



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE INSTITUT 2025

Părțile contractante :

În temeiul art. 229 alin.1 din Legea nr. 53/2003 reactualizată între :

1. **Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare "Delta Dunării" Tulcea**, cu sediul în Tulcea, str. Babadag, nr. 165, cod poștal 820112, cod fiscal RO 2646378, înregistrat la ORC sub nr.J36/290/2015, reprezentat prin **Director General Dr. biolog Marian TUDOR** - numit prin Ordin de Ministru 4345/20.06.2025, emis de Ministerul Educației și Cercetării, împuternicit pentru negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de institut prin Hotărârea nr. 23/31.10.2024 a Consiliului de Administrație al INCDDD

și

2. Salariații reprezentați, în conformitate cu art. 221 din Legea 53 / 2003 reactualizată, prin:

a intervenit următorul contract colectiv de munca în conformitate cu prevederile legale în vigoare (Legea nr.53/2003, cu modificările și completările ulterioare; Legea nr.183/2024; OUG nr.96/2003; OUG nr.107/2003; Legea nr.367/2022)

❖ CAPITOLUL I – DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în forma scrisă între institut, pe de o parte, și reprezentanții salariaților, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi ce decurg din raporturile de muncă.

Art. 2. Prin contractul colectiv de munca s-au stabilit drepturile și obligațiile salariaților cu privire la:

- a). încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- b). condițiile de muncă, protecția muncii, sănătatea și securitatea în muncă;
- c). salarizarea și alte drepturi salariale;
- d). timpul de muncă și odihnă;
- e). unele măsuri de protecție a salariaților și acordarea de facilități acestora;
- f). formarea profesională, răspunderea disciplinară și patrimonială;



g). alte obligații ale părților.

Art. 3. (1) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui în condițiile legii, ori de câte ori părțile convin acest lucru, conform art. 116 din Legea nr.367/2022 și în următoarele condiții:

(a) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei noi negocieri.

(b) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți.

(c) Negocierile cu privire la modificarea contractului colectiv de muncă nu vor putea începe mai târziu de 15 zile lucrătoare de la data comunicării și nici mai devreme de 48 de ore de la data acestei comunicări.

(d) În perioada de la depunere a cererii de modificare și a încă 10 zile lucrătoare de la începerea negocierilor potrivit alin.3, conducerea executivă (comitetul de direcție) se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă pentru motive neimputabile salariaților, iar salariații se obligă să nu declanșeze conflicte de muncă, legate de modificarea propusă prezentului contract.

Art. 4. Părțile convin ca, ori de câte ori, în privința drepturilor și avantajelor salariaților ce decurg din prezentul contract, intervin reglementări legale, ele să facă parte din contract.

Art. 5. Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract, să nu inițieze și să nu susțină în nici un fel promovarea unor reglementări care să conducă la diminuarea drepturilor ce decurg din contract.

Art. 6. Dispozițiile prezentului contract colectiv de muncă se aplică tuturor salariaților din cadrul I.N.C.D.D.D. Tulcea.

Art. 7. (1) Orice proces verbal de negociere, precum și hotărârile prin care s-au soluționat conflictele de muncă fac parte integrantă din prezentul contract iar prevederile lor devin obligatorii pentru părți din momentul semnării.

(2) Executarea Contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți cf. Art. 115 alin.1 din Legea nr.367/2022). Negocierea CCM a fost efectuată în conformitate cu art. 107 și următoarele din Legea nr.367/2022.

Art. 8. Durata contractului colectiv de muncă este de 2 ani de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă, cf. Art. 108 alin 1 din Legea nr.367/2022 și poate fi prelungit cu acordul părților o singură dată cu cel mult 12 luni.

Art. 9. Suspendarea clauzelor contractului colectiv de muncă intervine doar prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

Art. 10. Contractul colectiv de muncă încetează cf. Art.117 din Legea nr.367/2022, astfel :

– la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;

- la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;
- prin acordul părților.

Art. 11. Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești stabilite la art. 269 alin 1 Codul muncii coroborat cu art.118 din Legea nr.367/2022.

Art. 12. Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral cf. Art.118din Legea nr.367/2022.

Art. 13. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin contractul colectiv de munca atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta, potrivit art. 115 alin 2 din Legea nr.367/2022.

Art. 14. Institutul va asigura afișarea la locurile convenite cu reprezentanții salariaților a prezentului contract colectiv de munca, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul său.

Art. 15. La sesizarea salariaților, reprezentanții acestora au dreptul să verifice eventualele aspecte privind nerespectarea prevederilor contractului colectiv de muncă. Conform principiului recunoașterii reciproce, pot fi încheiate și alte tipuri de acorduri, convenții, înțelegeri în formă scrisă conf. Art119 din Legea nr.367/2022.

❖ CAPITOLUL II – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA

ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 16. În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 17. (1) Contractul individual de muncă se încheie în forma scrisă, câte un exemplar pentru fiecare parte, potrivit art. 10 și următoarele din Codul muncii.

(2) Contractul individual de muncă se încheie pe perioada nedeterminată, cu excepția cazurilor și în modalitatea expres prevăzută de Legea nr. 53/2003 când se pot încheia și pe perioada determinată.

Art. 18. Angajarea și promovarea personalului în cadrul institutului se face prin concurs, pe baza evaluării performanțelor profesionale, cu respectarea prevederilor Legii nr. 183/2024, lege care reglementează statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare și stabilește drepturile și obligațiile specifice, precum și modalitățile de angajare și promovare.

Art. 19. Numărul de posturi pe funcții și grade profesionale se propune de către Consiliul științific și se aproba de către conducerea executivă (comitetul de direcție) în concordanță cu necesitățile și resursele financiare ale institutului.

Art. 20. În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor care decurg din contractul individual de muncă, activitatea din structura de cercetare - dezvoltare a institutului se desfășoară de următoarele categorii de personal:

A. Funcții de conducere:

- a). director general;

- b). director științific;
- c). director tehnic;
- d). director economic.
- e) director programe, contracte, personal, salarizare si marketing.

B. Funcții de coordonare științifică și tehnologică:

- a. șef departament
- b. director programe cercetare – dezvoltare;
- c. director Centru de informare tehnologica Delta Dunării
- d. sef proiect cercetare – dezvoltare.

C. Funcții de execuție cu studii superioare pentru activitatea de cercetare:

- a). cercetător principal (R4): cercetător științific gradul I – CS I;
- b). cercetător consacrat (R3): cercetător științific gradul II – CS II;
- c). cercetător recunoscut (R2): cercetător științific gradul III – CS III;
- d). cercetător debutant (R1): cercetător științific – CS;
- e). asistent în activitatea de cercetare științifică – ACS.

D. Funcții de execuție cu studii superioare pentru activitatea de dezvoltare:

- a). inginer de dezvoltare tehnologica gradul I – IDT I;
- b). inginer de dezvoltare tehnologica gradul II – IDT II;
- c). inginer de dezvoltare tehnologica gradul III – IDT III;
- d). inginer de dezvoltare tehnologica – IDT;

E. Personal auxiliar cu studii medii pentru activitatea de cercetare - dezvoltare;

- a). tehnician senior – TS: tehnician treapta I – T I;
- b). tehnician senior – TS: tehnician treapta II – T II;
- c). tehnician recunoscut – TR: tehnician treapta III – T III;
- d). tehnician debutant – TD: tehnician stagiar – TS.

F. Personal din aparatul funcțional:

a). personal cu studii superioare:

b). personal cu studii medii.

G. Muncitori:

a). muncitori calificați:

b). muncitori necalificați.

Art. 21. La angajare trebuie îndeplinite principalele condiții și calități:

a). studii în funcția sau meseria pe care o va practica:

b). fișa medicală cu avizul medicului de medicina a muncii pentru postul solicitat.

Art. 22. Angajarea de probă în cadrul contractelor pe perioada determinată se face în cadrul unei perioade de 3-6 luni calendaristice, cu aplicarea corespunzătoare a art. 82-87 din Codul Muncii.

Art. 23. Contractul individual de muncă nu poate să prevadă clauze contrare contractului colectiv de muncă și legilor în vigoare și se încheie în baza consimțământului părților în formă scrisă în limba română cf. Art. 16 din Codul Muncii.

Art. 24. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre institut și salariat se stabilesc potrivit legii (Legea nr.183/2024; Legea nr.53/2003; Grila de salarii anexată Contractului Colectiv de muncă; HG nr.327/2003, HG nr.475/2007), în cadrul contractelor individuale de muncă. Anterior încheierii sau modificării Contractului individual de muncă angajatorul va proceda la informare cf. Art. 17 din Codul Muncii.

Art. 25. Salariații nu pot renunța la drepturile care le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 26. Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește funcția, locul muncii și drepturile salariale numai cu acordul părților sau din inițiativa uneia din părți, cu respectarea art. 41 și următoarele din Codului Muncii.

Art. 27. (1) Când interesele institutului o impun salariații vor putea fi delegați sau detașați în alte localități decât cea de reședință, cu drepturile prevăzute în prezentul contract, astfel:

- pentru deplasările în țara diurna este conform prevederilor legale în vigoare;
- transportul se va încadra în limitele legale;
- cazare hotel/pensiune;
- în cazul contractelor internaționale diurna și cheltuielile de deplasare vor fi precizate în devizul contractului respectiv cu respectarea legislației în vigoare.

(2) În cazul în care cazarea personalului aflat în delegație nu poate fi asigurată în hoteluri sau spații autorizate care pot emite documente fiscale, decontarea cheltuielilor de cazare se poate face în limita reglementărilor legale.

(3) Dacă necesitățile serviciului o impun, salariatul se va deplasa, cu acordul conducerii, și cu autoturismul proprietate personală, decontarea cheltuielilor făcându-se pe baza bonurilor de benzina, în limitele prevederilor legale.

(4) Încredințarea altor sarcini în afara celor prevăzute în fisa postului pe care îl ocupa, se va putea face, cu acordul salariatului fără diminuarea salariului și numai după instruirea prealabilă precum și cu asigurarea protecției și a securității muncii, conform pregătirii profesionale.

(5) Delegarea de atribuții se va permite numai pentru meserii apropiate și în condițiile în care cel delegat o cunoaște și pe cea de a doua.

(6) Refuzul salariatului de a accepta o modificare referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu da dreptul celui care angajează de a proceda la desfacerea unilaterală a contractului de muncă pentru acest motiv.

(7) Persoanele detașate își mențin drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și protecția mediului, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașate acestea nu se mai regăsesc.

(8) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau a altor cazuri de forță majoră, fiecare salariat are obligația de a participa, indiferent de postul pe care îl ocupa, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de situația în cauză.

(9) Managerii de proiect vor întocmi pontajul lunar pe fiecare proiect în conformitate cu numărul de ore stabilit pentru fiecare membru al echipei de implementare a proiectului.

Art. 28. (1) Contractul individual de muncă se suspendă în situațiile exprese prevăzute de lege.

(2) În cazurile în care, la desfacerea Contractului individual de muncă, institutul este obligat, potrivit legii, să acorde preaviz, acesta va fi conform legislației în vigoare.

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

(4) În caz de demisie termenul de preaviz este cel prevăzut la art. 81 alin. 4 din Codul Muncii și anume 20 zile lucrătoare pentru funcții de execuție și 45 zile lucrătoare pentru funcții de conducere.

Art. 29. În cazurile excepționale, când din motive tehnice sau alte motive, activitatea a fost întreruptă, salariații vor fi retribuiți cu 75% din salariul de bază individual, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp rămân la dispoziția unității.

Art. 30. (1) La desfacerea contractului individual de munca din motive neimputabile salariatului, atât în cazul concedierii individuale cât și în cazul concedierii colective, salariații vor primi o indemnizație compensatorie, având în vedere dispozițiile art. 67 din Codul Muncii, după cum urmează:

- salariații cu o vechime în unitate până la 15 ani vor primi o indemnizație egală cu două salarii de baza și sporurile aferente ale salariatului în cauză;

- salariații cu o vechime egală sau mai mare de 15 ani în unitate, vor primi indemnizație egală cu trei salarii de baza și sporurile aferente ale salariatului în cauză;

(2) Prevederile de mai sus sunt aplicabile atunci când desfacerea Contractului Individual de Munca a intervenit din următoarele motive:

- institutul își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză ca urmare a reorganizării sau a reducerii de activitate;

- institutul își încetează activitatea;

(3) Drepturile salariale aferente prevederilor de mai sus, se vor plăti de către institut fie odată cu lichidarea rezultată după disponibilizare, fie eșalonat, într-un număr de transe ce va fi convenit de unitate, în funcție de posibilitățile financiare ale institutului, într-o perioadă de maximum 6 luni de la aceasta data.

❖ CAPITOLUL III - CONDIȚII DE MUNCA, PROTECȚIA MUNCII ȘI PSI

Art. 31. Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea salariaților pe locurile de munca cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu de către salariați, sunt atribute de competență exclusivă a celor care angajează, conform legislației în vigoare.

Art. 32. Institutul se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

Art. 33. Pentru realizarea obiectivului prevăzut la art.32, se vor consulta reprezentanții salariaților în ce privește inițierea măsurilor menite să conducă la îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Art. 34. La stabilirea măsurilor vizând condițiile de munca partile implicate vor ține seama de următoarele principii de bază:

a). măsurile preconizate să vizeze cu precădere, ameliorarea reală a condițiilor de munca și numai dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, să se procedeze la compensații bănești sau de altă natură;

b). măsurile preconizate pentru ameliorarea condițiilor de munca trebuie să fie realizate împreună cu reprezentanții salariaților, astfel ca aceștia să fie consultați și informați cu privire la aceste măsuri, încheindu-se anexe speciale la contractele colective de muncă;

Art. 35. În toate situațiile în care normele de munca nu asigură un grad complet de ocupare și conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune examinarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de institut, dar și de reprezentanții salariaților. În caz de divergență în ce privește calitatea normelor de munca, se va recurge la o expertiză tehnică stabilită de comun acord. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

Art. 36. (1) Institutul are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților, să asigure securitatea și sănătatea în munca în toate aspectele legate de muncă (Lege nr.57/2005, cu modificările ulterioare; Legea nr.183/2024 și art. 175 Codul muncii).

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

(3) Măsurile privind securitatea și sănătatea în munca nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

(4) Dispozițiile generale prevăzute din contractul colectiv de munca, privind obligațiile angajatorului în domeniul securității și sănătății în munca se completează cu dispozițiile legii speciale, precum și cu normele și normativele de protecția muncii.

(5) În cadrul propriilor responsabilități institutul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.

(6) Institutul va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la protecția și securitatea muncii, conform legislației în vigoare.

Art. 37. Conducerea executivă răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă. La nivelul institutului a fost constituit comitetul de securitate și sănătate în munca potrivit art. 183 din Codul Muncii.

Art. 38. Institutul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității și sănătății în munca.

Art. 39. Locurile de munca trebuie organizate astfel încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților.

Art. 40. Pentru prevenirea accidentelor de munca, institutul se obligă să asigure, pe cheltuiala sa, dotarea tuturor locurilor de munca cu scule, dispozitive și echipamente de lucru și echipament individual de protecție, unde este cazul, conform legii. Părțile convin că aceste echipamente să se dea în gestiunea individuală a salariaților.

Art. 41. Institutul va organiza la angajare și ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupa, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este obligatorie și este gratuită, iar cheltuiala aferentă se va suporta din regia institutului.

Art. 42. (1) Institutul va asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementărilor de legislația muncii și de prevederile prezentului contract.

(2) Salariatele gravide, începând din luna a V – a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi detașate decât cu acordul lor.

(3) Institutul nu va refuza angajarea sau, după caz, menținerea în munca a persoanelor handicapate, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

(4) În cazul recomandărilor medicale, institutul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de munca în funcție de posibilități.

Art. 43. (1) Locurile de munca din cadrul institutului din punct de vedere al condițiilor de munca sunt clasificate la grupa III de munca – locuri normale de munca. Pentru sectoarele unde locurile de munca deși sunt normale, activitatea se desfășoară în condiții deosebite, la nivelul institutului se vor lua următoarele măsuri de protecție: sporuri la salariul de bază, alimentație de întărire a organismului, materiale de protecție și echipament de protecție gratuit. Pentru salariații care execută lucrări de teren, institutul va asigura echipament de protecție adecvat.

(2) Beneficiază de sporuri la salariul de bază următorul personal:

a). personalul din cadrul I.N.C.D.D.D. Tulcea pe perioada când lucrează în Delta Dunării sau alte zone, minimum 10 zile lucrătoare consecutiv;

b). spor de periculozitate pentru personalul care lucrează cu substanțe toxice, conform buletinelor de determinare a noxelor efectuate anual de Direcția Județeană de Sănătate Publică Tulcea din cadrul Ministerului Sănătății și avizate de Inspectoratul Județean de Protecția Muncii;

Art. 44. Măsurile de protecție menționate la art. 43 se vor aplica după o analiză a compartimentului de protecția muncii cu reprezentanții salariaților și avizul conducerii executive.

Art. 45. În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, conducerea executivă (comitetul de direcție) va lua toate măsurile de amenajare ergonomică a locurilor de munca:

a). asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, eliminarea zgomotelor și vibrațiilor, asigurarea temperaturii, aerisirii și umidității);

b). amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca (bai, grupuri sanitare, vestiare);

c). amenajarea de puncte de prim ajutor;

d). determinarea emisiilor poluante.

e) asigurarea unui loc special amenajat pentru servit masa pentru personalul angajat

Art. 46. (1) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de institut, să nu le deterioreze, descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

(2) În cazul în care prejudiciul s-a produs din vina salariatului (vină stabilită de o comisie numită la nivel de institut, în acest sens), acesta va suporta contravaloarea prejudiciului cauzat (de bunăvoie sau în urma unei hotărâri judecătorești).

❖ CAPITOLUL IV – SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 47. (1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă, potrivit art. 159 din Codul Muncii).

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

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

(4) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum este definit la art. 160 Codul muncii.

(5) Salariul se negociază anual. La negociere poate participa și un reprezentant al salariaților (la solicitarea salariatului).

(6) În situația în care, la negocierea salariului apar divergente urmate de contestații, acestea vor fi analizate de Comisia paritară constituită la nivel de institut.

(7) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale institutului.

(8) Sistemul de salarizare în cadrul institutului se aplică respectând atât Grila de salarii, anexa a Contractului colectiv de muncă, cât și ratele orare aprobate pentru fiecare proiect în parte. Gradul de implicare și rata orară a salariaților vor fi stabilită în baza unei planificări anuale ce va fi realizată în cadrul comitetului de direcție a INCDDD cu implicarea tuturor coordonatorilor de proiecte și avizul Directorul de Program Nucleu. Actualizarea planificării se poate realiza lunar.

Propunerea de pontaj se va realiza de către Directorul de Program Nucleu, șefii de departamente și coordonatorii de proiecte.

(9) De asemenea poate fi salarizat cu un venit mediu neplafonat sau până la un anumit plafon fixat prin negociere, personalul care îndeplinește condițiile art. 32, lit. m și n din Legea nr.183/2024.

(10) Algoritmul de calcul al salariului este următorul:

Unde:

- A – Salariul din grila/negociat/de baza (lei)
- B – Spor de doctorat (lei)
- C – Spor de conducere (%)
- D – Spor de responsabil proiect (%)
- E – Alte adaosuri (%)
- F – Sporul de vechime (%)
- S – Total salariu (lei)

Art. 48. (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua masurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) În scopul promovării intereselor și aparării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă reprezentanților salariaților, în strânsa legătura cu interesele acestora și în relația lor directă cu institutul.

Art. 49. Institutul nu poate negocia și stabili salarii de baza prin contractul individual de munca sub salariul de baza minim brut orar pe țară, stabilit prin Hotărâre a Guvernului, conf. art. 164 alin 2 din Codul Muncii.

Art. 50. Sporurile se aplică la salariul din grilă și se acorda de institut în condițiile prezentului contract colectiv de munca după cum urmează:

a) spor pentru orele lucrate suplimentar peste programul normal de lucru și lucru în zilele libere și sărbători legale, în cazul când nu se acorda timp liber în compensație 100%. Orele suplimentare se vor efectua doar cu aprobarea în prealabil a conducătorului institutului, în baza unui referat.

b) spor pentru vechimea în muncă:

– pana la 3 ani vechime	–
– de la 3 la 5 ani vechime	7%
– de la 5 ani la 10 ani vechime	10%
– de la 10 ani la 15 ani vechime	15%
– de la 15 ani la 20 ani vechime	20%
– peste 20 ani vechime	30%

c) spor pentru exercitarea și a unei alte funcții, se poate acorda

– un spor de până la 30% din salariul de bază a funcției înlocuite.

d) spor pentru personalul INCDDD care efectuează lucrări de teren, pe perioada când lucrează în Delta Dunării sau alte zone, minimum 10 zile calendaristice consecutiv - 10% din salariul de bază al persoanei respective.

e) Spor pentru exercitarea funcțiilor de conducere:

- Director General – 55%
- Director Științific – 50%
- Director Tehnic – 50%
- Director Economic – 50%
- Director PCPSM – 50%
- Director CITDD – 50%
- Șef Departament – 30%
- Șef Serviciu – 15%
- Șef Bază de Cercetare-15%
- Șef Laborator-15%

f) spor de 15% la salariul de bază pentru salariații care au titlul științific de doctor

g) spor pentru lucrul în timpul nopții, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte și nu a optat pentru programul de lucru redus cf. Art. 126 Codul Muncii 25%

h) spor pentru personalul navigant – alocația de hrana conform normelor legale în vigoare

i) spor pentru personalul care lucrează în condiții de laborator, în condițiile legii 10%

j) spor pentru personalul care administrează arhiva, în condițiile legii 10%

k) spor de confidențialitate 10%

Salariile negociate includ toate sporurile aplicabile.

Art. 51. Adaosurile la salariul de bază sunt:

a). Premiile rezultate din economii la fondul de salarii calculat pe proiecte, după decontarea acestora.

b). Tichete de masa, tichete cadou, tichete de cresa, tichete culturale si vouchere de vacanta acordate conform prevederilor legale, in limita posibilitatilor financiare.

c). Prima de vacanță în cuantum 1500 RON net – acordată în măsura posibilităților de către institut. Prima de vacanta se plătește înainte de plecarea în concediu, după aprobarea cererii pentru efectuarea concediului de odihnă (în cazul efectuării a minim 10 zile).

d) al 13-lea salariu, funcție de posibilitățile financiare și rezultatele din bilanțul anual încheiat ale institutului.

e) fondul de 20% pentru cointeresarea personalului după repartizarea anuală a profitului conform BVC.

Art. 52. Indexarea salariilor se face în procent egal pentru toți salariații unității, iar procentul de indexare a salariilor se stabilește de comun acord cu reprezentanții salariaților, având în vedere:

- a) compensarea în proporție de cel puțin 75% a creșterii de preturi comunicate de Comisia Națională de Statistica
- b) atingerea sau, după caz, depășirea câștigului salarial mediu pe economie comunicat de Comisia de Statistica

Art. 53. Salariații care se pensionează primesc o indemnizație egală cu doua salarii medii pe institut realizat în anul precedent.

Art. 54. (1) În afara ajutoarelor prevăzute de lege, la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare, acordate din fondul social în cuantum de 5%, constituit conform Codului Fiscal:

- a). două salarii medii pe institut, acordate familiei, în cazul decesului salariatului;
- b). patru salarii medii pe institut, acordate familiei dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă;
- c). un salariu mediu pe institut pentru nașterea fiecărui copil;
- d). un salariu mediu pe institut calculat la nivelul grilei (anexa la CCM), la decesul soției, soțului, părinților sau copiilor ori al fraților sau surorilor aflate în întreținerea salariatului pentru care prezintă acte doveditoare;
- e) un salariu mediu pe institut, la căsătoria salariatului
- f)) ajutoare financiare acordate salariaților în caz de boală gravă sau incurabilă;

(2) Salariul mediu pe institut este cel din anul anterior evenimentului și calculat la nivelul grilei (anexa la CCM).

Art. 55. La nivelul institutului, fondul social constituit în cuantum de 5%, conform Codului Fiscal, va fi utilizat în limita posibilităților financiare și pentru următoarele acțiuni și evenimente:

- a). cadouri în bani acordate copiilor minori ai salariaților/aflați în întreținere, cu ocazia zilelor de Paști, a Crăciunului și a Zilei Copilului;
- b) cadouri în bani acordate cu ocazia Zilei Femeii de 8 martie și cu ocazia Zilei Bărbatului, 19 noiembrie;
- c) cadouri în bani acordate salariaților cu ocazia sărbătorilor de Paște, Crăciun, Ziua Cercetătorului și a Proiectantului.

Art. 56. În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înaintea celorlalți creditori.

Art. 57. Institutul va plăti salariile angajaților în bani în data de 15 a fiecărei luni.

Art. 58. (1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege, corespunzător art. 169 după cum urmează

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă, în afara cazului în care salariatul consimte să acopere prejudiciul.

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

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

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare luna jumătate din salariul net potrivit art. 169 alin 4 din Codul Muncii.

❖ CAPITOLUL V. – TIMPUL DE MUNCA ȘI ODIHNA

Art. 59. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se afla la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale cf Contractului Individual de Munca, Contractului colectiv de munca și a legislației în vigoare.

(1) Pentru salariații angajați cu o normă întreagă, durata maximă a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, potrivit art. 114 - 119 Codul Muncii.

(2) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în munca a salariaților pentru anumite activități sau profesii, stabilite de conducerea institutului, perioada de referință poate fi de 11 luni.

(3) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor.

(4) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori a altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de institut.

Art. 60. (1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul la 2 zile consecutive de repaus săptămânal, de regula sâmbăta și duminica potrivit art. 137 alin 1 Codul muncii.

(2) Salariații care lucrează sâmbăta și duminica vor primi liber în cursul săptămânii conform graficului întocmit de șeful de compartiment.

(3) Sunt considerate zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, sărbătorile legale și religioase.

Art. 61. (1) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal precum și zilele de sărbători legale și religioase, astfel cum au fost convenite în cadrul negocierii:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 și 7 ianuarie
- 24 ianuarie;
- 8 martie pentru salariați;
- a doua și a treia zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii
- 15 august, Adormirea Maicii Domnului
- 30 noiembrie (Ziua Sfântului Andrei)
- 1 decembrie;
- 25, 26, 27 decembrie;

- 2, respectiv 3 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) În afara zilelor nelucrătoare prevăzute la alineatul (1) se stabilește ca zi nelucrătoare „**Ziua Cercetătorului și Proiectantului din România**”, ziua de **19 noiembrie**, ce se va acorda tuturor salariaților în ziua de vineri a săptămânii ce cuprinde data de 19 noiembrie.

(3) Pentru persoanele care se află în concediu de odihnă, zilele menționate la alin.1 și 2 nu se iau în calculul concediului respectiv.

Art. 62. Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Institutul va analiza cererea și o va aproba în funcție de posibilități.

Art. 63. Pentru salariații care din motive justificate prestează munca în zilele de sărbătoare legală și nu beneficiază de timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile, plata se va efectua conform prevederilor din Codul muncii – art.142, pct.2.

Art. 64. (1) Salariații au dreptul garantat în fiecare an calendaristic la un **concediu de odihna plătit** de minimum 30 de zile lucrătoare astfel cum a fost negociat.

(2) Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări, excepție făcând cazurile obiective, forță majoră sau interese urgente.

(3) Durata efectivă a concediului de odihna anual stabilită prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acorda proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(4) La începutul fiecărui an în acord cu reprezentanții salariaților se vor conveni un număr de zile de concediu de odihna corelate cu sărbătorile de Crăciun, Anul Nou, Paști și 1 Mai.

(5) În funcție de vechimea totală în muncă, se stabilesc următoarele durate ale concediului de odihnă:

vechimea în muncă:

- până la 5 ani
- între 5 ani – 15 ani
- peste 15 ani

durata concediului:

- 30 zile lucrătoare
- 35 zile lucrătoare
- 40 zile lucrătoare

(6) Durata concediului de odihnă anual pentru salariații cu contract individual de muncă pe perioada nedeterminată cu timp parțial, se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 65. (1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului; una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

(2) Salariații care nu și-au efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, vor putea solicita efectuarea concediului într-o perioadă de 18 luni, începând cu anul următor.

(3) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de institut cu consultarea reprezentanților salariaților în cazul programărilor colective și a salariatului în cazul programărilor individuale.

Art. 66. (1) Institutul va plăti indemnizația de concediu de odihnă salariaților cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(2). Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a veniturilor din statul de personal din ultimele trei luni anterioare lunii în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

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

(4) Institutul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă, conform 151 alin 2 Codul Muncii. În acest caz are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 67. (1) În afara concediului anual de odihnă, salariații au dreptul în cazul unor evenimente familiale deosebite la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă după cum urmează:

- | | |
|--|---------|
| a). căsătoria salariatului | 5 zile. |
| b). căsătoria unui copil | 5 zile |
| c). nașterea unui copil | 5 zile |
| d). decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor, bunicii, fraților/surorilor | 5 zile. |
| e). la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în alta localitate | 5 zile. |

(2) Salariatul beneficiază de zi liberă, în baza documentelor doveditoare, pentru îndatoriri civice: chemare la Centrul Militar, donare sânge, procese (citare martor procese penale)

Art. 68. Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plata astfel:

– 30 de zile de concediu fără plata pentru pregătirea și susținerea lucrării de diploma de învățământ superior;

– în afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, salariații pot beneficia de încă un an concediu fără plata, fără încetarea contractului individual de muncă, iar în posturile vacante vor putea fi angajate persoane numai cu contract de muncă pe perioada determinată;

– concediu fără plata pentru rezolvarea unor situații personale a cărui durată însumată nu vor depăși 90 zile lucrătoare anual;

- în cazul unor situații speciale, care conduc la întreruperea activității salariaților pe o perioadă limitată de timp (condiții nefavorabile, suspendarea carnetului de conducere) acestora li se poate acorda concediu fără plată.

- Salariații au dreptul de a solicita 5 zile de învoire plătite, cu recuperare în termen de 60 de zile din momentul solicitării.
- Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boala sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.
- Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
- Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2). (art. 152 alin. 2, Codul muncii actualizat)
- Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.
- Prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).
- Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în munca și în specialitate.
- Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată, cu modificările și completările ulterioare, salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt

asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plată contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de somaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

- Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor se stabilesc prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății. (art. 152 alin. 1, Codul muncii actualizat)

Art. 69. Concediile fără plată menționate la art. 68, vor fi solicitate prin cerere personală depusă anterior și se vor efectua după aprobare.

Art. 70. (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, cf art. 154 Codul Muncii.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art. 71. (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acorda la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa .

(2) Institutul poate respinge solicitarea salariatului dacă absența acestuia ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 72. (1) Salariații care își pierd temporar capacitatea de muncă din cauza de boală sau accident au dreptul la concediu medical în condițiile prevăzute de lege.

(2) Certificatele medicale care atestă aceste drepturi vor fi avizate de medicul de familie.

(3) Salariatele gravide au dreptul la concediu pre și post natal precum și concedii pentru îngrijirea copilului până la 2 ani în condițiile prevăzute de lege, indemnizația de concediu calculându-se, în toate cazurile, în conformitate cu reglementările legale în materie.

(4) Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi fără să le fie afectat salariul de bază.

(5) În cazul când boala generatoare intervine în timpul concediului de odihnă, acesta se va prelungi cu un număr de zile rămase neefectuate ca urmare a începerii concediului medical și se va lua în continuarea acestuia din urmă.

Art. 73. Repaosul pentru servirea mesei nu poate fi mai mic de 20 minute. Repaosul pentru servirea mesei, cu o durată de 20 minute, este considerat inclus în programul de lucru.

❖ **CAPITOLUL VI – FORMAREA PROFESIONALĂ**

Art. 74. Formarea profesională a salariaților se va face potrivit art. 192 Codul Muncii cu respectarea următoarelor obiective:

- adaptarea salariaților la cerințele postului sau locului de muncă;
- actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- reconversia profesională determinată de restructurări socio-ekonomice;
- dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- prevenirea riscului șomajului;
- promovarea în munca și dezvoltarea carierei profesionale;

Art. 75. Pentru formarea și perfecționarea profesională a salariaților se va ține seama de:

- a). identificarea postului pentru care este necesară promovarea și formarea profesională, caile de realizare, întocmirea programului anual și controlul aplicării acestuia, se va face de Consiliul științific cu consultarea reprezentanților salariaților, la propunerea responsabililor de sectoare și avizate de conducerea executivă (comitetul de direcție);
- b). cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se vor suporta din regia institutului cu acordul Consiliului științific și a conducerii executive;
- c). reprezentanții salariaților vor participa la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul institutului;
- d). în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, conducerea executivă (comitetul de direcție) și Consiliul științific vor analiza cererea împreună cu reprezentanții salariaților și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului în caz de aprobare;
- e). salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale, vor fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, în cazul în care contractul individual de muncă încetează din motive imputabile lor, înainte de împlinirea unui termen de 5 ani de la absolvirea cursului.

Art. 76. Orice formă de formare profesională a salariaților trebuie să respecte legislația în materie. Potrivit art. 194 alin 1 angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații.

Art. 77. Perfecționarea profesională a personalului de cercetare – dezvoltare se realizează în principal prin următoarele forme:

- a). doctorat;
- b). program de formare continua;
- c). program de documentare și schimburi de experiență la nivel național și internațional;
- d). program de specializare și de cooperare interdisciplinara, la nivel național și internațional;
- e). învățământ postuniversitar organizat potrivit legii;
- f). burse de perfecționare și strategii de pregătire și documentare realizate în țara sau în străinătate;
- g). manifestări științifice din țara sau din străinătate.

❖ CAPITOLUL VII – ALTE PREVEDERI IN LEGATURA CU DREPTURILE SI OBLIGATIILE PARTILOR

Art. 78. (1) Comitetul de direcție are obligația de a invita reprezentanții salariaților să participe la ședințele sale, atunci când privește relațiile sociale, economice sau culturale. Participarea se va face cu statutul de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) Informarea reprezentanților salariaților se va face cu cel puțin 72 de ore înainte de ședința, iar acestora li se va comunica ordinea de zi și vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție.

Art. 79. Conducerea executivă va asigura reprezentanților salariaților accesul la informațiile necesare pentru negocierea contractelor colective de muncă.

Art. 80. Este interzis conducerii executive să desfacă din inițiativa sa contractul individual de muncă pentru motive care privesc activitatea de reprezentare a intereselor salariaților.

Art. 81. Conducerea executivă recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 82. Conducerea executivă se obliga ca în contractele cu beneficiari interni și externi, să respecte legislația României.

Art. 83. Conducerea executivă și reprezentanții salariaților își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 84. (1) Conducerea executivă și reprezentanții salariaților se recunosc ca parteneri sociali permanenți. Partile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în institut, cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă la toate nivelele și a Regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) Angajatorul va elabora anual și va aplica planul de formare profesională cu consultarea reprezentanților salariaților informând salariații în acest scop.

❖ **CAPITOLUL VIII – DISPOZITII FINALE**

Art. 85. După semnare, prevederile prezentului contract colectiv de munca vor fi aduse la cunoștința salariaților prin grija reprezentanților salariaților.

Art. 86. Modificarea prezentului contract se poate face numai conform legii, aceasta fiind adusa la cunoștința salariaților de către reprezentanții salariaților în termen de 15 zile.

Art. 87. În contractul individual de munca nu se pot prevedea clauze contrare contractului colectiv de munca sau care să stabilească drepturile sub limita celor existente în contractul colectiv de munca.

Art. 88. Neîndeplinirea prevederilor din prezentul contract colectiv de munca, atrage după sine răspunderea părților, conform legii.

Art. 89. În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intervin reglementări legale, acestea vor face parte de plin drept din contract sau vor fi renegociate acolo unde este cazul.

Art. 90. Partile sunt de acord cu contractul colectiv de munca, se obliga sa-l respecte întocmai și-l semneze astăzi _____.

Art. 91. Prezentul contract colectiv de munca își produce efectele începând cu data înregistrării acestuia la Direcția Generală de Munca și Solidaritate Socială Tulcea.

**Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare
DELTA DUNARII
Tulcea**

Reprezentanții aleși ai salariaților,

DIRECTOR GENERAL,



Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare Delta Dunării a fost certificat ISO 9001, ISO 14001 și ISO 45001 pentru implementarea și menținerea unui Sistem Integrat de Management al Calității și de Mediu

