a ARFI.

(2) Baza materială aflată în administrarea ARFI va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicat sau de angajator.

(3) ARFI va sprijini sindicatul pentru organizarea unor evenimente festive, cu ocazii cum ar fi: Ziua Femeii, Sărbătoarea Crăciunului, Ziua Academiei etc., punând la dispoziția S.A.A.R.F.I. spațiile și dotările tehnice, în limita disponibilităților.

ART. 66

(1) La cererea S.A.A.R.F.I. și cu acordul membrilor de sindicat, conducerea ARFI va accepta încasarea cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale, vor fi virate în contul sindicatului.

(2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale, în cuantumul stabilit la nivelul S.A.A.R.F.I. și comunicat Serviciului Resurse Umane, Salarizare, IT și SU&SSM din cadrul ARFI, este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.



ART. 67

Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților sindicatului de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în Contractul colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

ART. 68

(1) ARFI și S.A.A.R.F.I. își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

(2) Membrii S.A.A.R.F.I. care ocupă funcții eligibile în cadrul acestuia (membri în Biroul executiv, în Comisia de cenzori, în Comisia paritară – ca reprezentanți ai sindicatului – sau ca invitați la ședințele Biroului Filialei ori ale Consiliilor științifice ale unităților ARFI, cât și alți angajați efectiv implicați în activități care implică responsabilitate sindicală), pot beneficia de reducerea programului lunar de lucru cu un număr de până la 3 zile lucrătoare, destinate activității sindicale, pe baza programării transmise de sindicat, timpul astfel acordat fiind considerat timp de lucru efectiv.

(3) Părțile contractante recunosc existența dreptului sindical și se angajează să faciliteze exercitarea acestuia asigurând totodată protecție reprezentanților sindicali, potrivit reglementărilor în vigoare.

(4) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților ARFI de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale aplicabile.

(5) Angajatorul va lua măsuri disciplinare, cu respectarea dispozițiilor Codului muncii, împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

(6) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatului nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații ARFI.

ART. 69

(1) ARFI și S.A.A.R.F.I. se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Părțile semnatare ale prezentului Contract colectiv de muncă se obligă să asigure un climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legale aplicabile, a Contractului colectiv de muncă, a regulamentelor interne ARFI, precum și a drepturilor și intereselor salariaților, urmărind îndeplinirea misiunii și a obiectivelor generale ale ARFI.

ART. 70

Părțile contractante convin să depună eforturi pentru definirea unui necesar de fonduri bugetare pentru anul următor, să facă diligențele necesare pentru aprobarea și alocarea respectivelor fonduri ce vor fi incluse în bugetul finanțării de bază a ARFI, astfel încât salariații ARFI să beneficieze, în condițiile legii, de decontarea următoarelor cheltuieli aferente activităților de interes pentru ARFI:

- a) de participare la conferințe științifice naționale sau internaționale;
- b) de publicare a lucrărilor de specialitate în edituri recunoscute CNCS și internaționale;
- c) de organizare a manifestărilor științifice, culturale și de popularizare sub egida ARFI;
- d) de publicare a studiilor în reviste indexate în BDI;
- e) de depunere a proiectelor aprobate de ARFI, în limita fondurilor disponibile;
- f) orice cheltuieli de deplasare în scop de serviciu, pentru stagii de documentare, de pregătire a proiectelor din tema de plan sau care sunt aprobate de instituția angajatoare, de formare profesională etc.

ART. 71

(1) Cercetătorii din cadrul ARFI pot obține, la împlinirea vârstei de pensionare, calitatea de cercetători asociați și să fie cooptați în cadrul unităților de cercetare ale ARFI, la propunerea Consiliilor științifice ale acestora și cu aprobarea Biroului Filialei.



(2) Pot fi cercetători asociați foștii angajați ai ARFI care au avut un CIM care a încetat ca urmare a pensionării și cărora li se acordă posibilitatea de a se implica în derularea unor proiecte din Planul de cercetare al ARFI. Cooptarea cercetătorilor asociați se poate face în baza unor contracte civile fără plata unor drepturi salariale sau onorarii, încheiate pe perioadă de 1 an, cu posibilitatea prelungirii.

ART. 72

Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin Contractul colectiv de muncă.

ART. 73

(1) Regulamentul Intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului, potrivit legii.

(2) S.A.A.R.F.I. participă, prin reprezentanții legali, la elaborarea Strategiei de dezvoltare a ARFI, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

ART. 74

Prezentul Contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare pe site-ul ARFI și în toate unitățile ARFI, prin grija angajatorului.

Aprobat de Biroul Filialei Iași a Academiei Române în data de 23.07.2024.

Prezentul contract a fost semnat în 3 exemplare originale, din care un exemplar pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă, un exemplar pentru sindicat și un exemplar pentru angajator.

PĂRȚILE:

Academia Română - Filiala Iași

Președinte.

Sindicatul Salariaților Academiei Române,
Filiala Iași (S.A.A.R.F.I.)

Președinte



Prin ...
Nr. S.A.A.R.F.I. 264/01.07.2024