



**MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII**  
**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU MAȘINI**  
**ȘI INSTALAȚII DESTINATE AGRICULTURII ȘI INDUSTRIEI**  
**ALIMENTARE – INMA București**

ROMÂNIA, București, Cod postal 013813, OP 18, Bd. Ion Ionescu de la Brad nr.6, sector 1,  
Cont virament: RO12TREZ7005069XXX005769 - Trezoreria Operativă București, RO78RNCB0072026604710001 – BCR,  
Sucursala sector 1 București, Cod Unic de Înregistrare: RO 2795310, Nr. înregistrare Registrul Comerțului: J1997000190404  
Tel (021)269 32 49, 269 32 60, Telefax (021)269 32 73, E-mail: [icsit@inma.ro](mailto:icsit@inma.ro), <http://www.inma.ro>; EUID: ROONRC.J1997000190404



Nr.1248/12.08.2025

Către,

**INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BUCUREȘTI**

Prin prezenta, vă rugăm să înregistrați Contractul Colectiv de Muncă aplicabil al nivelului INSTITUTULUI NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU MASINI SI INSTALATII DESTINATE AGRICULTURII SI INDUSTRIEI ALIMENTARE – INMA pentru perioada 2025-2027, cu sediul în București, B-dul Ion Ionescu de la Brad nr.6, sector 1, cod fiscal R 2795310, telefon (021) 269.32.50, fax : (021) 269.32.73.

Obiectul de activitate al institutului cuprinde :

- activități de cercetare-dezvoltare ;
- activități conexe activității de cercetare-dezvoltare ;
- activități de formare și specializare profesională în domeniul propriu de activitate;
- activități de editare și tipărire a publicațiilor de specialitate ;
- activitate de transfer tehnologic al rezultatelor cercetării în domeniul mașinilor și utilajelor pentru agricultură și industrie alimentară ;
- activități în vederea susținerii cercetării și dezvoltării tehnologice în domeniu ;
- activități de asigurare a calității mașinilor și instalațiilor.

Natura capitalului social al institutului este de stat.

Prezentul Contractul Colectiv de Muncă conține 36 pagini cu anexe incluse.

Numarul total de salariați beneficiari ai Contractului Colectiv de Muncă este de 115 persoane.

La nivelul institutului nu exista sindicat reprezentativ, Reprezentantul Salariaților, Dl. Ing. Zaica Alexandru, are mandat valabil în conformitate cu dispozițiile art. 221 si urmatoarele din Codul Muncii republicat în 2011.

Vă transmitem în anexă dosarul întocmit conform art. 110 (2) din Legea nr. 367/2022, în vederea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă aplicabil al nivelului Institutului Național De Cercetare-Dezvoltare Pentru Masini Si Instalatii Destinate Agriculturii Si Industriei Alimentare – INMA în perioada 2025-2027.

PREȘEDINTE CONSILIUL ADMINISTRATIE

Reprezentanțul salariaților INMA

DIRECTOR GENERAL INMA

Dr. ing. Vladuț Nicolae-Valentin



Ing. Zaica Alexandru

## DOSAR ÎNREGISTRARE

**Contractiv Colectiv de Muncă la nivel de unitate**

**Institututul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații  
destinate Agriculturii și Industriei Alimentare –**

**INMA BUCUREȘTI**

## O P I S

1. **Cerere de înregistrare** nr. 1248 / 12.08.2025
2. **Contract Colectiv de Muncă aplicabil 2025-2027**– 3 exemplare – original
3. Dovada convocării părților – **CONVOCATOR** nr. 778/16.05.2025
4. Împuternicire scrisă pentru Angajator: - **Extras din Procesul Verbal al Consiliului de Administrație** – nr. 777/15.05.2025
5. Împuternicire scrisă pentru Reprezentantul salariaților și dovadă reprezentativitate: **Proces Verbal al Adunarii generale a salariaților din data de 19.03.2025** (copie)
6. Dovada reprezentativitate Angajator, Ordinul MEC nr. 4355 / 23.06.2025 (copie)
7. **Proces Verbal finalizare negociere CCM la nivel INMA** –nr.1111 / 15.07.2025



**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE – DEZVOLTARE  
PENTRU MASINI ȘI INSTALAȚII DESTINATE AGRICULTURII  
ȘI INDUSTRIEI ALIMENTARE – INMA**

ROMÂNIA, București, Bd. Ion Ionescu de la Brad nr.6, sector 1, Cod postal 013813, OP 18  
Tel: 021.2693250, Fax: 021.2693273, E-mail: icsit@inma.ro, http://www.inma.ro

Nr. 1123 /17.07.2025

Inspectia Muncii  
Inspectoratul Teritorial de Muncă București  
C.C.M./ACT ADIȚIONAL  
305 / 13.08.2025  
Nr. ....

# CONTRACT COLECTIV DE MUNCA

2025-2027



DIRECTOR GENERAL,  
Dr.ing. Nicolae-Valentin VLADUT

INMA București

Reprezentantul angajaților,  
Zaica Alexandru

## CUPRINS

|                                                                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| CAPITOLUL I. PREVEDERI CU CARACTER GENERAL .....                                                                                             | 3  |
| A. Durata contractului .....                                                                                                                 | 3  |
| B. Cadrul juridic .....                                                                                                                      | 3  |
| C. Mențiuni.....                                                                                                                             | 4  |
| CAPITOLUL II. ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA, ÎNCETAREA<br>CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ. PROMOVAREA SALARIAȚILOR ..... | 5  |
| A. Încheierea contractului individual de muncă .....                                                                                         | 5  |
| B. Suspendarea contractului individual de muncă.....                                                                                         | 7  |
| C. Încetarea contractului individual de muncă .....                                                                                          | 9  |
| D. Încetarea de drept a contractului individual de muncă.....                                                                                | 9  |
| E. Concedierea.....                                                                                                                          | 10 |
| F. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului .....                                                                         | 10 |
| G. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului .....                                                                      | 11 |
| H. Concedierea colectivă .....                                                                                                               | 11 |
| I. Promovarea salariaților .....                                                                                                             | 12 |
| CAPITOLUL III. DISCIPLINA MUNCII.....                                                                                                        | 13 |
| CAPITOLUL IV. MODUL DE SOLUȚIONARE A CONTESTAȚIILOR SALARIAȚILOR .....                                                                       | 16 |
| CAPITOLUL V. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ.....                                                                                          | 17 |
| CAPITOLUL VI. SALARIZAREA ȘI DREPTURILE SALARIALE .....                                                                                      | 18 |
| CAPITOLUL VII. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ, CONCEDII DE ODIHNĂ, CONCEDII DE<br>MATERNITATE, CONCEDII MEDICALE ȘI CONCEDII FĂRĂ PLATĂ .....  | 23 |
| CAPITOLUL VIII. ASIGURĂRILE ÎN CAZUL ACCIDENTELOR DE MUNCĂ ȘI BOLILE<br>PROFESIONALE .....                                                   | 25 |
| CAPITOLUL IX. ACȚIUNI SOCIALE ȘI MĂSURI DE PROTECȚIE ALE SALARIAȚILOR .....                                                                  | 25 |
| CAPITOLUL X. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI SALARIAȚILOR .....                                                                   | 25 |
| CAPITOLUL XI. DISPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII.....                                                                                          | 27 |
| CAPITOLUL XII. NUMĂRUL DE SALARIAȚI BENEFICIARI AI CONTRACTULUI COLECTIV DE<br>MUNCĂ .....                                                   | 28 |

**CAPITOLUL I. PREVEDERI CU CARACTER GENERAL****Art. 1**

Părțile semnatare

Prezentul contract colectiv de muncă se încheie între:

- (1) INMA București, prin Director General, președintele CA, pe de o parte  
și  
(2) salariații din INMA București, reprezentați prin reprezentantul salariaților, pe de altă parte.

**A. Durata contractului****Art. 1**

Contractul are valabilitate 2 ani, cu începere de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

Părțile pot hotărî prelungirea aplicării CCM, în condițiile legii, o singură dată și pentru încă un an.

**Art. 2**

La expirarea termenului pentru care a fost încheiat contractul colectiv de muncă, părțile pot hotărî prelungirea aplicării acestuia, în condițiile în care a fost încheiat, sau în alte condiții negociate, care vor fi consemnate.

**Art. 3** Contractul colectiv de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;
- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- c) prin acordul părților.

**B. Definiții**

- (1) Salariul de bază reprezintă componenta fixă a remunerației brute plătite unui salariat pentru munca pe care o prestează pe parcursul unei luni calendaristice, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri.
- (2) Salariul de bază minim brut reprezintă suma minimă la care are dreptul salariatul pentru munca prestată, stabilit prin act normativ sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil,
- (3) Salariul de bază minim brut pe țară garanta t în plată reprezintă suma stabilită anual prin hotărâre a Guvernului, în condițiile art. 164, corespunzătoare programului normal de muncă, în scopul îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare a salariului minim, în vederea asigurării unui nivel de trai decent.
- (4) Zi liberă acordată prin CCM reprezintă ziua liberă acordată de institut, în anumite condiții reglementate de prezentul contract, care nu intră în calculul zilelor de concediu stabilite prin contractul individual de muncă

**C. Cadrul juridic****Art. 4**

Contractul colectiv de muncă este întocmit în baza și cu respectarea prevederilor legislației în materie, respectiv:

- Hotărârea Guvernului nr. 1308/1996 privind înființarea Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare - INMA;
- H.G. 823/2004 privind Regulamentul de Organizare și Funcționare al INMA București;
- H.G. 1062/2011 privind Normele metodologice pentru evaluarea și clasificarea în vederea certificării în Sistemul Național de Cercetare – Dezvoltare;
- Legea nr. 53/2003(Codul Muncii)- republicată;
- Legea 62/2011 a dialogului social, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, consolidată în 2011;
- Legea 360/2023 privind sistemul public de pensii
- O.G. 57/2002 privind cercetarea științifică și tehnologică, cu modificările și completările ulterioare;

**INMA București**

DIRECTOR GENERAL,  
Dr.ing. Nicolae-Valentin VLĂDUȚ



Reprezentantul angajaților,  
Zaica Alexandru



- H.G. 583/2015 privind aprobarea Planului național de cercetare-dezvoltare și inovare pentru perioada 2015-2020 (PNCDI III), cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărâre nr. 327 din 20/03/2003 privind plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate din fonduri bugetare, modificata prin Hotărârea nr. 751/2017;
- Ordinul MENCS nr.6129/20.12.2016 privind aprobarea standardelor minimale necesare și obligatorii pentru conferirea titlurilor didactice din învățământul superior, a gradelor profesionale de cercetare-dezvoltare, a calității de conducător de doctorat și a atestatului de abilitare;
- Legea 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- Codul fiscal al României cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.11/1991 privind combaterea concurenței neloiale, consolidată în 2011;
- Ordinul nr.64/2003 privind aprobarea modelului – cadru al contractului individual de muncă, consolidat în 2011;
- Legea 15/2016 privind modificarea și completarea Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun;
- Legea 83/2014 privind invențiile de serviciu.
- Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă
- Legea nr. 367/2022, privind dialogul social
- Hotărârea nr. 1188/2022 privind aprobarea Planului național de cercetare, dezvoltare și inovare 2022-2027 - Guvernul României
- 
- Legea nr. 25/2023 privind integrarea voluntară a organizațiilor de cercetare, dezvoltare și inovare din România în Spațiul European de Cercetare, precum și pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică
- Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung - Parlamentul României
- 
- Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare
- Hotărârea nr. 1568/2024 pentru aprobarea Normelor metodologice privind organizarea concursurilor pentru ocuparea posturilor vacante ale personalului de cercetare, dezvoltare și inovare din organizațiile de cercetare
- Ordinul nr. 3225/2025 pentru aprobarea modelului și conținutului-cadru ale Planului de dezvoltare instituțională a instituției de învățământ superior de stat în vederea preluării în coordonare a institutelor naționale de cercetare-dezvoltare
- Hotărârea nr. 188/2025 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Cercetare - Guvernul României
- 

#### **D. Mențiuni**

##### **Art. 5**

Contractul Colectiv de Muncă cuprinde clauze care stabilesc condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, în scopul promovării unor relații echitabile care să asigure concomitent cu o activitate profitabilă, protecția socială a salariaților, prevenirea sau eliminarea conflictelor de muncă.

##### **Art. 6**

Prevederile prezentului contract se aplică fără discriminare întregului personal din INMA, indiferent de data angajării și de compartimentul în care își desfășoară activitatea.

##### **Art. 7**

În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte, de drept, din contract.

##### **Art. 8**

Neîndeplinirea obligațiilor, asumate prin contractul colectiv de muncă (CCM) și nemijlocit prin contractul individual de muncă (CIM), atrage răspunderea prevăzută de lege pentru cei care se fac vinovați.

#### Art. 9

Clauzele CCM pot fi modificate pe parcursul derulării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin în acest sens. Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.

#### Art. 10

Modificările solicitate de către oricare dintre părți trebuie prezentate în scris celeilalte părți, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor și de la acea dată, modificările fac obiectul unei perioade de maximum 15 zile pentru negociere și punerea de acord.

În situația punerii de acord, modificările devin obligatorii și se concretizează într-un act adițional, parte din contract.

#### Art. 11

Pentru soluționarea (pe cale amiabilă) a litigiilor de muncă intervenite cu ocazia executării, completării, modificării, suspendării sau încetării acestui contract, se constituie „Comisia Paritară”.

#### Art. 12

Litigiile care survin în derularea prezentului contract colectiv de muncă, în caz de nerezolvare pe cale amiabilă, vor urma regimul de soluționare al litigiilor de muncă de către instanțele judecătorești competente.

## CAPITOLUL II. ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA, ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ. PROMOVAREA SALARIAȚILOR

### A. Încheierea contractului individual de muncă

#### Art. 13

Contractul individual de muncă, odată încheiat, declanșează și face aplicabile, atât prevederile legale, cât și pe cele ale contractului colectiv aplicabil de muncă.

#### Art. 14

În vederea stabilirii complete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

#### Art. 15

- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, a consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română.
- (2) Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
- (3) Angajarea personalului (inclusiv a cadrelor de conducere), se va face, după caz, pe bază de examen, concurs, probă practică, în limita posturilor vacante, în strânsă concordanță cu necesarul de forță de muncă, pe categorii de pregătire profesională, coroborat cu posibilitățile de remunerare de care dispune institutul, la data angajării, cu **respectarea grilelor de salarizare cuprinse în Anexa 1.**
- (4) Conducerea institutului se obligă să aducă la cunoștință salariaților posturile scoase la concurs și condițiile de ocupare a lor.
- (5) La concurs se pot prezenta atât persoane din cadrul institutului cât și din afara lui.
- (6) Dacă un salariat și o persoană din afara unității obțin același rezultat, salariatul institutului are prioritate.

#### Art. 16

Angajarea va fi condiționată de un examen medical, efectuat și certificat de către un cadru medical care asigură asistență medicală pentru salariații institutului.

#### Art. 17

La angajare, ca de altfel și la schimbarea locului de muncă, fiecărui salariat i se va face instructaj de protecția muncii privind regulile generale specifice locului de muncă respectiv.

#### Art. 18

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

- (1) numește directorii și conducătorii compartimentelor din structura organizatorică a institutului național, în urma concursului organizat pe baza criteriilor propuse de Comitetul de Direcție (CD) și îi revocă, după caz, cu avizul Consiliului de Administrație (CA);
- (2) angajează și concediază personalul institutului național, conform prevederilor legale și ale contractului colectiv de muncă;
- (3) stabilește atribuțiile corespunzătoare pentru șefii de compartimente aflați în subordonare directă, în condițiile legii;
- (4) asigură angajatului toate condițiile necesare pentru derularea în bune condițiuni a proiectelor contractate (resurse umane, financiare și organizatorice);
- (5) acordă salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din prezentul contract colectiv de muncă și din contractele individuale de muncă;
- (6) se consultă cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora.

#### Art. 19

Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

#### Art. 20

- (1) Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- (2) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

#### Art. 21

- (1) În vederea angajării, persoanele în cauză trebuie să prezinte obligatoriu următoarele documente:
  - carte de identitate (buletin de identitate);
  - carnet de muncă și Adeverință privind vechimea în muncă pentru perioada de după 01.01.2011;
  - actele de studii și de calificare, în original însoțite de câte o copie;
  - livretul militar, dacă este cazul;
  - cazier judiciar, când acesta este necesar;
  - recomandare de la ultimul loc de muncă sau de la unitatea de învățământ pentru absolvenții care se angajează prima dată;
  - notă de lichidare de la ultimul loc de muncă;
  - Curriculum Vitae, cuprinzând principalele date biografice și profesionale.
- (2) Conducerea institutului va numi prin decizie internă, o comisie de evaluare a competențelor la sfârșitul/în timpul perioadei de probă, la notificarea responsabilului locului de muncă.
- (3) Comisiile, criteriile și modul de desfășurare a concursului pentru ocuparea posturilor vacante din cadrul institutului național vor fi aprobate prin hotărârea Consiliului de Administrație.
- (4) Comisia va fi condusă de un președinte și va avea un secretar. Secretarul răspunde de buna desfășurare și organizare a concursului, examenului etc. și respectarea de către fiecare candidat a condițiilor de participare și a altor condiții prevăzute de lege.
- (5) Examenul se efectuează și când se prezintă un singur candidat.
- (6) Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.
- (7) Institutul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

**INMA București**

DIRECTOR GENERAL,  
Dr.ing. Nicolae-Valentin VLĂDUȚ



Reprezentantul angajaților,  
Zaica Alexandru



**Art. 22**

Vârsta minimă de angajare este de 16 ani, conform art. 13(1) din Codul Muncii, iar vârsta maximă de funcționare în cadrul institutului este cea prevăzută de reglementările legale în vigoare.

**Art. 23**

În cazul în care un post de conducere (departament, etc.) este vacant, Directorul general poate numi, cu acordul Comitetului de Direcție, un salariat din cadrul institutului, pentru o perioadă determinată de max.6 luni, până la ocuparea postului prin concurs.

**Art. 24**

- (1) Contractele individuale de muncă se încheie pe durată nedeterminată.
- (2) Atunci când este cazul contractele individuale de muncă se pot încheia și pe o perioadă determinată, cu respectarea condițiilor prevăzute de lege. Institutul poate încadra salariați experți, cu fracțiune de normă, pentru realizarea unor activități în cadrul proiectelor de cercetare – dezvoltare, la solicitarea justificată a managerului/directorului de proiect/șefului de departament, cu avizul Comitetului de Direcție;
- (3) Modelul de contractul individual de muncă se **prezintă În Anexa 4**
- (4) Contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.
- (5) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează În Registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.
- (6) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

**Art. 25**

Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la art. 17(3) din Codul Muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

**Art. 26**

La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea.

**Art. 27**

Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.

**Art. 28**

- (1) Salariații institutului trimiși în delegație în țară, vor beneficia de drepturi de deplasare, conform instrucțiunii de lucru (IL-24), în limita posibilităților financiare ale institutului.
- (2) Cu aprobarea conducerii INMA, În condițiile stabilite de CCM, salariatul se poate deplasa în delegație cu autovehiculul proprietate personală.
- (3) Cu acordul INMA, autovehiculele institutului pot fi conduse și de angajați, prin asumarea răspunderii personale și îndeplinirea condițiilor legale (Instrucțiune de lucru SMC).

**Art. 29**

Persoanele detașate își mențin drepturile pe care le-au avut la data detașării. Dacă la locurile de detașare drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază și de acestea.

**B. Suspendarea contractului individual de muncă**

**Art. 30**

- (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia din părți.
- (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.
- (3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin.2, dacă prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau regulamente interne nu se prevede altfel.
- (4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

**Art. 31**

Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;
- e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizată în sindicat;
- g) forță majoră;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- i) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- j) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

**Art. 32**

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

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

**Art. 33**

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

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
  - b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
  - c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
  - d) pe durata detașării;
  - e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.
- (2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.
- (3) În cazul reducerii temporare a activității pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5

la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, pana la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă cu reprezentantul salariaților.

#### Art. 34

- (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.
- (2) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.
- (3) În cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

#### C. *Încetarea contractului individual de muncă*

#### Art. 35

Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

#### D. *Încetarea de drept a contractului individual de muncă*

#### Art. 36

- (1) Contractul individual de muncă încetează de drept:
  - a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
  - b) la data rămânării irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică
  - c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II.
  - d) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
  - e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
  - f) ca urmare a condamnării penale cu executarea pedepsei la locul de muncă, de la data emiterii mandatului de executare;
  - g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
  - h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânării definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
  - i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- (3) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. c)-j), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.
- (4)

#### Art. 37

- (1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.
- (2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.
- (3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

**INMA București**

DIRECTOR GENERAL,  
Dr.ing. Nicolae-Valentin VLĂDUȚ

Reprezentantul angajaților,  
Zaica Alexandru

- (4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.
- (5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.
- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.
- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

### ***E. Concedierea***

#### **Art. 38**

- (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.
- (2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

#### **Art. 39**

Este interzisă concedierea salariaților:

- a) 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. 40**

- (1) 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 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 intercurrente, 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.

### ***F. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului***

#### **Art. 41**

- (1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:
- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.
- (2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) din Codul Muncii poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

**Art. 42**

Decizia de concediere se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

**Art. 43**

(1) Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de Codul Muncii.

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

**Art. 44**

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

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii, urmând să îi comunice salariatului soluțiile propuse de agenție.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) și (2) pentru a-și manifesta expres consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă expres consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și în cazul în care agenția teritorială de ocupare a forței de muncă nu poate îndeplini obligația prevăzută la alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

**G. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului****Art. 45**

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

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

**Art. 46**

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

**H. Concedierea colectivă****Art. 47**

Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de cel puțin 10% din salariații INMA.

**Art. 48**

În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu reprezentantul salariaților, cu privire cel puțin la:

a) metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați care vor fi concediați;

b) atenuarea consecințelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaților concediați.

**Art. 49**

(1) Ordinea de prioritate la concediere are în vedere următoarele criterii (masuri):

- a) contractele individuale de munca ale salariaților care cumulează doua sau mai multe funcții, precum și cele care cumulează pensia cu salariul;
- b) contractele individuale de munca ale celor care îndeplinesc cumulativ condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare;
- c) contractele individuale de munca ale salariaților care nu au copii în întreținere;
- d) contractul individual de munca al soțului care are venitul cel mai mic, dacă măsura de desfacere a contractului de munca ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași unitate.

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

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

(3) Pentru departajarea salariaților în situația concedierii colective se aplica și dispozițiile art. 69 alin. 3 din Codul Muncii.

**Art. 50**

(1) Reprezentantul salariaților poate propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin.

(1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.

**Art. 51**

(1) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și reprezentanții salariaților, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la art. 72 alin. (1) din Codul Muncii, precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.

(2) 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.

(3) În situația în care se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(4) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (3), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(5) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (3) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (4) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante

(6) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 din Codul Muncii, beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.

(7) Fac excepție de la prevederile alin (6) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit d), care se afla în perioada de proba.

**I. Promovarea salariaților**

Promovarea personalului de cercetare – dezvoltare în cadrul institutului se va face cu respectarea dispozițiilor Legii 183/2024 privind statutul personalului din cercetare, dezvoltare și inovare, , Regulamentul de concurs pentru ocuparea posturilor vacante de CDI din cadrul INMA, Ordinul MENCS nr.6129/20.12.2016 privind aprobarea standardelor minimale necesare și obligatorii pentru conferirea [...] gradelor profesionale de cercetare-dezvoltare, ce urmează a fi înlocuit prin Ordinul nr. 3019/2025 pentru aprobarea standardelor minimale naționale necesare și obligatorii pentru conferirea titlului de conferențiar și a celui de profesor din învățământul superior, precum și a atestatului de abilitare, și ținând seama de prevederile art. 17(3) lit. e din Codul Muncii.

**Art. 52**

Promovarea în funcții de conducere se face prin concurs din rândul specialiștilor care se încadrează în gradul profesional.

**Art. 53**

Nu pot fi promovate în funcții de conducere persoanele care au suferit condamnări, care le fac incompatibile cu funcția respectiva.

**CAPITOLUL III. DISCIPLINA MUNCII****Art. 54**

(1) 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.

(2) Programul de lucru al institutului este de 8 ore/zi, cinci zile pe săptămână, de la ora 7,30 la ora 15,30, pentru toți salariații institutului cu excepția fochiștilor care au program de 12 ore/zi, dar nu mai mult de 48 ore săptămânal. În situații obiective (eficientizare economico-financiara, facilități transport persoane etc.) programul de lucru poate fi modificat cu aprobarea Consiliului de Administrație .

**Art. 55**

Salariații beneficiază de o pauză de masă de maxim 15 minute zilnic care este inclusă în programul de lucru.

**Art. 56**

Accesul salariaților în institut este permis pe poarta 1 și 2, pe baza de buletin de identitate sau legitimație de serviciu,

**Art. 57**

Persoanele cu program de lucru redus sau cu aprobări de decalare a orelor de începere și terminare a programului vor fi nominalizate numai la poarta 1 și 2, pe unde vor intra și ieși la terminarea programului.

**Art. 58**

Accesul personalului după ora de începere a programului se consideră întârziere la program și atrage răspunderea disciplinară a celor vinovați.

**Art. 59**

Accesul delegaților în institut se face pe baza Buletinului / Cărții de identitate sau a legitimației de serviciu, se înregistrează în registrul de poartă, după care vor fi însoțiți de o persoană a compartimentului la care urmează să se prezinte.

Se interzice accesul delegaților în institut fără acceptul șefului de compartiment la care urmează să se prezinte și fără a fi însoțit pe toată durata deplasărilor.

**Art. 60**

Accesul autovehiculelor în incinta institutului se face după înregistrarea lor în registrul de evidență a mijloacelor de transport aflate la poarta 1 și 2.

**Art. 61**

Părăsirea institutului de către salariați în timpul programului de lucru, în interes de serviciu sau interes personal se va face pe bază de delegație sau bilet de voie semnat de șeful de compartiment.

Biletul de voie cu numele și prenumele salariatului se va înmâna portarului la ieșirea din institut.

**Art. 62**

Părăsirea institutului de către mijloacele de transport se face doar după consemnarea lor în registrul de evidență a mijloacelor de transport și verificarea lor prin confruntarea documentelor privind materialele ridicate din institut.

**Art. 63**

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de lucru este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului la solicitarea angajatorului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente.

**INMA București**

DIRECTOR GENERAL,  
Dr.ing. Nicolae-Valentin VLĂDUȚ



Reprezentantul angajaților,  
Zaica Alexandru



**Art. 64**

- (1) La solicitarea angajatorului /șefului de compartiment și cu acordul salariatului, salariații pot efectua munca suplimentară fără ca timpul de muncă efectiv să depășească 48 ore săptămânal, inclusiv orele suplimentare.
- (2) Prin excepție, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore/zi și peste 48 ore/săptămână cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice să nu depășească 8 ore/zi sau 48 ore/săptămână.
- (3) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă există posibilități concrete.

**Art. 65**

Orele suplimentare se vor consemna în condica de prezentă și în pontaj, prin grija șefului de colectiv/laborator/departament.

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

În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

În perioadele de reducere a activității, angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

**Art. 66**

Paza și securitatea institutului se asigură de personalul institutului ale cărui obligații și sarcini sunt afișate la posturile de pază, respectiv poarta 1, poarta 2 și postul de pază nr.3.

**Art. 67**

Conducerea institutului va controla modul în care se desfășoară activitatea de pază, aplicând sau propunând sancțiuni disciplinare în cazul în care se constată încălcări ale sarcinilor de serviciu.

**Art. 68**

Toți salariații sunt obligați să respecte prevederile Legii 319/2006 pentru securitatea și sănătatea în munca.

**Art. 69**

Se interzice prezentarea la program sub influența alcoolului, în stare de ebrietate, introducerea și/sau consumarea băuturilor alcoolice în institut.

**Art. 70**

Se interzice fumatul în birouri, laboratoare sau ateliere.

Fumatul este permis numai în locurile special amenajate, în conformitate cu dispozițiile Legii 349/2002 modificată prin Legea 15/2016.

**Art. 71**

Se interzice modificarea sau repararea instalațiilor electrice sau de orice altă natură de către persoane neautorizate.

**Art. 72**

În cazul unui incendiu sau a existenței unor împrejurări de natură să provoace incendii, va fi anunțat de urgență Directorul general și Responsabilul PSI sau un alt membru din Comitetul de direcție.

Salariații sunt obligați să participe la stingerea incendiilor și la evacuarea persoanelor și bunurilor materiale ale institutului, aflate în pericol.

Materialele și mijloacele de prevenire și stingere a incendiilor trebuie întreținute în stare bună de funcționare.

**Art. 73**

Salariații care au încheiat angajamente sau acte adiționale la Contractul Individual de Muncă, în vederea unor acțiuni de specializare, documentare, perfecționare, atestare sau formare profesională, ale căror costuri au

fost suportate de unitate, vor restitui cheltuielile ocazionate de aceste acțiuni dacă părăsesc unitatea, înaintea termenului stabilit prin angajamentele sau actele respective, dar nu mai mult de 3 ani de la încheierea acțiunii.  
Reguli referitoare la procedura disciplinara

#### **Art. 74**

Angajatorul 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.

#### **Art. 75**

Nici o sancțiune cu excepția avertismentului scris, nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

În vederea efectuării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de directorul general să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, locul, data și ora întocmirii.

În cursul cercetării prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa, să ofere toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul de a fi asistat de un reprezentant al organizației sindicale.

Neprezentarea salariatului la convocarea în scris făcută, dă dreptul directorului general să dispună sancționarea fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

#### **A. Abateri disciplinare**

##### **Art. 76**

Directorul general al institutului dispune de prerogative disciplinare, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților, ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

##### **Art. 77**

Constituie abateri disciplinare următoarele încălcări ale Regulamentului Intern și care se sancționează disciplinar în scopul întăririi disciplinei în muncă avându-se în vedere următoarele:

- împrejurările în care a fost săvârșită fapta;
- gradul de vinovăție a salariatului;
- consecințele abaterii disciplinare;
- comportarea generală în serviciu a salariatului;
- eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta;

##### **Art. 78**

Se consideră abateri disciplinare următoarele:

- refuzul salariatului de a îndeplini sarcinile de serviciu care îi revin prin contractul individual de muncă și fișa postului, transmise în scris sau verbal de șeful direct sau șeful ierarhic superior sau îndeplinirea necorespunzătoare a acestora;
- încălcarea cu vinovăție, indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, a obligațiilor de serviciu inclusiv a normelor de comportare și de ținută;
- orice absență de la serviciu fără prealabilă învoire a șefului ierarhic și este considerată absență nemotivată;
- două întârzieri pe lună nejustificate;
- părăsirea locului de muncă fără acordul prealabil al șefului ierarhic;
- părăsirea institutului în timpul programului fără delegație sau bilet de voie;
- utilizarea tehnicii de calcul în alt scop decât cel profesional;
- prezentarea la serviciu sub influența băuturilor alcoolice;
- introducerea și/sau consumarea băuturilor alcoolice în institut;
- îngăduirea șefilor de departamente, servicii sau compartimente a prezentării subalternilor în stare de ebrietate sau introducerea și consumarea băuturilor alcoolice în institut;
- nesupunerea la cererea portarului sau a ofițerului de serviciu privind controlul inopinat la intrarea și ieșirea din institut;
- nerespectarea legilor și a normelor de protecție a muncii și PSI;
- intrarea și parcare a mijloacelor auto proprietate personală în alte locuri decât cele special amenajate sau fără aprobarea conducerii;

**INMA București**

DIRECTOR GENERAL,  
Dr.ing. Nicolae-Valentin VLĂDUȚ



Reprezentantul angajaților,  
Zaica Alexandru



- prestarea, în interesul propriu sau al unui terț, a unei activități care se află în concurență cu cea prestată la institut sau prestarea unei activități în favoarea unui terț care se află în concurență cu institutul;
- executarea unor lucrări fără contract sau aprobare din partea conducerii institutului;
- oricare faptă în legătură cu munca conf.art.263 al. 2 din Codul Muncii (Legea nr.53/2003).
- în mediul de cercetare – dezvoltare al institutului se consideră abateri deosebit de grave sustragerile de obiecte personale, patrimoniale sau de proprietate intelectuală și se sancționează cu desfacerea contractului individual de muncă.

### **B. Sancțiuni disciplinare**

#### **Art. 79**

- (1) Sancțiunile disciplinare ce pot fi aplicate în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:
- a) avertismentul scris;
  - b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 zile;
  - c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10 %;
  - d) reducerea salariului de bază și/sau după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10 %;
  - e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.
- (2) Sancțiunea disciplinară se aplică prin emiterea unei decizii în termen de 30 zile calendaristice de la data luării la cunoștință de către directorul institutului despre săvârșirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la săvârșirea faptei.
- (3) 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
- (4) Decizia trebuie să cuprindă în mod obligatoriu următoarele elemente:
- (5) Sancțiunile disciplinare care se pot aplica sunt cele prevăzute la art. 248 (1) din Codul Muncii – Legea 53/2003
- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
  - b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;
  - 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;
  - g) decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării;
  - h) 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;
  - i) decizia de sancționare poate fi contestată de salariat în instanțele judecătorești competente în termen de 30 zile calendaristice de la data comunicării.

#### **Art. 80**

- (1) Salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lor.
- (2) Salariații nu răspund de pagubele provocate de forța majoră sau de alte cauze neprevăzute și care nu puteau fi înlăturate și nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.
- (3) În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.
- (4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părților, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

## **CAPITOLUL IV. MODUL DE SOLUȚIONARE A CONTESTAȚIILOR SALARIAȚILOR**

**Art. 81**

Orice salariat are dreptul de a contesta decizia care îl afectează profesional, material sau social.

**Art. 82**

Împotriva sancțiunii disciplinare, persoana nemulțumită poate face plângere la:

- a) Consiliul de Administrație al INMA – în termen de 5 zile;
- b) Instanța competentă respectiv Judecătoria Sector 1 București – în termen de 30 zile.

**Art. 83**

În cazul în care contestația salariatului privind noul salariu negociat înaintat Consiliului de Administrație al INMA nu este avizată favorabil, iar salariatul refuză să semneze contractul individual de muncă, salariul va rămâne cu salariul avut anterior negocierii.

Atunci când în urma desființării unor posturi de conducere și a trecerii într-o funcție inferioară, salariatul refuză să semneze contractul individual de muncă, se va proceda conform Art. 1 și 2.

**CAPITOLUL V. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ****Art. 84**

Comitetul de direcție are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării securității și sănătății în muncă și mijloacelor necesare acesteia.

Echipamentul de lucru (salopete, halate) va fi asigurat de către INMA, odată la 24 luni, în procent de 100%.

**Art. 85**

La nivelul institutului, sunt constituite Serviciul Intern de Prevenire și Protecție – SIPP și Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă - CSSM, care au ca scop prevenirea riscurilor profesionale, protecția lucrătorilor la locul de muncă, relizarea informării, consultării și participării lucrătorilor în relizarea politicii de securitate și sănătate în muncă și întocmirea Planului de Prevenire și Protecție – PPP din institut.

**Art. 86**

Asigurarea și protejarea vieții legate de muncă a tuturor salariaților din cadrul institutului sunt atribuite și responsabilități ale comitetului de direcție și ale șefilor direcți ai locurilor de muncă.

**Art. 87**

Salariații au obligația să respecte normele și instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă, prelucrate în instructajele periodice, corespunzătoare specificului fiecărui loc de muncă. În toate colectivele sunt desemnați lucrători care supraveghează respectarea măsurilor luate pe această linie.

**Art. 88**

(1) Comitetul de direcție propune un lucrător desemnat cu activități de securitate și sănătate în muncă, subordonat directorului general, față de care răspunde pentru activitatea sa.

(2) Verifică activitatea lucrătorului desemnat care îndrumă, urmărește și controlează din punct de vedere metodologic activitatea de securitate și sănătate în muncă din institut, sesizând conducerea asupra măsurilor ce trebuie luate în vederea eliminării lipsurilor constatate;

(3) Lucrătorul desemnat are următoarele atribuții:

- urmărește modul în care se efectuează instructajul la locul de muncă;
- urmărește examinarea periodică pe linie de protecția muncii a personalului din institut sub directa îndrumare a șefilor direcți ai locurilor de muncă;
- În cazul producerii accidentelor de muncă anunță imediat directorul general sau în lipsa acestuia un alt membru din comitetul de direcție;
- colaborează cu toate compartimentele din cadrul institutului și propune măsuri de protecția muncii și măsuri de sancționare a celor care nu respectă normele de protecția muncii;
- urmărește felul cum se folosește echipamentul de protecție și de lucru de către toți salariații care au beneficiat de acestea;
- organizează propagandă vizuală pe linie de protecția muncii și sănătății în muncă;

**INMA București**

DIRECTOR GENERAL,  
Dr.ing. Nicolae-Valentin VLĂDUT



Reprezentantul angajaților,  
Zaica Alexandru



- asigură instruirea timp de cel puțin 8 ore privind securitatea și sănătatea în muncă a noilor angajați și a celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni;
- organizează controlul permanent al stării de funcționare a echipamentelor tehnice, sculelor și a tuturor materialelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății și securității salariaților.

**Art. 89**

- (1) În scopul asigurării unor condiții sigure de muncă, Comitetul de Direcție ia măsuri pentru acordarea echipamentelor individuale de protecție, a alimentației de protecție și a materialelor igienico-sanitare, în conformitate cu Legea 319/2006, privind securitatea și sănătatea în muncă și a Normelor metodologice de aplicare a Legii 319/2006.
- (2) Tot în acest scop, se va folosi personal pentru curățenia locurilor de muncă, a grupurilor sanitare și a spațiilor de circulație.
- (3) Cheltuielile necesare asigurării tuturor acestor materiale, sunt suportate din fondurile institutului.

**Art. 90**

- (1) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, Comitetul de Direcție se consultă cu lucrătorul desemnat cu activități de securitate și sănătate în muncă, cu reprezentantul salariaților și cu lucrătorii din SIPP și CSSM care au responsabilități pe linie de prevenire și protecție în institut.
- (2) Conducerea institutului se asigură că există egalitate de tratament față de toți salariații și nu vor exista forme de încălcare a demnității.

**Art. 91**

În cadrul relațiilor de muncă, funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.

**Art. 92**

Orice salariat 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 nici o discriminare.

**Art. 93**

Este interzisă discriminarea direct sau indirect față de un salariat din cadrul institutului 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 sau activitate sindicală.

**Art. 94**

Orice salariat din institut 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 nici o discriminare.

**CAPITOLUL VI. SALARIZAREA ȘI DREPTURILE SALARIALE****Art. 95**

- (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă și în fișa postului, fiecare salariat are dreptul la un venit salarial în bani convenit pentru munca prestată.
- (2) Venitul salarial este format din salariul de bază, sporurile, indemnizațiile
- (3) de conducere și alte adaosuri care fac parte din acesta. Salariile și indemnizațiile de conducere sunt brute și impozabile.
- (4) Salariul de bază se stabilește prin negocierea directă între salariat și angajator.
- (5) Pentru salariații încadrați cu fracțiuni de norma În calitate de experți pe proiecte de cercetare, venitul salarial stabilit va include toate drepturile salariale.
- (6) Norma de timp lunara poate fi suma orelor lucrate pe diferite programe/proiecte sau contracte, cu tarife orare diferite, în funcție de specific și complexitate, conform prevederilor legale.
- (7) Venitul salarial astfel realizat, corelat cu norma de munca, poate depăși venitul lunar stabilit în contractul individual de munca, prin adaos la salariu.

**Art. 96**

Sporurile calculate la **salariul de bază**, ce se pot acorda sunt următoarele:

(1) Spor pentru vechime în muncă (se calculează la total vechime în muncă), inclusiv serviciu militar dovedit prin livret militar, astfel:

- de la 3 la 5 ani vechime 7 %
- de la 5 la 10 ani vechime 10 %
- de la 10 la 15 ani vechime 15 %
- de la 15 la 20 ani vechime 20 %
- peste 20 de ani vechime 25 %.

(2) spor ore suplimentare prestate peste durata normală a timpului de lucru: 100% din salariul de bază.

(3) spor pentru lucrul în timpul nopții: 25 %, acordat în condițiile legii;

(4) spor de 15 % din salariul de bază pentru titlul de doctor;

(5) sporul de risc pentru gestionari de 10% din salariul de bază, se aplică angajaților care nu dețin funcții de conducere și care respectă cumulativ cerințele din Anexa 3. În cazul în care în cadrul unui compartiment (departament / laborator / serviciu / sucursală / etc.) nu se îndeplinesc cumulativ aceste cerințe, inventarul se trece la un gestionar a cărui gestiune îndeplinește cerințele, gestiunea respectivă devenind subgestiune

(6) spor de fidelitate, corelat cu vechimea în institut, cu aprobarea anuală a comitetului de direcție, acordat în limita posibilităților financiare ale institutului, astfel:

- de la 3 la 5 ani vechime în INMA 2 %
- de la 5 la 10 ani vechime în INMA 4 %
- de la 10 la 15 ani vechime în INMA 6 %
- de la 15 la 20 ani vechime în INMA 8 %
- peste 20 de ani vechime în INMA 10 %

(7) Pentru proiecte cu terții în valoare de peste 1000 Euro + TVA, finalizate cu raport de cercetare/ execuție/încercări/testări, avizat de Directorul Științific și aprobat de Directorul General al INMA se acordă spor de coordonare proiecte de 2% din valoarea bugetului INMA raportat la perioada de derulare a proiectului, pe care sunt alocate fonduri (aplicabil la nivelul bugetului proiectului care nu cuprinde valoarea cofinanțării), acordat în limita posibilităților financiare ale institutului, pentru personalul cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, cu excepția personalului angajat pe proiecte.

(8) spor de weekend și sărbători legale: 10%

**Art. 97**

(1) Adaosurile la salariul de baza sunt:

a) adaos la salariu reprezentând plusul de acord rezultat după asigurarea cheltuielilor salariale și a celor aferente activității generatoare de venit;

b) adaos la salariu rezultat din contravaloarea manoperei pentru lucrul efectiv la implementarea proiectelor cu contribuții financiare UE sau naționale, conform prevederilor contractelor în cauza și competențelor solicitate.

c) *adaos la salariu rezultat din contravaloarea manoperei pentru lucrul efectiv la implementarea proiectelor finanțate din PNCDI IV, în conformitate cu dispozițiile HG nr. 583/2015, cât și la implementarea proiectelor cu contribuții financiare UE sau internaționale, așa cum rezulta din Art. 1(5);*

*În cazul proiectelor cu contribuție proprie, adaosul la salariu se acorda după analiza implicării resurselor financiare ale institutului, înainte de semnarea contractului.*

*Tarifele orare, pe baza cărora se calculează costurile salariale directe (fără contribuțiile angajatorului), aplicabile la contractele de finanțare, luând în considerare prevederile din H.G. nr. 1188/2022, HG 583/2015 și situația financiară a INMA, sunt după cum urmează:*

| Nr. crt. | Categoria de activități                                                                         | Nivelul studiilor | Funcția/gradul profesional                                                                                                   | *Tarif orar [Euro/h]<br>conf. H.G. 583/2015<br>(H.G. nr.8/2018) | *Tarif orar [Euro/h]<br>conf. H.G. 1188/2022 |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 1.       | Activități ce presupun nivel înalt al creativității și/sau experiență și abilitate de conducere | superioare        | CS I, CS II, IDT I, IDT II, membru în echipa de management pe funcțiile definite în cererea de finanțare, director program / | până la 50 Euro/h                                               | până la 50 Euro/h                            |

**INMA București**

DIRECTOR GENERAL,  
Dr.ing. Nicolae-Valentin VLĂDUT

Reprezentantul angajaților,  
Zaica Alexandru

|    |                                                                                                                                                |                      | proiect                                                                                                       |                   |                   |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|
| 2. | Activități ce presupun cunoașterea aprofundată a metodelor de analiză și sinteză, precum și abilități de utilizare a acestora                  | superioare           | CS III, IDT III, CS, IDT, șef program / proiect, responsabil juridic / tehnic / achiziții / financiar proiect | până la 35 Euro/h | până la 35 Euro/h |
| 3. | Activități ce presupun cunoașterea metodelor de analiză și sinteză și a metodologiilor cercetării, precum și abilități de utilizare a acestora | superioare           | Asistent de cercetare, doctorand, masterand                                                                   | până la 25 Euro/h | până la 35 Euro/h |
| 4. | Activități-suport                                                                                                                              | superioare sau medii | TI, TII, TIII, TS, student, altele                                                                            | până la 15 Euro/h | până la 15 Euro/h |

\*Tarifele orare aplicabile sunt aprobate de Directorul General, cu avizul Comitetului de Direcție, în funcție de categoriile de activități, funcția/gradul profesional/functiile în cadrul proiectului.

Sumele în lei reprezentând costurile salariale directe, se stabilesc conform prevederilor din contractele de finanțare.

Restul personalului angajat în cadrul INMA va fi remunerat prin echivalarea cu funcțiile din tabelul de mai sus, în funcție de competența dovedită, răspunderea directă și contribuția în cadrul proiectului.

Pentru alte programe, se aplica prevederile referitoare la costurile salariale directe din ghidul de informații. În cazul în care acestea nu sunt menționate explicit, tarifele orare pe baza cărora se calculează costurile salariale ale directorului/responsabilului de proiect și membrilor echipei de implementare, sunt cele din tabelul de mai sus, corelate cu gradele științifice și nivelul studiilor.

d) adaos la salariu pentru restul personalului stabilit prin decizie a comitetului de direcție, până la procentul de depășire al fondului de salarii brut rezultat din costurile salariale directe prin aplicarea tarifelor orare stabilite la art. 3(1) lit. b) și c), plătit din cheltuielile indirecte asociate proiectelor, după analiza cheltuielilor indirecte ale institutului, raportate la valoarea regiei pe proiecte din luna respectivă.

## (2) Alte venituri:

a) tichete de masa sau tichete cadou acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților, în măsura posibilităților financiare ale institutului;

b) tichete de vacanță acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților, în măsura posibilităților financiare ale institutului;

c) la finalul anului, premiu în valoare de 500 de lei brut, acordat pentru ziua de naștere fiecărui salariat, în măsura posibilităților financiare ale institutului;

d) la finalul anului, al 13-lea salariu acordat în măsura posibilităților financiare ale institutului;

(3) La sfârșitul anului, șefii de compartimente (department / laborator / sucursala / colectiv / serviciu / birou) vor fi evaluați de către șeful superior ierarhic și avizați de către Comitetul de Direcție, respectiv Consiliul Științific, funcție de realizarea indicatorilor de performanță și după caz se vor propune măsuri pentru realizarea acestora în max. 6 luni de la sfârșitul anului supus evaluării (cumulativ indicatorii aferenți anului în curs plus diferențele nerealizate)

(4) În cazul în care un șef compartiment (department / laborator / serviciu / sucursală / colectiv / birou / etc.) nu-și îndeplinește cumulativ indicatorii (performanță + încărcare) ai personalului din subordine (mai puțin de 90% din media acestora) doi ani consecutivi, acesta va fi demis din funcția de conducere și postul respectiv scos la concurs.

(5) Încărcarea personalului din subordine se calculează luând în considerare lucrările din cadrul departamentului / laboratorului unde acesta lucrează, respectiv lucrări din cadrul altor departamente unde acesta este implicat.

**INMA București**

DIRECTOR GENERAL,  
Dr.ing. Nicolae-Valentin VLĂDUT

Reprezentantul angajaților,  
Zaica Alexandru

(6) La schimbarea din funcție, salariatul care a ocupat un post de conducere va fi încadrat la salariul aferent gradului științific deținut, la un coeficient stabilit de Directorul General cu avizul Consiliului de Administrație, pe baza activității desfășurate, conform criteriilor de performanță din fișa de evaluare.

#### Art. 98

- (1) *Plata drepturilor salariale se face periodic, la interval de o lună, la data de 15 a fiecărei luni calendaristice.*
- (2) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale institutului, conform art. 161 Codul Muncii.
- (3) Plata salariilor se face prin virament, în cont bancar pe numele salariatului, cu suportarea comisioanelor bancare de către salariat, sau în numerar, pentru situații speciale.

#### Art. 99

(1) Formele de organizare a muncii și de salarizare care se pot aplica sunt următoarele:

- în acord direct sau indirect, pe contractele din surse extrabugetare, rezultat din economia la manopera din deviz, după acoperirea cheltuielilor și a procentului de rentabilitate stabilită în bugetul de venituri și cheltuieli;

- în regie, după timpul efectiv lucrat;

(2) Justificarea salariilor se va face pe departamente, în funcție de manopera prevăzută în devizele antecalcul, cu obligația ca, la lucrările și serviciile care nu sunt finanțate din surse bugetare, să se obțină un profit de minim 1 %.

(3) Justificarea salariilor personalului direct productiv din cadrul departamentelor, pe regie, se face numai cu aprobarea CD.

(4) a) Valoarea salariului de referință pe unitate va fi la nivelul salariului minim pe economie;

b) **Salariile de bază** minime pentru fiecare categorie de salariați se stabilesc pe baza unor criterii de performanță (Anexa 2) care au în vedere:

- competența profesională,
- activitatea profesională,
- caracterizarea activității în serviciu;
- responsabilitatea managerială.

**Salariile sunt conform grilelor de salarizare din Anexa 1** și se determină în baza unor grupe valorice stabilite pe baza criteriilor de performanță.

(5) **Negocierea venitului salarial** se va face, în mod obligatoriu pe baza gradului de îndeplinire, între două negocieri, a criteriilor de evaluare conform art. 17(3) lit. e din Codul Muncii - Fișa de evaluare profesională aprobată în CA al INMA.

La negocierea noului **salariu de bază** se va ține seama de:

- pentru șefii de departament, de numărul personalului din subordine, încărcarea pe departament și îndeplinirea indicatorii minime de performanță ale personalului din subordine;
- pentru șefii de laborator / sucursală / colectiv, de încărcarea pe compartiment (laborator / sucursală / colectiv) și îndeplinirea indicatorilor minime de performanță ai personalului din subordine (conform fișei de evaluare).

(6) Criteriile de evaluare se stabilesc ținând cont de gradul de calificare, de nivelul de pregătire profesională și de experiența acumulată și dovedită de salariat, precum și de complexitatea muncii, răspunderea și gradul de solicitare pentru îndeplinirea atribuțiilor postului ocupat conform Fisei Postului.

(7) Situația în care salariatul nu îndeplinește nivelul de performanță, asumat prin semnarea contractului individual de muncă, poate conduce la eliberarea din funcție în condițiile prevăzute de Codul Muncii republicat (art.63 – 65).

#### Art. 100

**Salariul de bază** și celelalte drepturi salariale sunt strict confidențiale.

#### Art. 101

Modificarea nivelului **salariilor de bază**, determinate prin negociere, nu poate fi cerută de părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, mai înainte de împlinirea unui an de la data intrării în vigoare, cu excepția cazurilor în care, administrația și reprezentantul salariaților, hotărăsc altfel, cu respectarea legii.

**Art. 102**

Al 13-lea salariu poate fi redus sau anulat la salariații care, în cursul anului, au avut abateri pentru care au fost sancționați disciplinar.

**Art. 103**

(1). Pentru lucrările cu decontare în valută, pe durata efectuării acestora, salariații vor primi salariul în lei, la cursul menționat în prevederile contractului.

(2). Sumele rămase în valută, după plata și acoperirea tuturor cheltuielilor în lei și valută, conform reglementărilor legale în vigoare, vor rămâne la dispoziția institutului pentru susținerea unor acțiuni proprii care necesită efort valutar.

**Art. 104**

În cazurile excepționale, când din motive tehnice sau alte motive temeinice activitatea a fost întreruptă, se aplica prevederile Codului muncii.

**Art. 105** În funcție de disponibilitățile financiare, institutul acorda:

(1) Pentru misiune inventivă (brevet de invenție / model de utilitate al cărui titular este INMA) se acordă suma de 1.500 lei net pe colectiv, 750 lei la depunere și 750 lei la emiterea brevetului / modelului de utilitate. Suma se distribuie membrilor colectivului de către primul autor al brevetului, funcție de aportul fiecărui membru din colectivul de inventatori.

(2) Pentru misiune inventivă (brevet de invenție / model de utilitate al cărui co-titular este INMA) se acordă suma de 500 lei net pe colectiv, 250 lei la depunere și 250 lei la emiterea brevetului / modelului de utilitate. Suma se distribuie membrilor colectivului de către primul autor, funcție de aportul fiecărui membru din colectivul de inventatori.

Pentru misiunea inventivă (brevet de invenție european) se acordă suma de 1000 lei net pe colectiv, la emiterea brevetului. Suma se distribuie membrilor colectivului de către primul autor al brevetului, funcție de aportul fiecărui membru din colectivul de inventatori.

Pentru publicarea de articole WOS cu factor de impact nenul, se acordă suma de:

- 750 lei net, pentru articolele având factorul de impact între 0,501 - 1 (cu excepția INMATEH-Agricultural Engineering)
- 1000 lei net, pentru articolele având factorul de impact între 1,01 - 2;
- 1500 lei net, pentru articolele având factorul de impact între 2 - 3;
- 2000 lei net, pentru articolele având factorul de impact peste 3.

Pentru articolele ISI cu factor nenul situate în  $Q_1$  sau  $Q_2$ , (corespunzător anului la care se face raportarea), sumele se acordă astfel:

- 1500 lei net, pentru articolele ISI, situate în  $Q_2$  (indiferent de factorul de impact);
- 2500 lei net, pentru articolele ISI situate în  $Q_1$  (indiferent de factorul de impact).

În cazul în care primul autor este din altă instituție, cuantumul sumei acordate va fi jumătate din valorile enumerate anterior, corespunzător factorilor de impact ai articolelor și se împarte între autorii din institut.

Aceasta se acordă după apariția în volumul jurnalului (atașată dovada: cuprins, prima pagină, etc.) și se distribuie membrilor colectivului de către primul autor al articolului (prim-autorul sau autorul corespondent, după caz), funcție de aportul fiecărui membru din colectiv.

**Art. 106**

Pentru accesarea proiectelor în cadrul programelor finanțate din fonduri internaționale, europene, se vor acorda sumele următoare la încheierea/semnarea contractului, pentru responsabilul de proiect, pentru proiecte a căror valoare de contract (scăzând cofinanțarea) este mai mare de 50.000 Euro.

- 50 000 – 150 000 euro – 1 000 lei net
- 150 001 – 500 000 euro – 2 500 lei net
- 500 001 – 1 000 000 euro – 4 500 lei net
- Peste 1 000 000 euro – 10 000 lei net

Pentru directorii de proiect, sumele se dublează.

**Art. 107**

Primele (altele decât cele prevăzute la art.106-107) se acorda angajaților INMA numai cu acordul Comitetului de Direcție.

**INMA București**

DIRECTOR GENERAL,  
Dr.ing. Nicolae-Valentin VLĂDUȚ

Reprezentantul angajaților,  
Zaica Alexandru

**Art. 108**

La promovarea pe o treaptă/gradație/funcție superioară, salariul de bază al angajatului promovat va fi încadrat pe grila aferenta de salarizare.

**Art. 109**

Angajații institutului au prioritate la cursurile de formare profesională plătite de INMA, în funcție de necesitatea de instruire la nivel de compartiment avizată de Șeful de department și aprobată de Directorul General.

**CAPITOLUL VII. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ, CONCEDII DE ODIHNĂ, CONCEDII DE MATERNITATE, CONCEDII MEDICALE ȘI CONCEDII FĂRĂ PLATĂ****Art. 110**

- (1). Durata timpului de lucru este de 40 de ore/săptămână și de 8 ore/zi.
- (2). Durata normală a timpului de lucru prevăzut la alin. 1 se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.
- (3). Repausul pentru servirea mesei se include în programul de lucru și va fi de 15 min/zi.

**Art. 111**

- (1). În fiecare săptămână salariatul are dreptul la două zile consecutive de repaus săptămânal.
- (2). Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.

**Art. 112**

Personalul INMA beneficiază anual de dreptul la concediu de odihnă cu o durată de 30 de zile lucrătoare

**Art. 113**

- (1) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă, cu excepția concediilor pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156 din Codul Muncii.
- (2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a prezentului contract colectiv de muncă.

**Art. 114**

La planificarea anuală, perioada de efectuare a concediului de odihnă va fi propusă, de regulă, de salariat. Pentru a nu perturba activitatea institutului, prin suprapunerea unui număr mare de salariați aflați simultan în concediu de odihnă, se va proceda la eșalonarea acordării concediilor de odihnă la nivelul colectivelor de lucru, astfel încât să fie asigurată permanența, atât numerică cât și a pregătirii profesionale, necesară desfășurării optime a activității.

**Art. 115**

Persoanele care se încadrează, în timpul anului, beneficiază de dreptul la concediul de odihnă, durata acestuia stabilindu-se proporțional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârșitul anului calendaristic respectiv și în raport cu vechimea în muncă.

**Art. 116**

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an calendaristic. Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la concediul de odihnă este interzisă.
- (2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
- (3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă."

**Art. 117**

- (1) 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.

(2) 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.

(3) În situația în care incapacitatea temporară de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a 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 munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

#### **Art. 118**

Persoanele încadrate cu timp parțial de lucru beneficiază de concediu de odihnă conform art. 106 din Codul Muncii.

#### **Art. 119**

În cazul în care, după ce persoana încadrată a efectuat concediul de odihnă, iar contractul său de muncă a încetat, este obligată să restituie partea de indemnizație de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat concediul.

#### **Art. 120**

- (1) Orice persoană de sex feminin are dreptul constituțional la concediu prenatal și postnatal, care se va acorda pe baza certificatului medical constatator.
- (2) Durata acestor concedii nu se negociază, fiind stabilită prin lege.

#### **Art. 121**

Pe durata efectuării concediului prenatal, postnatal sau boală, contractul individual de muncă al salariatului nu poate fi desfășurat.

#### **Art. 122**

În baza prevederilor legale, angajații beneficiază de asistență socială gratuită și drepturi de asigurări sociale.

#### **Art. 123**

Salariații au dreptul la zile plătite în cazul unor evenimente deosebite, cum ar fi:

- |                                                                                                    |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ➤ decesul soțului, soției, copilului, părinților, socri sau persoană aflată în întreținere legală: | 4 zile  |
| ➤ decesul bunicilor, fraților, surorilor, nepoților, ginere, noră (rudă de gradul II):             | 3 zile  |
| ➤ nașterea unui copil:                                                                             | 3 zile  |
| ➤ căsătoria unui copil:                                                                            | 3 zile  |
| ➤ căsătoria salariatului:                                                                          | 5 zile  |
| ➤ mutarea într-o altă locuință din alta localitate:                                                | 3 zile  |
| ➤ nașterea unui copil, dacă salariatul a urmat un curs de puericultură:                            | 10 zile |
| ➤ ziua de naștere a salariatului                                                                   | 1 zi    |
| ➤ donatori de sânge                                                                                | 1 zi    |

#### **Art. 124**

- (1) Salariații pot beneficia, la cerere, de concedii fără plată, pentru nevoi personale de maximum 60 zile calendaristice/an, cu aprobarea conducerii unității.
- (2) În situații excepționale, salariații pot beneficia de durate mai mari de concediu fără plată, cu aprobarea Comitetului de Direcție și cu consultarea reprezentantului salariaților.

#### **Art. 125**

Pe durata concediului fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

#### **Art. 126**

- (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, suplimentare, precum și zilele de sărbători legale și religioase după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 și 7 ianuarie;
- 24 ianuarie- Ziua Unirii Principatelor Române;
- 8 martie pentru salariate;
- Vinerea Mare, a doua zi și a treia zi de Paști;
- 1 mai - Ziua Muncii;
- 1 iunie - Ziua Copilului;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Andrei;
- 1 decembrie - Ziua Națională a României;
- 25, 26, 27 Decembrie.

(2) Cheltuielile cu zilele libere suplimentare față de cele libere legale, reglementate prin prezentul CCM, se suportă din sursele proprii ale institutului, respectiv pentru zilele

- 8 martie pentru salariate
- a treia zi de Paști
- 27 Decembrie

## **CAPITOLUL VIII. ASIGURĂRILE ÎN CAZUL ACCIDENTELOR DE MUNCĂ ȘI BOLILE PROFESIONALE**

### **Art. 127**

Salariații beneficiază de toate prevederile legale privind accidente de muncă, bolile profesionale și activități desfășurate la locurile de muncă în condiții deosebite.

## **CAPITOLUL IX. ACȚIUNI SOCIALE ȘI MĂSURI DE PROTECȚIE ALE SALARIAȚILOR**

### **Art. 128**

Procurarea de medicamente uzuale, spirt, pansament etc. pentru punctele sanitare din institut.

### **Art. 129**

Acordarea unor ajutoare bănești și materiale salariaților, pe baza documentelor justificative, în cazul:

- Îmbolnăvirilor cu spitalizare (minim 5 zile), în valoare de 1000 lei brut ;
- decesului angajatului / rudelor de gradul I, în afara ajutorului acordat conform legii, în valoare de 9500 lei brut / 3000 lei brut.
- Cu ocazia pensionării se va acorda o primă în valoare de 3000 lei brut, pentru activitatea desfășurată.

### **Art. 130**

Pentru părinții care au copii la grădiniță sau în clasele 0-4, se va acorda o zi liberă, plătită, la începerea anului școlar.

### **Art. 131**

În limita posibilităților financiare ale institutului, salariații beneficiază de asigurare de sănătate privată, în conformitate cu prevederile Cap. II, art. 68, alineatul 5, litera h) din Legea nr. 227/2015 modificată și actualizată.

## **CAPITOLUL X. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJATORULUI ȘI SALARIAȚILOR**

### **Art. 132**

Obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc în condițiile legii, prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă și al contractelor individuale de muncă.

### **Art. 133**

(1) Drepturile salariaților sunt în principal următoarele:

**INMA București**

DIRECTOR GENERAL,  
Dr.ing. Nicolae-Valentin VLĂDUȚ

Reprezentantul angajaților,  
Zaica Alexandru

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariatul are în principal următoarele obligații:

- a) îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin conform fisei postului, realizarea normei de muncă la un nivel calitativ care să contribuie la creșterea vizibilității și prestigiului institutului în scopul acoperirii cu contracte a capacității departamentului, laboratorului, colectivului;
- b) respectarea disciplinei muncii;
- c) respectarea prevederilor cuprinse în regulamentul de ordine interioară, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) respectarea măsurilor de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) respectarea secretului de serviciu.
- f) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile
- g) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu

#### Art. 134

(1) Angajatorului îi revin în principal, următoarele drepturi:

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

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

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

#### Art. 135

(1) Constituie concurența neloială și se sancționează potrivit legii :

**INMA București**

DIRECTOR GENERAL,  
Dr.ing. Nicolae-Valentin VLĂDUT

Reprezentantul angajaților,  
Zaica Alexandru

- a) orice act sau fapt care, potrivit Legii 11 /1991, completata cu Legea 298/2001 este contrar bunei-credințe și uzanțelor cinstite;
  - b) dobândirea calității de patron, membru fondator, acționar, asociat sau colaborator al unei firme care prin activitatea sa aduce atingere intereselor institutului;
  - c) depunerea unei activități, indiferent de natura și modul de derulare a acesteia în cadrul unei firme concurente;
  - d) oferirea de servicii de cercetare si/sau proiectare către o firma concurenta;
  - e) acceptarea unei oferte, făcută de o firma concurenta, pentru prestarea de servicii de cercetare si/sau proiectare;
  - f) deturnarea clientelei unității de cercetare-dezvoltare-proiectare către o alta firma concurenta, prin folosirea legăturilor și relațiilor stabilite cu aceasta clientela, în cadrul funcției deținute la unitatea de cercetare-dezvoltare-proiectare în prezent sau anterior;
  - g) utilizarea informațiilor, materialelor, bazei tehnico-materiale, serviciilor și timpului de lucru ale unității în interese personale sau straine unitatii;
  - h) comunicarea sau divulgarea, pe orice cale, catre o firma concurenta, a informațiilor, datelor sau elementelor privind activitatea unității;
  - i) întrebuițarea denumirii sau emblemei unității pentru prezentarea unor lucrări personale de calitate în doilenica, cu scopul de anti-reclama și de inducere în eroare a clientelei;
  - j) elaborarea cu buna știință, în cadrul unității, a unor lucrari de asa maniera încât prin conținutul lor sa favorizeze o firma concurenta.
- (2) Modul de extindere a aplicării prevederilor Art. 4 lit.b) la alte persoane decât salariații unității și definirea noțiunii de firma concurenta se vor stabili la nivelul unității în conformitate cu prevederile legale.

## CAPITOLUL XI. DISPOZIȚII FINALE și TRANZITORII

### Art. 136

Prezentul contract colectiv de muncă are caracter obligatoriu și este valabil pe o perioadă de 2 ani de zile.

### Art. 137

Dispozițiile contractului colectiv de muncă intră în vigoare în momentul depunerii și înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București.

### Art. 138

Prezentul contract colectiv de muncă a fost încheiat în 3 exemplare, câte unul pentru fiecare parte contractantă și unul pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă.

### Art. 139

Pentru pagubele materiale produse institutului din vina și în legătură cu munca lor, salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale.

### Art. 140

În situația în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina și în legătură cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o notă de constatare și evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părților, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

### Art. 141

În cazul pagubei pricinuite institutului de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabilește în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei, iar dacă măsura în care s-a contribuit la pricinuirea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabilește proporțional cu salariul net de la data constatării pagubei, și atunci când este cazul, în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

### Art. 142

- (1) Salariatul care a suferit un prejudiciu material din culpa institutului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul este îndreptățit la despăgubire.
- (2) Despăgubirea salariatului se face în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, iar în împrejurarea în care institutul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta din urmă se poate adresa cu plângere instanței judecătorești competente.
- (3) Institutul va recupera suma plătită cu titlu de despăgubire de la salariatul vinovat de producerea pagubei, prin acțiune în regres.

**Art. 143**

- (1) Investirea instanțelor cu judecarea conflictelor de muncă se face cu respectarea Codului de procedură civilă.
- (2) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii.
- (3) Conflictele individuale de muncă se soluționează în prima instanță de către tribunal.
- (4) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor individuale de muncă se adresează tribunalului în a cărui circumscripție își are domiciliul sau locul de muncă reclamantul.

**Art. 144**

Cererile în vederea soluționării unui conflict de muncă, vor fi formulate în termenele prevăzute de art. 268 Codul Muncii, se judecă în regim de urgență și sunt scutite de taxa judiciară de timbru și timbru judiciar.

**CAPITOLUL XII. NUMĂRUL DE SALARIAȚI BENEFICIARI AI CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ****Art. 145**

Numărul de salariați care beneficiază de contractul colectiv de muncă este de 115 persoane.

**ANGAJATOR,**  
**I.N.M.A. București**  
**DIRECTOR GENERAL,**  
Dr. ing. Nicolae Valentin VLĂDUȚ



**REPREZENTANTUL SALARIAȚILOR**  
Zaica Alexandru

## GRILA SALARIZARE\_INMA Bucuresti

Sal. Minim pe economie in vigoare

|                               |      |     |     |
|-------------------------------|------|-----|-----|
| <b>CS I</b>                   | 1,6  | *** | 6   |
|                               |      |     |     |
| <b>IDT I</b>                  | 1,55 | *** | 5,5 |
|                               |      |     |     |
| <b>CS II</b>                  | 1,55 | *** | 5   |
|                               |      |     |     |
| <b>IDT II</b>                 | 1,5  | *** | 5   |
|                               |      |     |     |
| <b>CS III</b>                 | 1,3  | *** | 4,5 |
|                               |      |     |     |
| <b>IDT III</b>                | 1,3  | *** | 4,3 |
|                               |      |     |     |
| <b>CS</b>                     | 1,25 | *** | 4   |
|                               |      |     |     |
| <b>ACS</b>                    | 1,2  | *** | 3,6 |
|                               |      |     |     |
| <b>ING</b>                    | 1,2  | *** | 3,6 |
|                               |      |     |     |
| <b>Tehnician I</b>            | 1,2  | *** | 3,2 |
|                               |      |     |     |
| <b>Tehnician II</b>           | 1,1  | *** | 3,2 |
|                               |      |     |     |
| <b>Tehnician III</b>          | 1,05 | *** | 3   |
|                               |      |     |     |
| <b>Muncitori calif.</b>       | 1,05 | *** | 3   |
|                               |      |     |     |
| <b>Portari/Ag. paza, sec.</b> | 1    | *** | 2,6 |
|                               |      |     |     |
| <b>Muncitori necalif.</b>     | 1    | *** | 2,6 |
|                               |      |     |     |
| <b>Studii superioare</b>      | 1,3  | *** | 4,5 |
|                               |      |     |     |
| <b>Sef comp./serviciu</b>     |      | *** | 4,6 |
|                               |      |     |     |

**Funcții conducere**

Director Stiintific  
Director Economic

| Min.  | Max.  |
|-------|-------|
| 15000 | 30000 |
| 12000 | 26500 |

Sefi departament

| CS III |       | CS II / CS I |       |
|--------|-------|--------------|-------|
| Min.   | Max.  | Min.         | Max.  |
| 10500  | 20000 | 11500        | 26000 |



DIRECTOR GENERAL,  
dr. Ing. Viadut Nicolae-Valentin

REPREZENTANT SALARIATI,  
ing. Zaica Alexandru

Salarizarea în interiorul grilelor se va face ținând cont de criteriile din Anexa 2

## Anexa 2

### CRITERII PE BAZA CĂRORA SE VA FACE APRECIEREA ACTIVITĂȚII SALARIATULUI ÎN VEDEREA NEGOCIERII VENITULUI SALARIAL

#### 1A. CRITERII MINIME DE ÎNDEPLINIT DE PERSONALUL DE CERCETARE CU STUDII SUPERIOARE

| Gradul  | Punctaj minim de realizat                                                                                        |                                                |                                            |                | CALIFICATIV    | Punctaj realizat |           |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------|----------------|------------------|-----------|
|         | crt. 4 + 5 +6                                                                                                    |                                                | crt. 7                                     |                |                | crt. 4-5-6       | crt. 7    |
| CS I    | 1 articol ISI (30 pct.)<br>1 cerere brevet (15 pct.) / max. 2 ani<br>Diferența: orice combinație de articole BDI | min. 60 pct.                                   | o propunere (ofertă) de proiect / contract | min. 50 pct.   | EXCELENT       | > 91 pct.        | ≥ 50 pct. |
| IDT I   |                                                                                                                  |                                                |                                            |                | FOARTE BINE    | 76-90 pct.       |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            |                | BINE           | 60-75 pct.       |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            |                | SATISFACATOR   | 45-59 pct.       |           |
|         |                                                                                                                  | NESATISFACĂTOR                                 | < 45 pct.                                  | < 50 pct.      |                |                  |           |
| CS II   |                                                                                                                  | min. 55 pct.                                   | o propunere (ofertă) de proiect / contract | min. 45 pct.   | EXCELENT       | > 86 pct.        | ≥ 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            |                | FOARTE BINE    | 71-85 pct.       |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            |                | BINE           | 55-70 pct.       |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            |                | SATISFACATOR   | 40-54 pct.       |           |
| IDT II  |                                                                                                                  | min. 55 pct.                                   | o propunere (ofertă) de proiect / contract | min. 45 pct.   | NESATISFACĂTOR | < 40 pct.        | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            |                | EXCELENT       | > 86 pct.        | ≥ 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            |                | FOARTE BINE    | 71-85 pct.       |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            |                | BINE           | 55-70 pct.       |           |
| CS III  |                                                                                                                  | min. 55 pct.                                   | o propunere (ofertă) de proiect / contract | min. 45 pct.   | SATISFACATOR   | 40-54 pct.       |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            |                | NESATISFACĂTOR | <40 pct.         |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            |                | EXCELENT       | > 86 pct.        | ≥ 40 pct. |
|         | FOARTE BINE                                                                                                      |                                                |                                            |                | 71-85 pct.     |                  |           |
| IDT III | min. 50 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 40 pct.                               | BINE           | 50-65 pct.     | < 40 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 35-49 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | < 35 pct.      |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 81pct.       |                  | ≥ 35 pct. |
| CS I    | min. 45 pct.                                                                                                     | 1/2 propunere (ofertă) de proiect / contract*) | min. 35 pct.                               | FOARTE BINE    | 61-75 pct.     | ≥ 35 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 45-60 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 30-44 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | < 30 pct.      |                  | < 35 pct. |
| IDT I   | min. 40 pct.                                                                                                     | 1/2 propunere (ofertă) de proiect / contract*) | min. 35 pct.                               | EXCELENT       | > 76 pct.      | ≥ 35 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 66-80 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 50-65 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 35-49 pct.     |                  |           |
| CS II   | min. 40 pct.                                                                                                     | 1/2 propunere (ofertă) de proiect / contract*) | min. 35 pct.                               | NESATISFACĂTOR | < 35 pct.      | < 40 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 81pct.       | ≥ 40 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 66-80 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 50-65 pct.     |                  |           |
| IDT II  | min. 40 pct.                                                                                                     | 1/2 propunere (ofertă) de proiect / contract*) | min. 35 pct.                               | SATISFACATOR   | 35-49 pct.     |                  | < 40 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | < 35 pct.      |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 81pct.       | ≥ 40 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 66-80 pct.     |                  |           |
| CS III  | min. 45 pct.                                                                                                     | 1/2 propunere (ofertă) de proiect / contract*) | min. 35 pct.                               | BINE           | 50-65 pct.     |                  | < 40 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 35-49 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | < 35 pct.      |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 81pct.       | ≥ 40 pct.        |           |
| IDT III | min. 50 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 40 pct.                               | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  | ≥ 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
| CS I    | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
| IDT I   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       | < 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
| CS II   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
| IDT II  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | BINE           | 55-70 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
| CS III  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  | ≥ 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
| IDT III | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
| CS I    | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       | < 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
| IDT I   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
| CS II   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | BINE           | 55-70 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
| IDT II  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  | ≥ 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
| CS III  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
| IDT III | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       | < 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
| CS I    | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
| IDT I   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | BINE           | 55-70 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
| CS II   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  | ≥ 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
| IDT II  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
| CS III  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       | < 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
| IDT III | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
| CS I    | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | BINE           | 55-70 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
| IDT I   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  | ≥ 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
| CS II   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
| IDT II  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       | < 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
| CS III  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
| IDT III | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | BINE           | 55-70 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
| CS I    | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  | ≥ 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
| IDT I   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
| CS II   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       | < 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
| IDT II  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
| CS III  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | BINE           | 55-70 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
| IDT III | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  | ≥ 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
| CS I    | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
| IDT I   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       | < 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
| CS II   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
| IDT II  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | BINE           | 55-70 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
| CS III  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  | ≥ 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
| IDT III | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
| CS I    | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       | < 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
| IDT I   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
| CS II   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | BINE           | 55-70 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
| IDT II  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  | ≥ 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
| CS III  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
| IDT III | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       | < 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
| CS I    | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
| IDT I   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | BINE           | 55-70 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
| CS II   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  | ≥ 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
| IDT II  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
| CS III  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       | < 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
| IDT III | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
| CS I    | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | BINE           | 55-70 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
| IDT I   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  | ≥ 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
| CS II   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
| IDT II  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       | < 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
| CS III  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
| IDT III | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | BINE           | 55-70 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
| CS I    | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  | ≥ 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       |                  |           |
| IDT I   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  |           |
| CS II   | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | NESATISFACĂTOR | <40 pct.       | < 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | EXCELENT       | > 86 pct.      | ≥ 45 pct.        |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | FOARTE BINE    | 71-85 pct.     |                  |           |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | BINE           | 55-70 pct.     |                  |           |
| IDT II  | min. 55 pct.                                                                                                     | o propunere (ofertă) de proiect / contract     | min. 45 pct.                               | SATISFACATOR   | 40-54 pct.     |                  | < 45 pct. |
|         |                                                                                                                  |                                                |                                            | NESATISFACĂTOR | &              |                  |           |

- Pentru **CS1 /CS 2 (IDT 1/ IDT 2)**: min. o propunere de proiect depusă min. o dată la 2 ani; min. 1 articol WoS / an;
- Pentru **CS1 /CS 2 (IDT 1/ IDT 2)**: min. o cerere de brevet depusă min. o dată la 2 ani.

NOTĂ: Punctajele minime obligatorii pentru criteriile 4+5+6+7 sunt din Articole WOS/BDI, cereri de brevet și oferte de proiect

#### 1B. CRITERII MINIME DE ÎNDEPLINIT DE PERSONALUL DE CERCETARE CU STUDII MEDII, PERSONALUL AUXILIAR, ADMINISTRATIV, etc.

Competența profesională

DIRECTOR GENERAL,  
Dr.ing. Nicolae-Valentin VLĂDUȚ

INMA București

Reprezentantul angajaților,  
Zaica Alexandru

- Gradul de îndeplinire a cerințelor necesare postului din punct de vedere al pregătirii profesionale de specialitate, capacitatea de documentare și aplicare în lucrările elaborate a noutăților apărute;
- Experiența profesională de specialitate utilizată în beneficiul institutului;
- Depunerea în folosul institutului a unor activități care necesită o pregătire suplimentară față de pregătirea sa de bază (Ex: certificare produse, formare profesională, utilizare limbi străine la realizarea unei lucrări, incubare afaceri etc.)

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;

- Alte cunoștințe utilizate în sprijinul profesiei de bază ca: limbi străine, operare calculator, alte specializări profesionale.

#### **Activitatea profesională**

- Calitatea lucrărilor elaborate (nivel tehnic, claritate, concizie etc);
- Complexitatea lucrărilor elaborate;
- Productivitatea realizată în profesie (nr. lucrărilor de calitate elaborate în ultimul an, având în vedere și complexitatea acestora);
- Nivelul de independență în rezolvarea problemelor (capacitatea de înțelegere a problemelor, independența în gândire și acțiune, capacitatea de decizie, spiritul de inițiativă etc.);
- Capacitatea de coordonare a lucrărilor, precum și a persoanelor implicate în elaborarea acestora;
- Disponibilitatea pentru eforturi suplimentare (asumarea de competențe suplimentare, înlocuiri temporare de personal etc.);
- Promptitudinea în executarea lucrărilor;
- Promptitudinea în abordarea altor activități suplimentare, în caz de necesitate.

#### **Caracterizarea activității în serviciu**

- Disciplina și punctualitatea la serviciu;
- Comportament social la locul de muncă, ținuta și aspectul salariatului.

## **2. CRITERII PRIVIND ÎNCĂRCAREA CU LUCRĂRI A PERSONALULUI DE CERCETARE**

Se va analiza și lua în considerare încărcarea din punct de vedere al acoperii cu manoperă a personalului de cercetare (cu studii superioare și medii) ținând cont de:

- Încărcarea provenită din programul NUCLEU: Valoarea manoperei totale pe program / Nr. de personal în institut, rezultând manopera efectivă care este la dispoziția fiecărei persoane, provenită din programul NUCLEU;
- Încărcarea rezultată din coordonarea unor proiecte în cadrul programelor naționale, europene și internaționale (scăzând cofinanțarea), lucrări cu terți și CERT sau din participarea efectivă în cadrul acestor proiecte / lucrări.

**Anexa 3**

**CRITERII CUMULATIVE PE BAZA CĂRORA SE ACORDĂ SPORUL DE GESTIUNE**

1. Nr. echipamentelor aflate în gestiune să fie de minim 100 buc;
2. Valoarea de inventar a echipamentelor să fie de minim 1.000.000 lei;

***\*NOTA: Nu se iau în considerare la valoarea gestiunii, obiectele de inventar.***

## ANEXA 4

## MODEL - CADRU CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

incheiat la data de ..... si inregistrat in registrul general de evidenta a salariatilor sub nr. .... din data de .....

## A. Partile contractului

Angajator - persoana juridica/fizica ....., cu sediul/domiciliul in ....., inregistrata la Registrul Comertului/autoritatile administratiei publice din ..... sub nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentata legal prin domnul/doamna ....., in calitate de ....., si

salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliata in localitatea ..... str. .... nr. ...., judetul ....., e-mail:....., posesor/posesoare al/a cartii de identitate/pasaportului seria ..... nr. ...., eliberat/eliberata de ..... la data de ....., CNP ....., autorizati de munca/permis de sedere in scop de munca seria ..... nr. .... din data ....., am incheiat prezentul contract individual de munca in urmatoarele conditii asupra carora am convenit:

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

- a) nedeterminata, salariatul/salariata ..... urmand sa inceapa activitatea la data de .....
- b) determinata, de ..... zile/saptamani/luni, pe perioada cuprinsa intre data de ..... si data de ...../pe perioada suspendarii contractului individual de munca al titularului de post.

D. Perioada de proba:

- a) durata ..... zile calendaristice;
- b) conditiile perioadei de proba (daca exista) .....

E. Locul de munca

1.Activitatea se desfasoara la ..... (domiciliu/sectie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de munca organizat al angajatorului .....

2.In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel: .....(pe teren / la sediul clientilor / arie geografica ....., grup de unitati, etc.). In acest caz salariatul va beneficia de: .....

- a) prestatii suplimentare ..... (in bani sau in natura);
- b) asigurarea /decontarea transportului de catre angajator .....(dupa caz) .

F. Felul muncii

Funcția/ocupatia ....., conform Clasificarii Ocupatiilor din Romania.

G. Durata timpului de munca si repartizarea acestuia

1. O norma intreaga, durata normala a timpului de munca fiind de ..... ore/zi, ..... ore/saptamana.

- a) Repartizarea programului de munca se face: in zilele ....., intre orele ..... sau ..... (inegal/schimburi/ture/ flexibil /individualizat, etc.), dupa cum urmeaza: .....

DIRECTOR GENERAL  
Dr.ing. Nicolae Valentin VLADUT

INMA București

Reprezentantul angajatilor,  
Zaica Alexandru

b) Programul normal de munca se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

2. O fractiune de norma de ..... ore/zi, ore/saptamana ..... ore/luna;

a) Repartizarea programului normal de munca se face: in zilele ....., intre orele ....., sau .....(inegal/schimburi/ture/flexibil/individualizat, etc.), dupa cum urmeaza: .....

b) Programul de munca se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare fara acordul salariatului, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor

accidente sau inlaturarii consecintelor acestora.

3. Modalitatea de organizare a muncii in schimburi, dupa cum urmeaza .....

#### H. Concediul

Durata concediului anual de odihna este de ..... zile lucratoare, in raport cu perioada lucrata.

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar de .....zile.

#### I. Salariul:

1. Salariul de baza lunar brut: .... lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri ...;

b) indemnizatii ...;

c) prestatii suplimentare in bani .....;

d) modalitatea prestatiiilor suplimentare in natura .....;

e) alte adaosuri ... .

3. orele suplimentare prestate de salariatii cu norma intreaga in afara programului normal de lucru se compenseaza cu ore libere platite in urmatoarele 90 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii. In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila, orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru vor fi platite cu un spor la salariu in cuantum de..... .

4. Munca in zilele stabilite prin acte normative/contracte colective de munca aplicabile ori in zilele de sarbatori legale se compenseaza cu timp liber platit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii.

5. Data/datele la care se plateste salariul este/sunt .....

6. Metoda de plata .....

#### J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz in cazul concedierii este de ..... zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de munca aplicabil, dupa caz;

b) perioada de preaviz in cazul demisiei este de ..... zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003- Codul muncii, sau contractului colectiv de munca aplicabil;

- c) in cazul in care salariatul urmeaza sa-si desfasoare activitatea in strainatate, informatiile prevazute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regasi si in contractul individual de munca;
- d) alte clauze .....

#### K. Atributiile postului

Atributiile postului sunt prevazute in fisa postului, anexa la contractul individual de munca.

Riscurile specifice postului prevazute in evaluarile de risc ale locului de munca si in fisa de identificare a factorilor de risc profesional sunt .....

L. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului: .....

M. Utilizarea semnaturii electronice, semnaturii electronice avansate si semnaturii electronice calificate se realizeaza dupa cum urmeaza: ....., in conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/contractul colectiv de munca aplicabil.

#### N. Formarea profesionala

Formarea profesionala se realizeaza in urmatoarele conditii: ..... in conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/contractul colectiv de munca aplicabil.

#### O. Conditii de munca

Activitatea se desfasoara in conditii normale/vatamatoare/deosebite/speciale de munca/ deosebit de periculoase, in conformitate cu prevederile legale.

P. Drepturile si obligatiile partilor privind securitatea si sanatatea in munca:

- a) echipament individual de protectie ...;
- b) echipament individual de lucru ...;
- c) materiale igienico-sanitare ...;
- d) alimentatie de protectie ...;
- e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca .....

#### R. Drepturi si obligatii generale ale partilor

1. Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- f) dreptul la formare profesionala;
- g) alte obligatii prevazute de lege sau de contractele colective de munca aplicabile, dupa caz.

2. Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- d) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- e) obligatia de a respecta confidentialitatea informatiilor si documentelor utilizate in indeplinirea atributiilor de serviciu;
- g) obligatia de a adera la un fond de pensii administrat privat, in conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004, privind fondurile de pensii administrate privat, cu modificarile si completarile ulterioare.

## 3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupatională a salariatului, în condițiile legii, după caz;
- g) să acorde, orice alte drepturi, stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze, 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 sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

## S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (ex: unități/grup de unități/sector de activitate) .....

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la litera S pct.1.

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

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, iar salariatul a primit un exemplar al contractului.

Angajator,

Data .....

Reprezentant legal



DIRECTOR GENERAL  
Dr.ing. Nicolae-Valentin VLĂDUȚ

*Mei*

Salariat,

Semnatura .....

*[Signature]*

**INMA București**

Reprezentantul angajaților,  
Zaica Alexandru

*[Signature]*



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII  
INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU MAȘINI  
ȘI INSTALAȚII DESTINATE AGRICULTURII ȘI INDUSTRIEI  
ALIMENTARE – INMA București

ROMÂNIA, București, Cod postal 013813, OP 18, Bd. Ion Ionescu de la Brad nr.6, sector 1,  
Cont virament: RO12TREZ7005069XXX005769 - Trezoreria Operativă București, RO78RNCB0072026604710001 – BCR,  
Sucursala sector 1 București, Cod Unic de Înregistrare: RO 2795310, Nr. înregistrare Registrul Comerțului: J1997000190404  
Tel (021)269.32.49, 269.32.60, Telefax (021)269.32.73, E-mail: [icsa@inma.ro](mailto:icsa@inma.ro), <http://www.inma.ro>; EUID: ROONRC J1997000190404



Nr.778/16.05.2025

*Către,*

*Reprezentantul salariaților din cadrul INMA*

*Ing. Zaica Alexandru,*

**CONVOCATOR**

În conformitate cu dispozițiile art. 107(1) din Legea 367/2022 privind dialogul social, angajatorul INMA prin director general Dr. Ing. Vlăduț Nicolae Valentin convoacă reprezentantul salariaților din INMA, **pe dl. Ing. Zaica Alexandru**, mandatat din partea angajaților să negocieze și să semneze Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul INMA în perioada 2025-2027, în data de 15.07.2025, ora 10, în sala de consiliu din sediul INMA Bdul. Ion Ionescu de la Brad, nr 6 sector 1 Bucuresti, în vederea începerii negocierilor pentru semnarea Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul INMA în perioada 2025-2027.

**INMA Bucuresti**

**Directorul General,**

**Dr. Ing. Vlăduț Nicolae Valentin**





**MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII**  
**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU MAȘINI**  
**ȘI INSTALAȚII DESTINATE AGRICULTURII ȘI INDUSTRIEI**  
**ALIMENTARE – INMA București**

ROMÂNIA, București, Cod postal 013813, OP 18, Bd. Ion Ionescu de la Brad nr.6, sector 1,  
Cont virament: RO12TREZ7005069XXX005769 - Trezoreria Operativă București, RO78RNCB0072026604710001 – BCR,  
Sucursala sector 1 București, Cod Unic de Înregistrare: RO 2795310, Nr. înregistrare Registrul Comerțului: J1997000190404  
Tel (021)269 32 49, 269 32 60, Telefax (021)269 32 73, E-mail: [icsif@inma.ro](mailto:icsif@inma.ro), <http://www.inma.ro>; EUID: ROONRC J1997000190404



Nr.777/15.05.2025

EXTRAS DIN HOTĂRIREA CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE DIN DATA DE **15.05.2025**

**Punctul 3 b) de pe Ordinea de Zi a ședinței din data de 15.05.2025:**

3.b) Mandatarea Directorului General al INMA în vederea negocierii și semnării Contractului Colectiv de Muncă nr. aplicabil în perioada 2025-2027, precum și a actelor adiționale.

Membrii Consiliului de Administrație aprobă în unanimitate mandatarea Directorului General Dl. Dr. Ing. VLĂDUȚ Nicolae-Valentin în vederea negocierii și semnării Contractului Colectiv de Muncă aplicabil în perioada 2025-2027 și a actelor adiționale, care urmează să fie înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

Director General INMA,  
Președinte al Consiliului de Administrație  
Dr. Ing. VLĂDUȚ Nicolae Valentin



Conform cu Procesul-Verbal încheiat în ședința Consiliului de Administrație al INMA București în data de **15.05.2025**

Secretar Consiliul de Administrație,  
Consilier Juridic  
Cârcel Cristina

**PROCES-VERBAL**  
**al Adunarii Generale a salariatilor din cadrul INMA**

încheiat astăzi 19.03.2025 la sediul INMA Bucuresti

Adunarea Generala a Salariatilor din cadrul Institutului National de Cercetare-Dezvoltare pentru Masini si Instalatii destinate Agriculturii si Industriei Alimentare – INMA a fost convocata de necesitatea alegerii si mandatarii reprezentantului salariatilor din INMA, în vederea negocierii si semnării Contractului Colectiv de Munca al INMA la nivel de INMA, precum și a actelor adiționale la acesta.

La ședință participă 115 salariați din totalul de 130 salariați, fiind absenti un numar de 15 salariați (reprezentand conducerea, salariatii aflati in concediu medical sau de odihna, contract de munca suspendat).

Ședința se declară deschisă.

Avand în vedere ca mandatul valabil pe o durata de 2 ani al Dlui. Ing. Zaica Alexandru a expirat, ordinea de zi a sedintei este:

- Alegerea reprezentantului salariatilor la nivelul institutului.
- Stabilirea duratei mandatului reprezentantului salariatilor si atributiile acestuia.
- Mandatarea reprezentantului salariatilor pentru negocierea si semnarea contractului colectiv de muncă ce se va încheia la nivel de institut, actele adiționale la acesta și depunerea acestuia la ITM.

***1 -Alegerea reprezentantului salariaților din INMA***

Se propune și se votează, prin vot deschis, să fie ales un singur reprezentant al salariaților, asa cum s-a stabilit de comun acord cu angajatorul care sa reprezinte la negocierea si semnarea Constractului Colectiv de Munca, interesele salariatilor din cadrul INMA.

Singurul propus pentru calitatea de reprezentant al salariaților este Dl. Zaica Alexandru.

Se supune la vot propunerea de mai sus, si ca urmare a numărării voturilor, se constata că din 115 salariați prezenți la ședință toți, în unanimitate, au votat alegerea domnului Ing. Zaica Alexandru pentru a fi reprezentantul salariaților la nivelul institutului.

***2. Stabilirea duratei mandatului reprezentatului salariatilor din cadrul INMA si atributiile acestuia.***

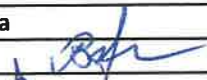
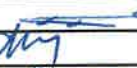
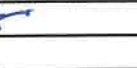
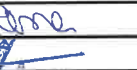
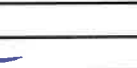
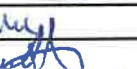
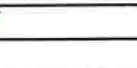
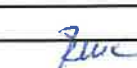
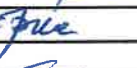
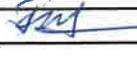
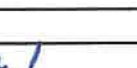
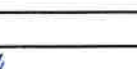
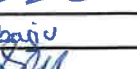
Adunarea Generala a salariatilor din cadrul INMA stabileste ca durata mandatului reprezentantului salariatilor sa fie 2 ani, cu incepere de la data prezentei sedinte.

Adunarea Generala a salariatilor din cadrul INMA stabileste ca atributiile reprezentantului salariatilor sa fie cele prevazute in legislatia in materie aflata în vigoare si anume:

- să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;
- să participe la elaborarea regulamentului intern;

# TABEL NOMINAL

cu salariații INMA care au participat la ședința Adunării Generale din data de 19.03.2024

| Nr. Crt. | Nume și prenume               | Semnătura                                                                             |
|----------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | ACATRINEI BOGDAN              |    |
| 2        | ANGHELACHE DRAGOS NICOLAE     |    |
| 3        | BAJENARU JENICA               |    |
| 4        | BALTAG ALEXANDRU NICOLAE      |    |
| 5        | BALTATU CARMEN                |    |
| 6        | BIRIS SIMONA-IZABELLA         |    |
| 7        | BRACACESCU CARMEN             |    |
| 8        | BUCUR VALENTIN                |    |
| 9        | BUNDUCHI ANA                  |   |
| 10       | CARCEL CRISTINA-VIRGINIA      |  |
| 11       | CARDEI PETRU                  |  |
| 12       | CHIRITESCU GHEORGHE-MARIAN    |  |
| 13       | CIOACLA ALEXANDRU CRISTIAN    |  |
| 14       | CISMARU ELENA MELANIA         |  |
| 15       | COJOCARU FLORIN               |  |
| 16       | CONSTANTINESCU LUCILIUS MIHAI |  |
| 17       | COSTACHE MARIAN-NICOLAE       |  |
| 18       | CRISTEA OANA-DIANA            |  |
| 19       | CRISTEA MARIO                 |  |
| 20       | CRISTEA ROBERT DORIN          |  |
| 21       | CUJBESCU DAN-IULIAN           |  |
| 22       | CÎRSTEA DORIN ANDREI          |  |
| 23       | DRAGOMIR ANGEL                |  |
| 24       | DUMITRACHE LUCIAN             |  |
| 25       | DUMITRU FLORIN                |  |
| 26       | DUMITRU CRISTINEL             |  |
| 27       | DUMITRU IULIAN                |  |
| 28       | DUMITRU DRAGOS NICOLAE        |  |
| 29       | DUMITRU ȘTEFAN                |  |
| 30       | DUMITRU VICTORITA LUDMILA     |  |
| 31       | ENE CRISTIAN                  |  |
| 32       | EPURE MARIANA                 |  |
| 33       | FODOREAN TEODOR GABRIEL       |  |
| 34       | FOLESCU SABIN-LIVIU           |  |
| 35       | GAGEANU IULIANA               |  |
| 36       | GAVRILA VICTOR                |  |
| 37       | GHEORGHE COSTEL               |  |
| 38       | GHEORGHE MARIANA              |  |
| 39       | GHEORGHE GABRIEL VALENTIN     |  |
| 40       | GHEORGHE CONSTANTIN           |  |
| 41       | GRIGORE ELENA                 |  |
| 42       | GRIGORE ANDREEA-IULIA         |  |
| 43       | GRIGORE VALENTIN              |  |
| 44       | HARABAGIU ALIN NICOLAE        |  |
| 45       | IANCU ADRIANA                 |  |
| 46       | ICHIM CORNELIU DORIAN         |  |

|    |                             |                   |
|----|-----------------------------|-------------------|
| 47 | ILIE FLORICA-MANUELA        | <i>florica</i>    |
| 48 | ILIE TUDORICA               | <i>Tudorica</i>   |
| 49 | IONESCU ALEXANDRU           | <i>Alexandru</i>  |
| 50 | IONESCU GHEORGHE            | <i>Gheorghe</i>   |
| 51 | IVAN MARIANA-LOREDANA       | <i>Mariana</i>    |
| 52 | IVASCU SILVIU               | <i>Silviu</i>     |
| 53 | LAZA EVELIN-ANDA            | <i>Evelin</i>     |
| 54 | LUCA ADRIAN-CRISTI          | <i>Adrian</i>     |
| 55 | LUCA DANUT MARIUS           | <i>Danut</i>      |
| 56 | LUPU ANA                    | <i>Ana</i>        |
| 57 | MANEA DRAGOS                | <i>Dragos</i>     |
| 58 | MANOLIU MIHAELA FLORENTINA  | <i>Manoliu</i>    |
| 59 | MARIN EUGEN                 | <i>Marin</i>      |
| 60 | MARIN DOREL                 | <i>Dorel</i>      |
| 61 | MATACHE MIHAI-GABRIEL       | <i>Mihai</i>      |
| 62 | MATACHE ANDREEA             | <i>Andreea</i>    |
| 63 | MATEESCU MARINELA           | <i>Marinela</i>   |
| 64 | MIHAI ALEXANDRU             | <i>Mihai</i>      |
| 65 | MIHAITA NICOLAE             | <i>Mihaita</i>    |
| 66 | MIRCEA COSTIN               | <i>Mircea</i>     |
| 67 | MITRAN ADINA MARIANA        | <i>Mitrana</i>    |
| 68 | MOLDOVAN VASILE             | <i>Moldovan</i>   |
| 69 | MURARU VERGIL-MARIAN        | <i>Muraru</i>     |
| 70 | MURARU-IONEL CORNELIA       | <i>Muraru</i>     |
| 71 | MUSCALU ADRIANA TEODORA     | <i>Muscalu</i>    |
| 72 | NAE GHEORGHE VALENTIN       | <i>Nae</i>        |
| 73 | NAGY ELENA-MIHAELA          | <i>Nagy</i>       |
| 74 | NEAGU NICOLAE               | <i>Neagu</i>      |
| 75 | NENCIU FLORIN               | <i>Nenciu</i>     |
| 76 | NICA DRAGOȘ VASILE          | <i>Nica</i>       |
| 77 | NICOLAE SORIN               | <i>Nicolae</i>    |
| 78 | NITA DUMITRU                | <i>Nita</i>       |
| 79 | NITU MIHAELA                | <i>Nitu</i>       |
| 80 | OLAN MIHAI                  | <i>Olan</i>       |
| 81 | OPRESCU REMUS-MARIUS        | <i>Oprescu</i>    |
| 82 | OPRESCU DORINA              | <i>Oprescu</i>    |
| 83 | PERSU IOAN CATALIN          | <i>Persu</i>      |
| 84 | POPA LUCRETIA               | <i>Popa</i>       |
| 85 | POPESCU ADRIAN              | <i>Popescu</i>    |
| 86 | PRISACARIU ELISABETA        | <i>Prisacariu</i> |
| 87 | PRUTEANU MIRABELA AUGUSTINA | <i>Pruteanu</i>   |
| 88 | RADU IULIAN                 | <i>Radu</i>       |
| 89 | RADU DANIELA-CRISTINA       | <i>Radu</i>       |
| 90 | RADULIAN MIOARA             | <i>Radulian</i>   |
| 91 | SELTEA VALERIU-IOAN         | <i>Selte</i>      |
| 92 | SERBAN IVAN                 | <i>Serban</i>     |
| 93 | SFIRU RALUCA                | <i>Sfiru</i>      |
| 94 | SIMA DANIELA-ADRIANA        | <i>Sima</i>       |
| 95 | SORICA CRISTIAN-MARIAN      | <i>Sorica</i>     |
| 96 | SORICA ELENA                | <i>Sorica</i>     |
| 97 | SPÎNU STEFAN                | <i>Spînu</i>      |

|     |                                |  |
|-----|--------------------------------|--|
| 98  | STEFAN VASILICA                |  |
| 99  | STROESCU GHEORGHE              |  |
| 100 | TABARASU ANA MARIA             |  |
| 101 | TANASE STEFAN VALENTIN         |  |
| 102 | TICU TANIA-MANUELA             |  |
| 103 | TOMA COSMIN MIHAI              |  |
| 104 | TROASCA GELU-DANIEL            |  |
| 105 | TUDORA CATALINA                |  |
| 106 | UNGUREANU ION                  |  |
| 107 | VANGHELE NICOLETA ALEXANDRA    |  |
| 108 | VENCU GHEORGHE                 |  |
| 109 | VLADUTOIU LAURENTIU-CONSTANTIN |  |
| 110 | VLAICU ALEXANDRA               |  |
| 111 | VOICEA IULIAN-FLORIN           |  |
| 112 | VOINEA GABRIELA                |  |
| 113 | VÂCIU COSTIN GABRIEL           |  |
| 114 | ZAICA ANA                      |  |



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII

CONFORM CU ORIGINALUL

CABINET MINISTRU

**ORDIN**

**pentru exercitarea interimară a funcției de director general și respectiv de președinte al Consiliului de Administrație al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare - INMA, de către domnul Nicolae-Valentin VLĂDUȚ**

**Tinând cont de prevederile:**

- art. 17 alin. (13) din Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare,
- art.9 alin. (2) lit. a) și art. 24 alin. (2) din Anexa la Hotărârea Guvernului nr. 823/2004 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare – INMA coroborate cu art. 19 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 188/2025 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Cercetare;
- Ordinului ministrului cercetării, inovării și digitalizării nr. 20648/26.05.2023 privind aprobarea normelor metodologice pentru stabilirea salariului de bază lunar al directorilor generali ai INCD aflate în coordonarea Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării, a normelor metodologice pentru evaluarea performanțelor manageriale a directorilor generali ai INCD, a normelor privind delegarea temporară a atribuțiilor funcției de director general la INCD precum și a normelor privind exercitarea temporară a atribuțiilor funcției de director general la INCD;

**În baza:**

- Referatului de aprobare nr. SPMISC nr.510048/06.06.2025 a ordinului pentru exercitarea interimară a funcției de director general și respectiv de președinte al Consiliului de Administrație al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare - INMA, de către domnul Nicolae-Valentin VLĂDUȚ,

**În temeiul:**

- prevederilor art. 13 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 731/2024 privind organizarea și funcționarea Ministerului Educației și Cercetării, cu modificările și completările ulterioare

**Ministrul Educației și Cercetării Interimar**

**emite prezentul**

**ORDIN:**

**Art. 1** – Începând cu data de 23.06.2025, domnul Nicolae-Valentin VLĂDUȚ exercită cu interimar funcția de director general și președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare - INMA, până la ocuparea prin concurs a funcției de director general, dar nu mai mult de 6 luni.

**Art. 2** – Domnul director general Nicolae-Valentin VLĂDUȚ beneficiază de un salariu de bază de 13.500 lei, la care se adaugă lunar sporurile și adaosurile prevăzute de reglementările legale.

**Art. 3** – Persoana menționată la art. 1 și Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare - INMA vor duce la îndeplinire prevederile prezentului ordin.

MINISTRU INTERIMAR,  
Daniel-Ovidiu DAVID

Nr. 4355 data 23.06 2025





MINISTERUL CERCETĂRII, INOVĂRII ȘI DIGITALIZĂRII

CONFORM CU ORIGINALUL

ORDIN 22333

privind exercitarea interimară în funcția de director general și respectiv de președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare, a domnului VLĂDUȚ Nicolae - Valentin

Având în vedere:

- Decretul Președintelui României nr. 899/15.06.2023 pentru numirea Guvernului României;
- Ținând cont de prevederile:
  - art. 9 alin. (2) și art. 24 din Anexa 1 la Hotărârea Guvernului nr. 823/2004 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare - INMA,
  - Art.17, alin.13 din Legea 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare,
  - Ordinul ministrului educației și cercetării nr.6361/23.12.2020 privind numirea domnului VLĂDUȚ Nicolae - Valentin în funcția de director general și respectiv de președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare
  - Ordinul ministrului cercetării, inovării și digitalizării nr. 20648/26.05.2023 privind aprobarea normelor metodologice pentru stabilirea salariului de bază lunar al directorilor generali ai INCD aflate în coordonarea Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării, a normelor metodologice pentru evaluarea performanțelor manageriale a directorilor generali ai INCD, a normelor privind delegarea temporară a atribuțiilor funcției de director general la INCD precum și a normelor privind exercitarea temporară a atribuțiilor funcției de director general la INCD;

În baza:

Referatului de aprobare a proiectului de ordin pentru exercitare interimară în funcția de director general și respectiv de președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare a domnului VLĂDUȚ Nicolae - Valentin, înregistrat la C.M.I.D.R.U. al structurilor aflate în subordinea sau în coordonarea MCID cu nr.16/11.12.2024 și adresei nr.50936/TP/27.11.2024;

În temeiul:

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

Ministrul cercetării, inovării și digitalizării  
emite următorul

ORDIN:

Art. 1 - Începând cu data de 23.12.2024, domnul VLĂDUȚ Nicolae - Valentin exercită interimar funcția de director general și respectiv de președinte al Consiliului de Administrație al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare, până la ocuparea prin concurs a funcției de director general, sau până la noi dispoziții ale conducătorului instituției coordonatoare, dar nu mai mult de 6 luni.

Art. 2 - Domnul VLĂDUȚ Nicolae - Valentin, beneficiază de drepturile salariale aferente lunii noiembrie 2024.

Art. 3 - Persoana menționată la art. 1 și Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare, vor duce la îndeplinire prevederile prezentului ordin.

MINISTRU  
Bogdan - Grigora IVAN

București.....  
Nr. 22333 din 20.12.2024

Inspectia Muncii  
Inspectoratul Teritorial de Muncă București

C.C.M./ACT ADIȚIONAL

Act adițional nr. 1/2025

La contractul colectiv de muncă nr. 305 / 13.08.2025

Nr. 02 / 15.10.2025

Încheiat între:

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare, INMA București, cu sediul în București, Bd. Ion Ionescu de la Brad nr. 6, sector 1, cod poștal 013813, înregistrat la Registrul Comerțului sub nr. J40/190/1997, Cod Unic de Înregistrare J1997000190404, atribut fiscal RO, reprezentat legal prin Director General - dr. ing. VLĂDUȚ Nicolae Valentin,

Și

Salariații din INMA București reprezentați prin Reprezentantul Salariaților: dr. ing. Vlăduțoiu Laurențiu, Părțile convin asupra următoarelor modificări și completări la Contractul Colectiv de Muncă nr. 305/2025:

**Art. 1.** Contractul Colectiv de Munca nr. 305 / 13.08.2025 se modifică, astfel:

**CAPITOLUL VI- SALARIZAREA și DREPTURILE SALARIALE, ARTICOLUL 97, ALINEATUL 2, se modifică, astfel:**

**"Art. 97 (2)**

(2) Alte venituri:

- a) tichete de masa sau tichete cadou acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților, în măsura posibilităților financiare ale institutului;
- b) tichete de vacanță acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților, în măsura posibilităților financiare ale institutului;
- c) în ultimul trimestru al anului, premiu în valoare de până la 1200 de lei brut, acordat pentru ziua de naștere fiecărui salariat, în măsura posibilităților financiare ale institutului, pe baza deciziei Comitetului de direcție;
- d) la finalul anului, al 13-lea salariu acordat în măsura posibilităților financiare ale institutului"

**Art. 2.** Restul clauzelor contractuale rămân neschimbate.

Prezentul act adițional s-a încheiat în 3 exemplare originale, pentru fiecare parte contractantă și unul pentru depozitar și este aplicabil cu data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

ANGAJATOR,  
INMA București

DIRECTOR GENERAL,  
Dr. ing. Nicolae-Valentin VLADUT



REPREZENTANTUL SALARIAȚILOR,

dr. ing. Vlăduțoiu Laurențiu



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII  
INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU MAȘINI  
ȘI INSTALAȚII DESTINATE AGRICULTURII ȘI INDUSTRIEI  
ALIMENTARE – INMA București

ROMÂNIA, București, Cod postal 013813, OP 18, Bd. Ion Ionescu de la Brad nr.6, sector 1,  
Cont virament: RO12TREZ7005069XXX005769 - Trezoreria Operativă București, RO78RNCB0072026604710001 – BCR,  
Sucursala sector 1 București, Cod Unic de Înregistrare: RO 2795310, Nr. înregistrare Registrul Comerțului: J1997000190404  
Tel.(021)269.32.49, 269.32.60, Telefax (021)269.32.73, E-mail: [icsit@inma.ro](mailto:icsit@inma.ro), <http://www.inma.ro>; EUID: ROONRC.J1997000190404



Nr. 1407/04.09.2025

Către,

Reprezentantul salariaților din cadrul INMA  
Dr. Ing. Vlăduțoiu Laurențiu,

### CONVOCATOR

În conformitate cu dispozițiile art. 107(1) din Legea 367/2022 privind dialogul social, angajatorul INMA, prin director general Dr. Ing. Vladuț Nicolae Valentin convoacă reprezentantul salariaților din INMA, **pe dl. Dr. Ing. Vlăduțoiu Laurențiu**, mandatat din partea angajaților să negocieze și să semneze Actul Adițional nr. 1 la Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul INMA nr. 305/2025, în data de 10.10.2025, ora 10, în sala de consiliu din sediul INMA Bdul. Ion Ionescu de la Brad, nr 6 sector 1 Bucuresti, în vederea începerii negocierilor pentru semnarea Actului Adițional nr.1 la Contractul Colectiv de Muncă nr. 305/2025 aplicabil la nivelul INMA în perioada 2025-2027.

INMA Bucuresti  
Directorul General,  
Dr. Ing. Vladuț Nicolae Valentin



Difuzat,  
Reprezentantul salariatilor din cadrul INMA  
Dr. Ing. Vlăduțoiu Laurențiu



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII  
INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE PENTRU MAȘINI  
ȘI INSTALAȚII DESTINATE AGRICULTURII ȘI INDUSTRIEI  
ALIMENTARE – INMA București

ROMÂNIA, București, Cod postal 013813, OP 18, Bd. Ion Ionescu de la Brad nr.6, sector 1,  
Cont virament: RO12TREZ7005069XXX005769 - Trezoreria Operativă București, RO78RNCB0072026604710001 – BCR,  
Sucursala sector 1 București, Cod Unic de Înregistrare: RO 2795310, Nr. înregistrare Registrul Comerțului: J1997000190404  
Tel.(021)269.32.49, 269.32.60, Telefax (021)269.32.73, E-mail: icsit@inma.ro, http://www.inma.ro; EUID: ROONRC.J1997000190404



Nr.777/15.05.2025

EXTRAS DIN HOTARIREA CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE DIN DATA DE 15.05.2025

**Punctul 3 b) de pe Ordinea de Zi a ședinței din data de 15.05.2025:**

3.b) Mandatarea Directorului General al INMA în vederea negocierii și semnării Contractului Colectiv de Muncă nr. aplicabil în perioada 2025-2027, precum și a actelor adiționale.

Membrii Consiliului de Administrație aprobă în unanimitate mandatarea Directorului General Dl. Dr. Ing. VLĂDUȚ Nicolae-Valentin în vederea negocierii și semnării Contractului Colectiv de Muncă aplicabil în perioada 2025-2027 și a actelor adiționale, care urmează să fie înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

Director General INMA,  
Președinte al Consiliului de Administrație  
Dr. Ing. VLĂDUȚ -Nicolae Valentin



Conform cu Procesul-Verbal încheiat în ședința Consiliului de Administrație al INMA București în data de 15.05.2025

Secretar Consiliul de Administrație,  
Consilier Juridic  
Cârcel Cristina



**ORDIN**

**pentru exercitarea interimară a funcției de director general și respectiv de președinte al Consiliului de Administrație al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare - INMA, de către domnul Nicolae-Valentin VLĂDUȚ**

**Tinând cont de prevederile:**

- art. 17 alin. (13) din Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare,
- art.9 alin. (2) lit. a) și art. 24 alin. (2) din Anexa la Hotărârea Guvernului nr. 823/2004 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare – INMA coroborate cu art. 19 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 188/2025 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Cercetare;
- Ordinului ministrului cercetării, inovării și digitalizării nr. 20648/26.05.2023 privind aprobarea normelor metodologice pentru stabilirea salariului de bază lunar al directorilor generali ai INCĐ aflate în coordonarea Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării, a normelor metodologice pentru evaluarea performanțelor manageriale a directorilor generali ai INCĐ, a normelor privind delegarea temporară a atribuțiilor funcției de director general la INCĐ precum și a normelor privind exercitarea temporară a atribuțiilor funcției de director general la INCĐ;

**În baza:**

- Referatului de aprobare nr. SPMIISC nr.510048/06.06.2025 a ordinului pentru exercitarea interimară a funcției de director general și respectiv de președinte al Consiliului de Administrație al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare - INMA, de către domnul Nicolae-Valentin VLĂDUȚ,

**În temeiul:**

- prevederilor art. 13 alin. (3) din Hotărârea Guvernului nr. 731/2024 privind organizarea și funcționarea Ministerului Educației și Cercetării, cu modificările și completările ulterioare

**Ministrul Educației și Cercetării Interimar**

**emite prezentul**

**ORDIN:**

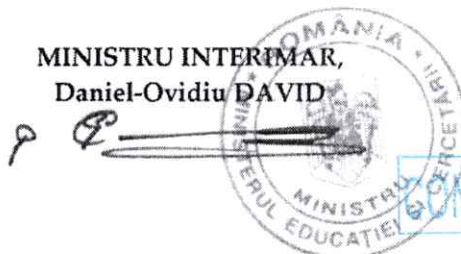
**Art. 1** – Începând cu data de 23.06.2025, domnul Nicolae-Valentin VLĂDUȚ exercită cu interimar funcția de director general și președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare - INMA, până la ocuparea prin concurs a funcției de director general, dar nu mai mult de 6 luni.

**Art. 2** – Domnul director general Nicolae-Valentin VLĂDUȚ beneficiază de un salariu de bază de 13.500 lei, la care se adaugă lunar sporurile și adaosurile prevăzute de reglementările legale.

**Art. 3** – Persoana menționată la art. 1 și Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare - INMA vor duce la îndeplinire prevederile prezentului ordin.

**MINISTRU INTERIMAR,  
Daniel-Ovidiu DAVID**

Nr. 4355 data 23.06.2025



**CONFORM CU ORIGINALUL**



MINISTERUL CERCETĂRII, INOVĂRII ȘI DIGITALIZĂRII

ORDIN 22383

privind exercitarea interimară în funcția de director general și respectiv de președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare, a domnului VLĂDUȚ Nicolae - Valentin

Având în vedere:

- Decretul Președintelui României nr. 899/15.06.2023 pentru numirea Guvernului României;
- Tinând cont de prevederile:
  - art. 9 alin. (2) și art. 24 din Anexa 1 la Hotărârea Guvernului nr. 823/2004 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare - INMA,
  - Art.17, alin.13 din Legea 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare,
  - Ordinul ministrului educației și cercetării nr.6361/23.12.2020 privind numirea domnului VLĂDUȚ Nicolae - Valentin în funcția de director general și respectiv de președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare
  - Ordinul ministrului cercetării, inovării și digitalizării nr. 20648/26.05.2023 privind aprobarea normelor metodologice pentru stabilirea salariului de bază lunar al directorilor generali ai INCD aflate în coordonarea Ministerului Cercetării, Inovării și Digitalizării, a normelor metodologice pentru evaluarea performanțelor manageriale a directorilor generali ai INCD, a normelor privind delegarea temporară a atribuțiilor funcției de director general la INCD precum și a normelor privind exercitarea temporară a atribuțiilor funcției de director general la INCD;

În baza:

Referatului de aprobare a proiectului de ordin pentru exercitare interimară în funcția de director general și respectiv de președinte al Consiliului de administrație al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare a domnului VLĂDUȚ Nicolae - Valentin, înregistrat la C.M.I.D.R.U. al structurilor aflate în subordinea sau în coordonarea MCID cu nr.16/11.12.2024 și adresei nr.50936/TP/27.11.2024;

În temeiul:

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

Ministrul cercetării, inovării și digitalizării  
emite următorul

ORDIN:

Art. 1 - Începând cu data de 23.12.2024, domnul VLĂDUȚ Nicolae - Valentin exercită interimar funcția de director general și respectiv de președinte al Consiliului de Administrație al Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare, până la ocuparea prin concurs a funcției de director general, sau până la noi dispoziții ale conducătorului instituției coordonatoare, dar nu mai mult de 6 luni.

Art. 2 - Domnul VLĂDUȚ Nicolae - Valentin, beneficiază de drepturile salariale aferente lunii noiembrie 2024.

Art. 3 - Persoana menționată la art. 1 și Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare, vor duce la îndeplinire prevederile prezentului ordin.

MINISTRU  
Bogdan - Grigora IVAN

CONFORM CU ORIGINALUL

București.....

Nr. 22383 din 20.12.2024

**PROCES-VERBAL**  
**Al Adunarii Generale a salariatilor din cadrul INMA**

încheiat astăzi 01.09.2025 la sediul INMA Bucuresti

Adunarea Generala a Salariatilor din cadrul Institutului National de Cercetare-Dezvoltare pentru Masini si Instalatii destinate Agriculturii si Industriei Alimentare – INMA a fost convocata de necesitatea alegerii si mandatarii reprezentantului salariatilor din INMA, în vederea negocierii si semnării Contractului Colectiv de Munca al INMA la nivel de INMA, precum și a actelor adiționale la acesta.

La ședință participă 111 salariați din totalul de 116 salariați, fiind absenti un numar de 5 salariați (reprezentand conducerea, salariatii aflatii in concediu medical sau de odihna, contract de munca suspendat).

Ședința se declară deschisă.

Avand în vedere plecarea Dlui. Ing. Zaica Alexandru din institut, începând cu data de 18.08.2025 acesta nemaifiind angajatul INMA, este necesară alegerea unui alt reprezentant al salariaților, ca atare ordinea de zi a sedintei este:

- Alegerea reprezentantului salariatilor la nivelul institutului.
- Stabilirea duratei mandatului reprezentantului salariatilor si atributiile acestuia.
- Mandatarea reprezentantului salariatilor pentru negocierea si semnarea contractului colectiv de muncă ce se va încheia la nivel de institut, actele adiționale la acesta și depunerea acestuia la ITM.

***1 -Alegerea reprezentantului salariaților din INMA***

Se propune și se votează, prin vot deschis, să fie ales un singur reprezentant al salariaților, așa cum s-a stabilit de comun acord cu angajatorul care sa reprezinte la negocierea si semnarea Constractului Colectiv de Munca, interesele salariatilor din cadrul INMA.

Singurul propus pentru calitatea de reprezentant al salariaților este Dl. Ing. Vlăduțoiu Laurențiu. Se supune la vot propunerea de mai sus, si ca urmare a numărării voturilor, se constata că din 110 salariați prezenți la ședință toți, în unanimitate, au votat alegerea domnului Ing. Vlăduțoiu Laurențiu pentru a fi reprezentantul salariaților la nivelul institutului.

***2. Stabilirea duratei mandatului reprezentatului salariatilor din cadrul INMA si atributiile acestuia.***

Adunarea Generala a salariatilor din cadrul INMA stabileste ca durata mandatului reprezentantului salariatilor sa fie 2 ani, cu incepere de la data prezentei sedinte.

Adunarea Generala a salariatilor din cadrul INMA stabileste ca atributiile reprezentantului salariatilor sa fie cele prevazute in legislatia in materie aflata in vigoare si anume:

INFORM CU ORIGINALUL

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

**3. Mandatarea reprezentantului salariaților pentru negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă ce se va încheia la nivel de institut.**

Adunarea Generală a Salariaților din cadrul INMA, împuternicește pe dl. Ing. Vlăduțoiu Laurențiu în calitate de reprezentant al salariaților să negocieze și să semneze Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul institutului, precum și actele adiționale la CCM.

Epuizându-se ordinea de zi, ședința se declară închisă, drept pentru care s-a încheiat prezentul proces-verbal, în trei exemplare originale.

Întocmit,  
Cârcel Cristina

CONFORM CU ORIGINALUL

**PROCES-VERBAL**  
**Al Adunarii Generale a salariatilor din cadrul INMA**

încheiat astăzi 03.09.2025 la sediul INMA Bucuresti

Adunarea Generala a Salariatilor din cadrul Institutului National de Cercetare-Dezvoltare pentru Masini si Instalatii destinate Agriculturii si Industriei Alimentare – INMA a fost convocata de necesitatea alegerii si mandatarii reprezentantului salariatilor din INMA, în vederea negocierii si semnării Contractului Colectiv de Munca al INMA la nivel de INMA, precum și a actelor adiționale la acesta.

La ședință participă 111 salariați din totalul de 114 salariați, fiind absenti un numar de 5 salariați (reprezentand conducerea, salariatii aflatii in concediu medical sau de odihna, contract de munca suspendat).

○ Ședința se declară deschisă.

Avand în vedere plecarea Dlui. Ing. Zaica Alexandru din institut, începând cu data de 18.08.2025 acesta nemaifiind angajatul INMA, este necesară alegerea unui alt reprezentant al salariaților, ca atare ordinea de zi a sedintei este:

-Alegerea reprezentantului salariatilor la nivelul institutului.

-Stabilirea duratei mandatului reprezentantului salariatilor si atributiile acestuia.

-Mandatarea reprezentantului salariatilor pentru negociarea si semnarea contractului colectiv de muncă ce se va încheia la nivel de institut, actele adiționale la acesta și depunerea acestuia la ITM.

***1 -Alegerea reprezentantului salariaților din INMA***

Se propune și se votează, prin vot deschis, să fie ales un singur reprezentant al salariaților, așa cum s-a stabilit de comun acord cu angajatorul care sa reprezinte la negocierea si semnarea Contractului Colectiv de Munca, interesele salariatilor din cadrul INMA.

○ Singurul propus pentru calitatea de reprezentant al salariaților este Dl. Ing. Vlăduțoiu Laurențiu. Se supune la vot propunerea de mai sus, si ca urmare a numărării voturilor, se constata că din 110 salariați prezenți la ședință toți, în unanimitate, au votat alegerea domnului Ing. Vlăduțoiu Laurențiu pentru a fi reprezentantul salariaților la nivelul institutului.

***2. Stabilirea duratei mandatului reprezentatului salariatilor din cadrul INMA si atributiile acestuia.***

Adunarea Generala a salariatilor din cadrul INMA stabileste ca durata mandatului reprezentantului salariatilor sa fie 2 ani, cu incepere de la data prezentei sedinte.

Adunarea Generala a salariatilor din cadrul INMA stabileste ca atributiile reprezentantului salariatilor sa fie cele prevazute in legislatia in materie aflata in vigoare si anume:

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

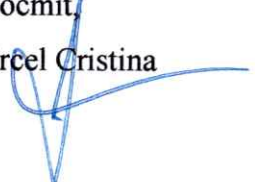
***3. Mandatarea reprezentantului salariaților pentru negocierea și semnarea contractului colectiv de muncă ce se va încheia la nivel de institut.***

Adunarea Generală a Salariaților din cadrul INMA, împuternicește pe dl. Ing. Vlăduțoiu Laurențiu în calitate de reprezentant al salariaților să negocieze și să semneze Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul institutului, precum și actele adiționale la CCM.

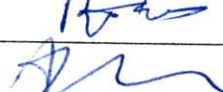
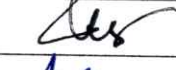
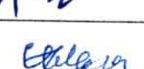
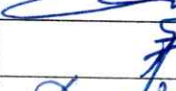
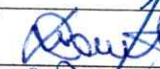
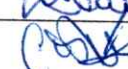
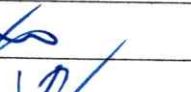
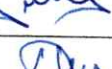
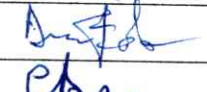
Epuizându-se ordinea de zi, ședința se declară închisă, drept pentru care s-a încheiat prezentul proces-verbal, în trei exemplare originale.

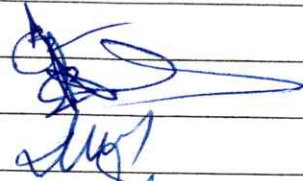
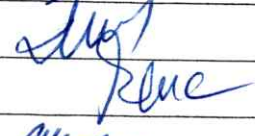
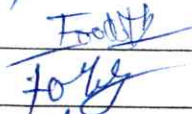
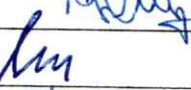
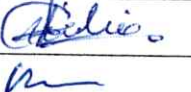
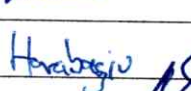
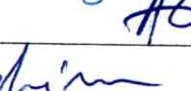
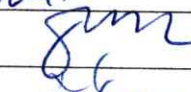
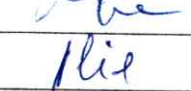
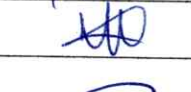
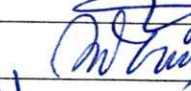
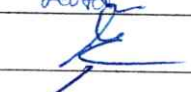
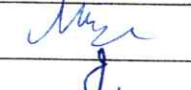
Întocmit,

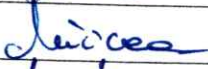
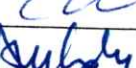
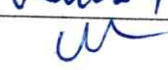
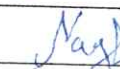
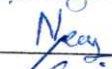
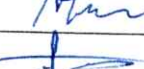
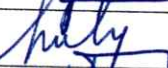
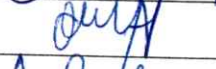
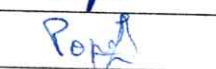
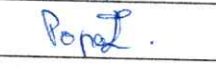
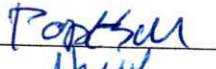
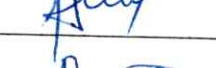
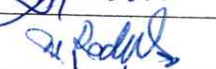
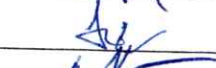
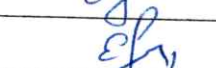
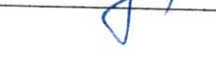
Cârcel Cristina

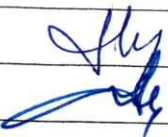
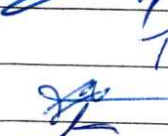
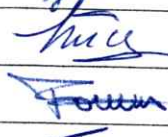
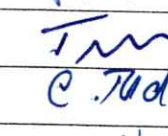
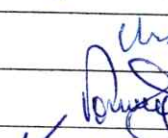
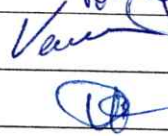
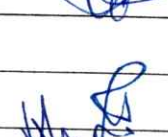
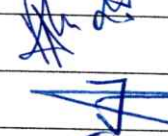
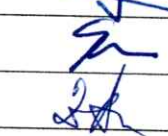


**Tabel Nominal cu salariatii din INMA care au participat la sedinta Adunarii Generale din data de  
01.09.2025**

| Nr.<br>Crt. | Nume si prenume               | Semnatura                                                                             |
|-------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.          | ACATRINEI BOGDAN              |    |
| 2.          | ANGHELACHE DRAGOS NICOLAE     |    |
| 3.          | BAJENARU JENICA               |    |
| 4.          | BALTAG ALEXANDRU NICOLAE      |    |
| 5.          | BIRIS SIMONA-IZABELLA         |    |
| 6.          | BRACACESCU CARMEN             |    |
| 7.          | BUCUR VALENTIN                |    |
| 8.          | BUNDUCHI ANA                  |    |
| 9.          | CABA IOAN LADISLAU            |    |
| 10.         | CARCEL CRISTINA-VIRGINIA      |    |
| 11.         | CARDEI PETRU                  |   |
| 12.         | CHIRITESCU GHEORGHE-MARIAN    |  |
| 13.         | CIOACLA ALEXANDRU CRISTIAN    |  |
| 14.         | CISMARU ELENA MELANIA         |  |
| 15.         | CIUPERCA RADU                 |  |
| 16.         | COJOCARU FLORIN               |  |
| 17.         | CONSTANTINESCU LUCILIUS MIHAI |  |
| 18.         | COSTACHE MARIAN-NICOLAE       |  |
| 19.         | CRISTEA OANA-DIANA            |  |
| 20.         | CRISTEA MARIO                 |  |
| 21.         | CRISTEA ROBERT DORIN          |  |
| 22.         | CUJBESCU DAN-IULIAN           |  |
| 23.         | CÎRSTEA DORIN ANDREI          |  |
| 24.         | DRAGOMIR ANGEL                |  |
| 25.         | DUMITRACHE LUCIAN             |  |
| 26.         | DUMITRU FLORIN                |  |
| 27.         | DUMITRU CRISTINEL             |  |
| 28.         | DUMITRU IULIAN                |  |

|     |                           |                                                                                       |
|-----|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 29. | DUMITRU DRAGOS NICOLAE    |     |
| 30. | DUMITRU ȘTEFAN            |                                                                                       |
| 31. | DUMITRU VICTORITA LUDMILA |    |
| 32. | ENE CRISTIAN              |                                                                                       |
| 33. | EPURE MARIANA             |    |
| 34. | FODOREAN TEODOR GABRIEL   |                                                                                       |
| 35. | FOLESCU SABIN-LIVIU       |    |
| 36. | GAGEANU IULIANA           |    |
| 37. | GAVRILA VICTOR            |    |
| 38. | GHEORGHE COSTEL           |    |
| 39. | GHEORGHE GABRIEL VALENTIN |    |
| 40. | GHEORGHE CONSTANTIN       |    |
| 41. | GRIGORE ELENA             |   |
| 42. | GRIGORE ANDREEA-IULIA     |  |
| 43. | GRIGORE VALENTIN          |  |
| 44. | HARABAGIU ALIN NICOLAE    |  |
| 45. | IANCU ADRIANA             |  |
| 46. | ICHIM CORNELIU DORIAN     |  |
| 47. | ILIE FLORICA-MANUELA      |  |
| 48. | ILIE TUDORICA             |  |
| 49. | ILIE ELENA                |  |
| 50. | IONESCU ALEXANDRU         |  |
| 51. | IONESCU GHEORGHE          |  |
| 52. | IVAN MARIANA-LOREDANA     |  |
| 53. | IVASCU SILVIU             |  |
| 54. | LAZA EVELIN-ANDA          |  |
| 55. | LUCA ADRIAN-CRISTI        |  |
| 56. | LUCA DANUT MARIUS         |                                                                                       |
| 57. | MANEA DRAGOS              |  |
| 58. | MANTOVANI STEFANO ANDREA  |  |
| 59. | MARIN EUGEN               |  |
| 60. | MARIN DOREL               |  |
| 61. | MATACHE MIHAI-GABRIEL     |  |
| 62. | MATACHE ANDREEA           |  |

|     |                             |                                                                                       |
|-----|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 63. | MATEESCU MARINELA           |    |
| 64. | MIHAI ALEXANDRU             |    |
| 65. | MIHAITA NICOLAE             |    |
| 66. | MIRCEA COSTIN               |    |
| 67. | MITRAN ADINA MARIANA        |    |
| 68. | MURARU VERGIL-MARIAN        |    |
| 69. | MURARU-IONEL CORNELIA       |    |
| 70. | MUSCALU ADRIANA TEODORA     |    |
| 71. | NAE GHEORGHE VALENTIN       |    |
| 72. | NAGY ELENA-MIHAELA          |    |
| 73. | NEAGU NICOLAE               |    |
| 74. | NENCIU FLORIN               |    |
| 75. | NICA DRAGOȘ VASILE          |    |
| 76. | NICOLAE SORIN               |   |
| 77. | NITA DUMITRU                |  |
| 78. | NITU MIHAELA                |  |
| 79. | OLAN MIHAI                  |  |
| 80. | ONCESCU TEOFIL ALIN         |  |
| 81. | OPRESCU REMUS-MARIUS        |  |
| 82. | OPRESCU DORINA              |  |
| 83. | PERSU IOAN CATALIN          |  |
| 84. | POPA LUCRETIA               |  |
| 85. | POPA LUCRETIA               |  |
| 86. | POPESCU ADRIAN              |  |
| 87. | PRUTEANU MIRABELA AUGUSTINA |  |
| 88. | RADU IULIAN                 |  |
| 89. | RADU DANIELA-CRISTINA       |  |
| 90. | RADULIAN MIOARA             |  |
| 91. | SEL TEA VALERIU-IOAN        |  |
| 92. | SERBAN IVAN                 |  |
| 93. | SFIRU RALUCA                |  |
| 94. | SIMA DANIELA-ADRIANA        |  |
| 95. | SORICA CRISTIAN-MARIAN      |  |
| 96. | SORICA ELENA                |  |

|      |                                |                                                                                       |
|------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 97.  | STEFAN VASILICA                |     |
| 98.  | STROESCU GHEORGHE              |    |
| 99.  | TABARASU ANA MARIA             |    |
| 100. | TANASE STEFAN VALENTIN         |    |
| 101. | TICU TANIA-MANUELA             |    |
| 102. | TOMA COSMIN MIHAI              |    |
| 103. | TROASCA GELU-DANIEL            |    |
| 104. | TUDORA CATALINA                |   |
| 105. | UNGUREANU ION                  |   |
| 106. | VANGHELE NICOLETA ALEXANDRA    |  |
| 107. | VENCU GHEORGHE                 |  |
| 108. | VISAN ALEXANDRA LIANA          |  |
| 109. | VLADUT NICOLAE-VALENTIN        |  |
| 110. | VLADUTOIU LAURENTIU-CONSTANTIN |  |
| 111. | VLAICU ALEXANDRA               |  |
| 112. | VOICEA IULIAN-FLORIN           |  |
| 113. | VOINEA GABRIELA                |  |
| 114. | ZAICA ANA                      |  |

**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU  
MAȘINI ȘI INSTALAȚII DESTINATE AGRICULTURII ȘI INDUSTRIEI  
ALIMENTARE – INMA BUCUREȘTI**

**PROCES VERBAL**

încheiat în data de 13.10.2025

cu ocazia începerii și finalizării negocierilor Actului adițional Nr. 1 la

Contractul Colectiv de Muncă nr. 305/2025

aplicabil la nivelul I.N.M.A în perioada 2025-2027

La sediul din București, B-dul Ion Ionescu de la Brad, nr. 6 , sectorul 1, în urma inițiativei de negociere a contractului colectiv de muncă din partea Angajatorului - Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare Pentru Mașini și Instalații Destinate Agriculturii Și Industriei Alimentare – INMA București, au fost convocate cele două părți contractante și anume:

- din partea angajatorului: Director general, dr. ing. Vlăduț Nicolae-Valentin numit prin Ordinul MENC nr. 4355/23.06.2025;

- din partea angajaților: Reprezentantul salariaților - Dr. Ing. Vlăduțoiu Laurențiu – ales pentru un mandat de 2 ani în cadrul Adunării Generale a Salariaților din data de 03.09.2025.

**Împuterniciri:**

Angajatorul: Consiliului de Administrație în sedinta din data de 15.05.2025, mandateaza directorul general să negocieze și să semneze Contractul colectiv de munca aplicabil în perioada 2025-2027 și Actele Adiționale următoare, conform Regulamentului de Organizare și Funcționare al institutiei, aprobat prin HG 823/2004.

Reprezentantului salariaților: Adunarea generală a salariaților din 03.09.2025 alege ca reprezentant al salariaților și împuternicește pe domnul Dr. Ing. Vlăduțoiu Laurențiu să reprezinte interesele salariaților, să negocieze și să semneze Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul INMA și Actele Adiționale ulterioare.

Sedința de negociere se declară deschisă.

Partile îndreptățite să participe la negocierea modificării Contractului colectiv de munca nr. 305/2025, prin Actul adițional nr. 1 au fost convocate în scris și sunt prezente la negociere.

La negociere s-au avut în vedere prevederile Codului Muncii și legislație conexasă, Contractul Colectiv de Muncă înregistrat la ITM sub nr.305/2025 în vigoare la momentul ședinței, prevederile legale specifice cercetării științifice, dispozițiile Legii nr. 367/2022 privind dialogul social.

Ordinea de zi a ședinței este următoarea:

**Negocierea, semnarea și încheierea Actului Adițional nr. 1 la CCM nr. 305/2025.**

Fiind îndeplinite condițiile prevăzute de legislația în vigoare, respectiv Legea nr. 367/2022 și Legea nr. 53/2003 modificată și completată - Codul Muncii republicat, partile au convenit cu privire la următoarele modificări: Art. 97.(2) Contractul Colectiv de Muncă nr. 305 / 13.08.2025 se modifică și completează, astfel:

**CAPITOLUL VI – SALARIZAREA ȘI DREPTURILE SALARIALE, Art. 97 alin.(2) se modifică, astfel:**

"Art. 97 (2)

(2) *Alte venituri:*

- a) tichete de masa sau tichete cadou acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților, în măsura posibilităților financiare ale institutului;
- b) tichete de vacanță acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților, în măsura posibilităților financiare ale institutului;
- c) în ultimul trimestru al anului, premiu în valoare de până la 1200 de lei brut, acordat pentru ziua de naștere fiecărui salariat, în măsura posibilităților financiare ale institutului, pe baza deciziei Comitetului de direcție;
- d) la finalul anului, al 13-lea salariu acordat în măsura posibilităților financiare ale institutului”

Având în vedere ca, în urma finalizării negocierilor, părțile au cazut de acord asupra tuturor aspectelor, Actul adițional nr. 1 la Contractul Colectiv de Muncă nr. 305/2025 se încheie și se semnează la nivel de unitate de cele doua parti reprezentative, din partea angajatorului Directorul General al INMA Dr. Ing. Vlăduț Nicolae-Valentin și reprezentantul salariaților Dr. Ing. Vlăduțoiu Laurențiu și are valabilitate de la înregistrarea acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

Epuizându-se ordinea de zi, ședința de negociere se declară închisă, drept pentru care s-a încheiat prezentul proces-verbal, în 3 exemplare, din care un exemplar pentru Inspectoratul Teritorial de Munca București, un exemplar pentru reprezentantul salariaților, și un exemplar pentru angajator.

13.10.2025

DIRECTOR GENERAL,

REPREZENTANTUL SALARIAȚILOR

Dr. ing. Vlăduț Nicolae Valentin

Dr. ing. Vlăduțoiu Laurențiu



A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials and a surname.

Incheiat între:

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare, INMA București, cu sediul în București, Bd. Ion Ionescu de la Brad nr. 6, sector 1, cod poștal 013813, înregistrat la Registrul Comerțului sub nr. J1997000190404, Cod Unic de Înregistrare 2795310, atribut fiscal RO, reprezentat legal prin Director General - dr. ing. VLĂDUȚ Nicolae Valentin,

și

Salariații din INMA București reprezentați prin Reprezentantul Salariaților: dr. ing. Vlăduțoiu Laurențiu,

Părțile convin asupra următoarelor modificări și completări la Contractul Colectiv de Muncă nr. 305/2025:

**Art. 1.** Contractul Colectiv de Munca nr. 305 / 13.08.2025 se modifică, astfel:

**CAPITOLUL VI- SALARIZAREA și DREPTURILE SALARIALE, ARTICOLUL 96, se modifică, astfel:**

Sporurile calculate la salariul de bază, ce se pot acorda sunt următoarele:

- (1) Spor pentru vechime în muncă (se calculează la total vechime în muncă), inclusiv serviciu militar dovedit prin livret militar, astfel:
 

|                              |       |
|------------------------------|-------|
| ➤ de la 3 la 5 ani vechime   | 7 %   |
| ➤ de la 5 la 10 ani vechime  | 10 %  |
| ➤ de la 10 la 15 ani vechime | 15 %  |
| ➤ de la 15 la 20 ani vechime | 20 %  |
| ➤ peste 20 de ani vechime    | 25 %. |
- (2) spor ore suplimentare prestate peste durata normală a timpului de lucru: 100% din salariul de bază.
- (3) spor pentru lucrul în timpul nopții: 25 %, acordat în condițiile legii;
- (4) spor de 15 % din salariul de bază pentru titlul de doctor;
- (5) sporul de risc pentru gestionari de 10% din salariul de bază, se aplică angajaților care nu dețin funcții de conducere și care respectă cumulativ cerințele din Anexa 3. În cazul în care în cadrul unui compartiment (departament / laborator / serviciu / sucursală / etc.) nu se îndeplinesc cumulativ aceste cerințe, inventarul se trece la un gestionar a cărui gestiune îndeplinește cerințele, gestiunea respectivă devenind subgestiune
- (6) spor de fidelitate, corelat cu vechimea în institut, cu aprobarea anuală a comitetului de direcție, acordat în limita posibilităților financiare ale institutului, astfel:
 

|                                                |      |
|------------------------------------------------|------|
| ➤ de la 1 la 2 ani vechime în INMA:            | 1 %  |
| ➤ peste 2 ani până la 3 ani vechime în INMA:   | 2%   |
| ➤ peste 3 ani până la 5 ani vechime în INMA:   | 3%   |
| ➤ peste 5 ani până la 10 ani vechime în INMA:  | 5%   |
| ➤ peste 10 ani până la 15 ani vechime în INMA: | 6 %  |
| ➤ peste 15 ani până la 20 ani vechime în INMA: | 8 %  |
| ➤ peste 20 de ani vechime în INMA:             | 10 % |

(7) Pentru proiecte cu terții în valoare de peste 1000 Euro + TVA, finalizate cu raport de cercetare/ execuție/ încercări/ testări, avizat de Directorul Științific și aprobat de Directorul General al INMA se acordă spor de coordonare proiecte de 2% din valoarea bugetului INMA raportat la perioada de derulare a proiectului, pe care sunt alocate fonduri (aplicabil la nivelul bugetului proiectului care nu cuprinde valoarea cofinanțării), acordat în limita posibilităților financiare ale institutului, pentru personalul cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, cu excepția personalului angajat pe proiecte.

(8) spor de weekend și sărbători legale, din salariul de bază: 10%

(9) spor pentru activitatea de control financiar preventiv propriu, din salariul de bază: 10%

(10) spor pentru Contabil Autorizat acreditat CECCAR/Expert în Legislația Muncii, din salariul de bază: 5%

(11) spor pentru Expert Contabil acreditat CECCAR, din salariul de bază: 10%

Sporurile menționate la punctele (4), (10) și (11) nu se cumulează.

**Art. 2. CAPITOLUL VI - SALARIZAREA și DREPTURILE SALARIALE**, articolul 97, alineatul 2, se modifică, astfel:

**"Art. 97 (2)**

(2) Alte venituri:

a) tichete de masa sau tichete cadou acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților, în măsura posibilităților financiare ale institutului, pe baza deciziei Comitetului de direcție;

b) tichete de vacanță acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților, în măsura posibilităților financiare ale institutului;

c) în ultimul trimestru al anului, premiu în valoare de până la 1.200 de lei brut, acordat pentru ziua de naștere fiecărui salariat, în măsura posibilităților financiare ale institutului, pe baza deciziei Comitetului de direcție;

d) la finalul anului, al 13-lea salariu acordat în măsura posibilităților financiare ale institutului, pe baza deciziei Comitetului de direcție"

**Art. 3. CAPITOLUL VI- SALARIZAREA și DREPTURILE SALARIALE, ARTICOLUL 99, ALINEATUL 4, LITERA b)** se modifică, astfel:

**"Art. 99(4)**

b) **Salariile de bază** minime pentru fiecare categorie de salariați se stabilesc pe baza unor criterii de performanță (Anexa 2a și Anexa 2b) care au în vedere:

- competența profesională,
- activitatea profesională,
- caracterizarea activității în serviciu;
- responsabilitatea managerială.

Salariile sunt conform grilelor de salarizare din Anexa 1a (Grila salarii bază - personal Cercetare) și Anexa 1b (Grila salarii bază - personal Administrativ) și se determină în baza unor grupe valorice stabilite pe baza criteriilor de performanță.

**Art. 4. CAPITOLUL VI- SALARIZAREA și DREPTURILE SALARIALE, ARTICOLUL 105, se modifică, astfel:**

”Art. 105. La finalul fiecărui an (în perioada noiembrie-decembrie) institutul acordă, în funcție de disponibilitățile financiare, până suma maximă de 100% din cuantumul primelor de la punctele (1) – (5) cu încadrarea în limitele bugetului aprobat , următoarele prime:

- (1) Pentru misiune inventivă (brevet de invenție / model de utilitate al cărui titular este INMA) se acordă suma de 2.600 lei brut pe colectiv, 1.300 lei brut la depunere și 1.300 lei brut la emiterea brevetului / modelului de utilitate. Suma se distribuie membrilor colectivului de către primul autor al brevetului, funcție de aportul fiecărui membru din colectivul de inventatori.
- (2) Pentru misiune inventivă (brevet de invenție / model de utilitate al cărui co-titular este INMA) se acordă suma de 900 lei brut pe colectiv, 450 lei brut la depunere și 450 lei brut la emiterea brevetului / modelului de utilitate. Suma se distribuie membrilor colectivului de către primul autor, funcție de aportul fiecărui membru din colectivul de inventatori.
- (3) Pentru misiunea inventivă (brevet de invenție european) se acordă suma de 1.800 lei brut pe colectiv, la emiterea brevetului. Suma se distribuie membrilor colectivului de către primul autor al brevetului, funcție de aportul fiecărui membru din colectivul de inventatori.
- (4) Pentru publicarea de articole WOS cu factor de impact nenul, se acordă suma de:
  - 1800 lei brut, pentru articolele având factorul de impact între 1,01 - 2;
  - 2.600 lei brut, pentru articolele având factorul de impact între 2 - 3;
  - 3.500 lei brut , pentru articolele având factorul de impact peste 3.
- (5) Pentru articolele ISI cu factor nenul situate în Q<sub>1</sub> sau Q<sub>2</sub>, (corespunzător anului la care se face raportarea), sumele se acordă astfel:
  - 2.600 lei brut, pentru articolele ISI, situate în Q<sub>2</sub> (indiferent de factorul de impact);
  - 4.300 lei brut, pentru articolele ISI situate în Q<sub>1</sub> (indiferent de factorul de impact).

În cazul în care primul autor este din altă instituție, cuantumul sumei acordate va fi jumătate din valorile enumerate anterior, corespunzător factorilor de impact ai articolelor și se împarte între autorii din institut.

Aceasta se acordă după apariția în volumul jurnalului (atașată dovada: cuprins, prima pagină, etc.) și se distribuie membrilor colectivului de către primul autor al articolului (prim-autorul sau autorul corespondent, după caz), funcție de aportul fiecărui membru din colectiv.”

**Art. 5.** Restul clauzelor contractuale rămân neschimbate.

Prezentul act adițional s-a încheiat în 3 exemplare originale, pentru fiecare parte contractantă și unul pentru depozitar și este aplicabil cu data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

**ANGAJATOR,**

**REPREZENTANTUL SALARIAȚILOR,**

**INMA București**

**DIRECTOR GENERAL,**

dr. ing. Vlăduțoiu Laurențiu

Dr. ing. Nicolae-Valentin VLĂDUȚ



| Salarii minime pe economii în vigoare |     |            |
|---------------------------------------|-----|------------|
| <b>CS I / CP(R4)</b>                  | ... | <b>3,2</b> |
|                                       |     |            |
| <b>ICS</b>                            | ... | <b>2,5</b> |
|                                       |     |            |
| <b>CS II / CC(R3)</b>                 | ... | <b>2,5</b> |
|                                       |     |            |
| <b>IDT II / ICR</b>                   | ... | <b>2,4</b> |
|                                       |     |            |
| <b>CS III / CR(R2)</b>                | ... | <b>2,2</b> |
|                                       |     |            |
| <b>IDT III</b>                        | ... | <b>2,1</b> |
|                                       |     |            |
| <b>CS / CD (R1)</b>                   | ... | <b>2</b>   |
|                                       |     |            |
| <b>ICD</b>                            | ... | <b>1,8</b> |
|                                       |     |            |
| <b>ACS</b>                            | ... | <b>1,8</b> |
|                                       |     |            |
| <b>ING</b>                            | ... | <b>1,5</b> |
|                                       |     |            |
| <b>Tehnician I / TS</b>               | ... | <b>1,5</b> |
|                                       |     |            |
| <b>Tehnician II / TR</b>              | ... | <b>1,5</b> |
|                                       |     |            |
| <b>Tehnician III</b>                  | ... | <b>1,4</b> |
|                                       |     |            |
| <b>Tehnician / TD</b>                 | ... | <b>1,4</b> |
|                                       |     |            |
| <b>Muncitori calificati</b>           | ... | <b>1,4</b> |

| Funcții conducere   | Min. | Max. |
|---------------------|------|------|
| Sef colectiv        | ...  | 2,5  |
| Sef laborator       | ...  | 3,1  |
| Sef departament     | ...  | 4    |
| Director Stiintific | 3    | 6    |

**DIRECTOR GENERAL,**  
dr. ing. Vladut Nicolae-Valentin

**REPREZENTANT SALARIATI,**  
ing. Vladutoiu Laurentiu



**B. GRILA SALARII BAZA - Personal Administrativ\_INMA Bucuresti**

Sal. Minim pe economie in vigoare

| FUNCTIA                                                                |                            | Debutant | Rang IV | Rang III | Rang II | Rang I |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------|---------|----------|---------|--------|
| Sef Serviciu                                                           | Salariul minim pe economie |          |         | ...      |         | 3,1    |
| Sef birou/serviciu financiar-contabilitate                             |                            |          |         | ...      |         | 3,1    |
| Şef birou - Urmărire Contractuală                                      |                            |          |         | ...      |         | 2,8    |
| Juridic                                                                |                            |          | ...     |          |         | 2,8    |
| Resurse Umane                                                          |                            |          | ...     |          |         | 2,5    |
| Audit                                                                  |                            |          | ...     |          |         | 2,5    |
| Consilier/ expert/ inspector/ referent/ economist in economie generală |                            |          | ...     |          |         | 2,25   |
| Secretar Economic (studii superioare)                                  |                            |          | ...     |          |         | 2,15   |
| Referent de specialitate financiar-contabilitate                       |                            |          | ...     |          |         | 2,05   |
| Inspector Salarii                                                      |                            |          | ...     |          |         | 2,25   |
| Secretar Economic (studii medii)                                       |                            |          | ...     |          |         | 1,6    |
| Tehnician gestiune stoc                                                |                            |          | ...     |          |         | 1,6    |
| Expert Achiziții Publice                                               |                            |          | ...     |          |         | 2,6    |
| Specialist Achiziții Publice (studii superioare)                       |                            |          | ...     |          |         | 2,3    |
| Specialist Achiziții Publice (studii medii)                            |                            |          | ...     |          |         | 1,6    |
| Funcții administrative - Studii medii                                  |                            |          | ...     |          |         | 1,6    |
| Portari/agenți pază                                                    | Salariul minim pe economie |          | ...     |          |         | 1,3    |
| Muncitori necalificați                                                 |                            |          | ...     |          |         | 1,3    |

|                   |                            |
|-------------------|----------------------------|
| Director Economic | Salariul minim pe economie |
|-------------------|----------------------------|

| Min. | Max. |
|------|------|
| 3    | 6    |

DIRECTOR GENERAL,  
dr. ing. Vladut Nicolae-Valentin



REPREZENTANT SALARIATI,  
ing. Vladutoiu Laurentiu

# CRITERII MINIME DE ÎNDEPLINIT DE CĂTRE PERSONALUL DE CERCETARE CU STUDII SUPERIOARE

| Gradul       | Punctaj minim de realizat / an                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                    |                                                         |                    | CALIFICATIV<br>obținut | din îndeplinirea<br>punctajelor minime<br>(4 + 5 + 7) |           |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------------------------------------|--------------------|------------------------|-------------------------------------------------------|-----------|
|              | din crt. 4 + 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                    | din crt. 7                                              |                    |                        | crt. 4-5                                              | crt. 7    |
| CS I         | 1 articol ISI (30 pct.) +<br>1 cerere brevet (15 pct.) sau 1 articol BDI (15 pct.) +<br>1 articol BDI (15 pct.)<br>realizarea a min. 60 pct. din crt. 4 și 5 (pentru ITA)<br>din care cel puțin jumătate de ISI/BDI/CBv                                                                                                                                                                             | min.<br>60<br>pct. | o propunere<br>(ofertă) de<br>proiect /<br>contract     | min. 50<br>pct.    | EXCELENT               | > 91 pct.                                             | ≥ 50 pct. |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | FOARTE BINE            | 76-90 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | BINE                   | 60-75 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | SATISFACĂTOR           | 45-59 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | NESATISFACĂTOR         | < 45 pct.                                             |           |
| IDT I        | 1 articol ISI (30 pct.) + 1 articol BDI (10 pct.) +<br>1 cerere brevet (15 pct.) sau 1 articol BDI* (15 pct.)<br>1 articol ISI (30 pct.) +<br>1 cerere brevet (15 pct.) sau 1 articol BDI* (15 pct.)<br>1 articole BDI (10 pct.) + 3 cereri brevet (15 pct.)<br>2 cereri brevet (15 pct.) + 2 articole BDI (10+15 pct.)                                                                             | min.<br>55<br>pct. | o propunere<br>(ofertă) de<br>proiect /<br>contract     | min. 45<br>pct.    | EXCELENT               | > 86 pct.                                             | ≥ 45 pct. |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | FOARTE BINE            | 71-85 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | BINE                   | 55-70 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | SATISFACĂTOR           | 40-54 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | NESATISFACĂTOR         | < 40 pct.                                             |           |
| CS II        | 1 articol ISI (30 pct.) + 1 articol BDI (10 pct.) +<br>1 cerere brevet (15 pct.) sau 1 articol BDI* (15 pct.)<br>1 articol ISI (30 pct.) +<br>1 cerere brevet (15 pct.) sau 1 articol BDI* (15 pct.)<br>2 articole ISI (30 pct.)<br>2 cereri brevet (15 pct.) + 2 articole BDI (10+15 pct.)<br>realizarea a min. 55 pct. din crt. 4 și 5 (pentru ITA)<br>din care cel puțin jumătate de ISI/BDI/CBv | min.<br>55<br>pct. | o propunere<br>(ofertă) de<br>proiect /<br>contract     | min. 45<br>pct.    | EXCELENT               | > 86 pct.                                             | ≥ 45 pct. |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | FOARTE BINE            | 71-85 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | BINE                   | 55-70 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | SATISFACĂTOR           | 40-54 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | NESATISFACĂTOR         | <40 pct.                                              |           |
| IDT II       | 1 articol ISI (30 pct.) +<br>1 cerere brevet (15 pct.) + 1 articol BDI* (10 pct.)<br>1 cerere brevet (15 pct.) sau 1 articol BDI* (15 pct.) +<br>3 articole BDI* (2x10 pct. + 15 pct.)<br>1 articol ISI (30 pct.) + 2 cereri brevet (15 pct.)<br>2 cereri brevet (15 pct.) + 2 articole BDI (10 pct.)                                                                                               | min.<br>50<br>pct. | o propunere<br>(ofertă) de<br>proiect /<br>contract     | min. 40<br>pct.    | EXCELENT               | > 81pct.                                              | ≥ 40 pct. |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | FOARTE BINE            | 66-80 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | BINE                   | 50-65 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | SATISFACĂTOR           | 35-49 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | NESATISFACĂTOR         | < 35 pct.                                             |           |
| CS III       | 1 articol ISI (30 pct.) +<br>1 articol BDI (15 pct.) sau 1 cerere brevet (15 pct.)<br>2 articole BDI (15 pct.) + 1 cerere brevet (15 pct.)<br>2 cereri brevet (15 pct.) + 1 articol BDI (15 pct.)<br>3 articole BDI* (15 pct.)<br>orice combinație din crt. 4 și 5 (pentru ITA)<br>din care cel puțin jumătate de ISI/BDI/CBv                                                                       | min.<br>45<br>pct. | 1/2 propunere<br>(ofertă) de<br>proiect /<br>contract*) | min. 35<br>pct.    | EXCELENT               | > 76 pct.                                             | ≥ 35 pct. |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | FOARTE BINE            | 61-75 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | BINE                   | 45-60 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | SATISFACĂTOR           | 30-44 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | NESATISFACĂTOR         | < 30 pct.                                             |           |
| IDT III      | 1 articol ISI (30 pct.) +<br>1 articol BDI* (10 pct.) sau 1 cerere brevet (15 pct.)<br>2 articole BDI* (15/10 pct.) +<br>1 cerere brevet (15 pct.) sau 2 articole CI/SI (7.5 pct.)<br>2 cereri brevet (15 pct.) + 1 articol BDI (10 pct.)<br>2 articole BDI* (15 pct.) + 1 articol BDI (10 pct.)                                                                                                    | min.<br>40<br>pct. | 1/2 propunere<br>(ofertă) de<br>proiect /<br>contract*) | min. 35<br>pct.    | EXCELENT               | > 71 pct.                                             | ≥ 35 pct. |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | FOARTE BINE            | 60-70 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | BINE                   | 40-55 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | SATISFACĂTOR           | 25-39 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | NESATISFACĂTOR         | < 25 pct.                                             |           |
| CS           | orice combinație articole/brevete<br>orice combinație din crt. 4 și 5 (pentru ITA)<br>din care cel puțin jumătate de ISI/BDI/CBv                                                                                                                                                                                                                                                                    | min.<br>35<br>pct. | 1/2 propunere<br>(ofertă) de<br>proiect /<br>contract*) | min.<br>25<br>pct. | EXCELENT               | > 66 pct.                                             | ≥ 25 pct. |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | FOARTE BINE            | 51-65 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | BINE                   | 35-50                                                 |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | SATISFACĂTOR           | 20-34 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | NESATISFACĂTOR         | < 20 pct.                                             |           |
| IDT          | orice combinație articole/brevete                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | min.<br>30<br>pct. | 1/2 propunere<br>(ofertă) de<br>proiect/<br>contract*)  | min.<br>25<br>pct. | EXCELENT               | > 61 pct.                                             | ≥ 25 pct. |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | FOARTE BINE            | 46-60 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | BINE                   | 30-45 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | SATISFACĂTOR           | 15-29 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | NESATISFACĂTOR         | < 15 pct.                                             |           |
| ACS/<br>ING. | min. 1 articol BDI/CI/SI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | min.<br>10<br>pct. |                                                         | min.<br>20<br>pct. | EXCELENT               | > 35 pct.                                             | ≥ 20 pct. |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | FOARTE BINE            | 21-34 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | BINE                   | 10-20 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | SATISFACĂTOR           | 7.5-9 pct.                                            |           |
|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                         |                    | NESATISFACĂTOR         | < 7.5 pct.                                            |           |

\*) o propunere scrisă de 2 cercetători sau o propunere de proiect depusă min. o dată la 2 ani!

DIRECTOR GENERAL,

Dr. ing. Vladut Nicolae-Valentin

REPREZENTANT SALARIATI,

Dr. ing. Vladutoiu Laurentiu



## Criterii de evaluare a performanțelor și mod de acordare punctaj

**1. COMPETENȚĂ MANAGERIALĂ** - influență, coordonare și supervizare: se evaluează capacitatea de a stabili pași adecvați de realizare a activităților la nivel de echipă sau individ, de a identifica activitățile care trebuie desfășurate de unitatea subordonată / compartimentul condus, de a repartiza în mod echilibrat și echitabil atribuțiile și obiectivele în funcție de categoria salariatului, spre atingerea rezultatelor într-un mod cât mai optim din punct de vedere al eficacității și eficienței; capacitatea de a planifica pe termen scurt, mediu și lung, precum și de a prevedea la etapa de planificare anumite riscuri ce pot apărea în implementarea activităților; formularea de posibile soluții pentru managementul riscurilor identificate; capacitatea de a implementa în mod optim sistemele organizaționale, precum și capacitatea de a gestiona eficient activitatea personalului subordonat, prin crearea și menținerea unui climat organizațional pozitiv de muncă, sprijin, motivare și dezvoltare profesională a personalului subordonat, de a adapta stilul de conducere la situații diferite, precum și de a acționa pro-activ pentru gestionarea și rezolvarea conflictelor.

## Descriere generală

## Punctaj

Întâmpină mari dificultăți în planificarea, administrarea, monitorizarea și evaluarea activității personalului subordonat. Utilizează același stil de conducere, indiferent de situație și particularitățile echipei. Niciodată nu reușește să planifice și să organizeze adecvat activitatea personalului subordonat și resursele disponibile, nu prevede posibile probleme și nu reușește să soluționeze problemele întâmpinate datorită lipsei de previziune. Nu reușește să asigure un climat psihologic pozitiv la locul de muncă, există conflicte și neînțelegeri permanente în echipă.

4

Uneori întâmpină dificultăți în planificarea, administrarea, monitorizarea și evaluarea activității, dar reușește să găsească soluții adecvate pentru soluționarea acestora. Utilizează același stil de conducere, indiferent de situație și particularitățile echipei. Uneori reușește să planifice și să organizeze activitatea personalului subordonat, prevede posibile probleme și identifică pașii adecvați. Activitățile de planificare se desfășoară în mod normal, fără introducerea metodelor noi și/sau îmbunătățirea lor continuă. Uneori întâmpină dificultăți în stabilirea obiectivelor într-un mod accesibil personalului condus. Activitățile de organizare satisfac necesitățile instituției, dar nu contribuie mai mult decât atingerea obiectivelor instituționale. De la caz la caz oferă sprijinul și motivarea corespunzătoare personalului.

6

Soluționează dificultățile întâmpinate în planificarea, administrarea, monitorizarea și evaluarea activității la nivelul unității / compartimentului. Utilizează diferite stiluri de conducere, în funcție de situație și, uneori, promovează un stil de conducere deschis, orientat spre rezultate. Deseori reușește să planifice și să organizeze activitatea personalului subordonat și a resurselor în mod optim, prevede posibilele probleme, identifică pașii adecvați și resursele necesare. Încearcă să introducă metode noi și îmbunătățește rezultatele unității / compartimentului datorită planificării și organizării eficiente. Rareori întâmpină dificultăți în stabilirea obiectivelor și activităților personalului condus. Reușește să asigure un climat psihologic pozitiv la locul de muncă și să servească drept exemplu pentru personalul din subordine.

8

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <p>Întotdeauna soluționează problemele dificile de gestionare fără a solicita mediere; planifică, administrează, monitorizează și evaluează, periodic, activitatea echipei. Utilizează stiluri diferite de conducere, în funcție de situație și particularități. Metodele de conducere au îmbunătățit rezultatele obținute la nivel de unitate / compartiment, fiind considerat a fi un conducător eficient. Întotdeauna reușește să planifice activitatea personalului subordonat și resursele disponibile în mod optim, prevede posibilele probleme, identifică pașii adecvați și resursele necesare. Planificarea este însoțită de atingerea rezultatelor optime, depășind așteptările și obiectivele stabilite. Capacitatea sa de organizare ajunge până la prevederea celor mai amănunțite activități și desemnarea salariaților responsabili.</p> <p>Întotdeauna oferă sprijinul și motivarea corespunzătoare personalului. Climatul psihologic în echipă este pozitiv și motivant. Propriul comportament servește drept model pentru personalul subordonat.</p> | 10 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

**2. COMPETENȚĂ DECIZIONALĂ** - judecata și impactul deciziilor se evaluează capacitatea de a lua decizii corecte în mod operativ cu privire la desfășurarea activității conduse, de a-și asuma riscurile și responsabilitatea pentru deciziile luate. Se evaluează calitatea deciziilor luate în conformitate cu categoria funcției deținute și a împuternicirilor legale.

| Descriere generală                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Punctaj |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Deciziile luate nu au dus la îmbunătățirea activității gestionate, uneori chiar au generat înrăutățirea activității respective. Preferă să ia decizii foarte rar, deoarece nu dorește să-și asume riscurile și responsabilitatea pentru deciziile luate. Ia decizii foarte greu, doar dacă este o urgență sau necesitate stringentă.                                                                                                           | 4       |
| Uneori deciziile luate au dus la îmbunătățiri nesemnificative ale activității gestionate. Preferă să ia decizii operaționale fără riscuri majore. Ia decizii greu, se consultă cu superiorul său asupra celor mai minore detalii / aspecte.                                                                                                                                                                                                    | 6       |
| Deseori deciziile luate au dus la îmbunătățiri semnificative ale activității administrate. De regulă ia decizii în mod operativ, își asumă riscurile și responsabilitatea pentru deciziile luate. Deciziile sunt clare și se deosebesc prin modul eficient de soluționare a problemelor apărute.                                                                                                                                               | 8       |
| Deciziile luate au produs îmbunătățiri semnificative ale activității gestionate, precum și au avut impact pozitiv și asupra optimizării activității la nivelul unității compartimentului. Ia decizii în mod operativ, își asumă în totalitate responsabilitatea pentru deciziile luate și riscurile aferente. Deciziile sunt clare și eficiente în soluționarea problemelor. Adoptă sistemul de delegare a competențelor în luarea deciziilor. | 10      |

**3. COMPETENȚĂ PROFESIONALĂ** - cunoștințe și experiență se evaluează capacitatea profesională a salariaților în termeni de cunoștințe și abilități profesionale necesare pentru a îndeplini în mod optim sarcinile și atribuțiile de serviciu, prevăzute în fișa postului.

| Descriere generală                                                                                                                                                            | Punctaj |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Activitatea îi este marcată de un nivel scăzut al cunoștințelor teoretice în domeniul său de competență, precum și al abilităților profesionale specificate în fișa postului. | 4       |
| Demonstrează cunoștințe și abilități profesionale în conformitate cu cerințele funcției specificate în fișa postului.                                                         | 6       |

|                                                                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Nivelul de cunoștințe și abilități profesionale manifestate sunt uneori la un nivel mai înalt decât cerințele funcției specificate în fișa postului.  | 8  |
| Demonstrează cunoștințe și abilități profesionale excelente și o capacitate profesională superioară cerințelor funcției specificate în fișa postului. | 10 |

**4. COMPLEXITATEA, CREATIVITATEA ȘI SPIRIT DE INIȚIATIVĂ** - se evaluează capacitatea de a-și asuma responsabilități din inițiativă proprie în realizarea obiectivelor individuale de activitate, sarcinilor și atribuțiilor de serviciu, precum și manifestarea unui comportament activ și implicare din propria inițiativă în realizarea optimă a sarcinilor la nivel de Compartiment / Serviciu / Secție.

| Descriere generală                                                                                                                                                                                                                                                                        | Punctaj |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Foarte rar își asumă responsabilități, nu manifestă spirit de inițiativă și implicare în activitatea profesională. Foarte rar vine cu propuneri privind îmbunătățirea activității proprii și la nivel de Compartiment / Serviciu / Secție.                                                | 4       |
| Rar își asumă responsabilități din propria inițiativă, rar manifestă un comportament activ și rar se implică din propria inițiativă în realizarea optimă a sarcinilor proprii. Rar vine cu propuneri privind îmbunătățirea activității la nivel de Compartiment / Serviciu / Secție.      | 6       |
| Uneori își asumă responsabilități din propria inițiativă și manifestă un comportament activ, uneori se implică din propria inițiativă în realizarea optimă a sarcinilor proprii, uneori vine cu propuneri privind îmbunătățirea activității la nivel de Compartiment / Serviciu / Secție. | 8       |
| Își asumă în mod frecvent responsabilități pentru soluționarea problemelor, este activ și cu inițiativă, frecvent vine cu propuneri de îmbunătățire a activității profesionale proprii, precum și la nivel de Compartiment / Serviciu / Secție.                                           | 10      |

**5. EFICACITATE ȘI EFICIENȚĂ** - se evaluează capacitatea de a realiza sarcinile și atribuțiile de serviciu în conformitate cu termenele stabilite, cu costuri și resurse minime.

| Descriere generală                                                                                                                                                                                                  | Punctaj |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Sarcinile nu se îndeplinesc în termenele stabilite, iar resursele disponibile nu sunt utilizate în modul corespunzător.                                                                                             | 4       |
| Sarcinile sunt îndeplinite în conformitate cu fișa postului fără a înregistra îmbunătățiri în utilizarea resurselor disponibile, precum și fără a înregistra îmbunătățiri la nivel de procese / proceduri de lucru. | 6       |
| Sarcinile sunt îndeplinite conform fișei postului prin utilizarea eficientă a resurselor disponibile, precum și sunt înregistrate îmbunătățiri ale proceselor / procedurilor de lucru.                              | 8       |
| Realizarea sarcinilor la nivel înalt este rezultatul direct al îmbunătățirii utilizării Resurselor disponibile și a proceselor de lucru, influențând performanța compartimentului în ansamblu.                      | 10      |

**6. CALITATEA MUNCII** - influență, coordonare și supervizare: se evaluează capacitatea de a realiza sarcinile și atribuțiile stipulate în fișa postului cu erori minime și conform standardelor stabilite, precum și capacitatea de a-și asuma responsabilitatea pentru lucrul efectuat, pentru calitatea și erorile efectuate.

| Descriere generală                                                                          | Punctaj |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Deseori face greșeli când aplică metodele și practicile de lucru.                           | 4       |
| Uneori face greșeli pentru a căror remediare este necesar un consum suplimentar de resurse. | 6       |
| Deseori sarcinile sunt îndeplinite corect și fără greșeli.                                  | 8       |
| Este exact, precis, cu consum minim de resurse.                                             | 10      |

**7. LUCRUL ÎN ECHIPĂ** - contacte, incompatibilități: se evaluează capacitatea de a se integra într-o echipă, de a colabora cu membrii echipei și de a-și aduce contribuția proprie, când este necesar, prin participarea eficientă la realizarea obiectivelor acesteia.

| Descriere generală                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Punctaj |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Nu acceptă lucrul în echipă, nu cooperează, își ajută foarte rar colegii.                                                                                                                                                                                                                                                    | 4       |
| Uneori întâmpină dificultăți când trebuie să lucreze împreună cu alții, dar, în general, își realizează sarcinile care necesită lucrul în echipă. Preferă să lucreze de unul singur, chiar dacă rezultatele obținute ar fi mai bune dacă ar face schimb de idei, ar interacționa și ar comunica eficient cu membrii echipei. | 6       |
| De regulă, este agreabil și colaborează cu colegii, își ajută colegii când i se cere. Deseori îmbină eficient lucrul individual și în echipă, în funcție de specificul sarcinilor ce trebuie realizate.                                                                                                                      | 8       |
| Este un foarte bun membru al echipei, acordă întotdeauna sprijin celorlalți, încurajează cooperarea și realizează cele mai bune rezultate combinând lucrul individual și în echipă în funcție de specificul sarcinilor ce trebuie realizate.                                                                                 | 10      |

**8. COMUNICARE** - se evaluează capacitatea de a comunica în mod clar, coerent și eficient cu conducătorii, colegii și terțe persoane din afara instituției, în formă scrisă și verbală.

| Descriere generală                                                                                                                                                                                       | Punctaj |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Calitatea și modul de comunicare cu conducătorii, colegii și terțe persoane din afara instituției lasă mult de dorit și influențează în mod negativ performanța și imaginea unității / compartimentului. | 4       |
| Calitatea și modul de comunicare cu conducătorii, colegii și terțe persoane din afara instituției se desfășoară în mod normal, fără anumite obiecții.                                                    | 6       |

|                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Deseori calitatea și modul de comunicare cu conducătorii, colegii, terțe persoane din afara instituției și cu reprezentanții altor autorități publice a influențat în mod pozitiv realizarea obiectivelor și a îmbunătățit imaginea unității / compartimentului. | 8  |
| Calitatea și modul de comunicare cu toți factorii implicați este la un nivel foarte înalt, a influențat realizarea obiectivelor și a îmbunătățit imaginea unității / compartimentului mult peste așteptări.                                                      | 10 |

DIRECTOR GENERAL,

Dr. ing. Vladut Nicolae-Valentin



REPREZENTANT SALARIATI,

Dr. ing. Vladutoiu Laurentiu

Nr. 0h / 09.03.2026

**Act adițional nr. 3**

**La contractul colectiv de muncă nr. 305 / 13.08.2025**

Încheiat între:

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Mașini și Instalații destinate Agriculturii și Industriei Alimentare, INMA București, cu sediul în București, Bd. Ion Ionescu de la Brad nr. 6, sector 1, cod poștal 013813, înregistrat la Registrul Comerțului sub nr. J1997000190404, Cod Unic de Înregistrare 2795310, atribut fiscal RO, reprezentat legal prin Director General - dr. ing. VLĂDUȚ Nicolae Valentin,

și

Salariații din INMA București reprezentați prin Reprezentantul Salariaților: dr. ing. Vlăduțiu Laurențiu,

Părțile convin asupra următoarelor modificări și completări la Contractul Colectiv de Muncă nr. 305/2025:

**Art. 1.** Contractul Colectiv de Munca nr. 305 / 13.08.2025 se modifică, astfel:

**CAPITOLUL VI- SALARIZAREA și DREPTURILE SALARIALE, ARTICOLUL 96,** se modifică astfel:

Sporurile calculate la salariul de bază, ce se pot acorda sunt următoarele:

- (1) Spor pentru vechime în muncă (se calculează la total vechime în muncă), inclusiv serviciu militar dovedit prin livret militar, astfel:
 

|                              |       |
|------------------------------|-------|
| ➤ de la 3 la 5 ani vechime   | 7 %   |
| ➤ de la 5 la 10 ani vechime  | 10 %  |
| ➤ de la 10 la 15 ani vechime | 15 %  |
| ➤ de la 15 la 20 ani vechime | 20 %  |
| ➤ peste 20 de ani vechime    | 25 %. |
- (2) spor ore suplimentare prestate peste durata normală a timpului de lucru: 100% din salariul de bază.
- (3) spor pentru lucrul în timpul nopții: 25 %, acordat în condițiile legii;
- (4) **indemnizație pentru titlul științific de doctor în cuantum de 500 lei brut lunar;**
- (5) sporul de risc pentru gestionari de 10% din salariul de bază, se aplică angajaților care nu dețin funcții de conducere și care respectă cumulativ cerințele din Anexa 3. În cazul în care în cadrul unui compartiment (departament / laborator / serviciu / sucursală / etc.) nu se îndeplinesc cumulativ aceste cerințe, inventarul se trece la un gestionar a cărui gestiune îndeplinește cerințele, gestiunea respectivă devenind subgestiune
- (6) spor de fidelitate, corelat cu vechimea în institut, cu aprobarea anuală a comitetului de direcție, acordat în limita posibilităților financiare ale institutului, astfel:
 

|                                                |      |
|------------------------------------------------|------|
| ➤ de la 1 la 2 ani vechime în INMA:            | 1 %  |
| ➤ peste 2 ani până la 3 ani vechime în INMA:   | 2%   |
| ➤ peste 3 ani până la 5 ani vechime în INMA:   | 3%   |
| ➤ peste 5 ani până la 10 ani vechime în INMA:  | 5%   |
| ➤ peste 10 ani până la 15 ani vechime în INMA: | 6 %  |
| ➤ peste 15 ani până la 20 ani vechime în INMA: | 8 %  |
| ➤ peste 20 de ani vechime în INMA:             | 10 % |

(7) Pentru proiecte cu terții în valoare de peste 1000 Euro + TVA, finalizate cu raport de cercetare/ execuție/ încercări/ testări, avizat de Directorul Științific și aprobat de Directorul General al INMA se acordă spor de coordonare proiecte de 2% din valoarea bugetului INMA raportat la perioada de derulare a proiectului, pe care sunt alocate fonduri (aplicabil la nivelul bugetului proiectului care nu cuprinde valoarea cofinanțării), acordat în limita posibilităților financiare ale institutului, pentru personalul cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, cu excepția personalului angajat pe proiecte.

(8) spor de weekend și sărbători legale, din salariul de bază: 10%

(9) spor pentru activitatea de control financiar preventiv propriu, din salariul de bază: 10%

(10) spor pentru Contabil Autorizat acreditat CECCAR/Expert în Legislația Muncii, din salariul de bază: 5%

(11) spor pentru Expert Contabil acreditat CECCAR, din salariul de bază: 10%

Sporurile menționate la punctele (4), (10) și (11) nu se cumulează.

**Art. 2. CAPITOLUL VI - SALARIZAREA și DREPTURILE SALARIALE, ARTICOLUL 108,** se modifică, astfel:

a) La promovarea pe o treaptă/ gradație/ funcție superioară, salariul de bază al angajatului promovat va fi încadrat pe grila aferenta de salarizare.

b) La obținerea titlului științific de doctor, salariatul poate solicita negocierea contractului individual de muncă.

**Art. 3.** Restul clauzelor contractuale rămân neschimbate.

Prezentul act adițional s-a încheiat în 3 exemplare originale, pentru fiecare parte contractantă și unul pentru depozitar și este aplicabil cu data înregistrării sale la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

**ANGAJATOR,**

**REPREZENTANTUL SALARIAȚILOR,**

**INMA București**

**DIRECTOR GENERAL,**

dr. ing. Vlăduțoiu Laurențiu

Dr. ing. Nicolae-Valentin VLADUT



*[Handwritten signature]*