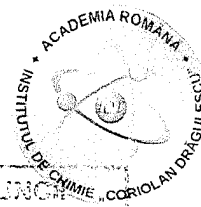




ACADEMIA ROMÂNĂ
INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”

Bd. Mihai Viteazu, nr. 24, RO-300223, Timișoara, România
tel: 0256-491818; fax: 0256-491824



INSTITUTUL DE CHIMIE
„CORIOLAN DRĂGULESCU”
Nr. 1571 Data 14.09.2023
INTRARE/IESIRE

INSPECTIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCI
TIMIȘ
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
Nr. 222 din 14.09.2023

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

CAPITOLUL I – Dispozitii Generale

Partile contractante

Art. 1.

Contract colectiv de muncă la nivelul Institutului de Chimie „Coriolan Drăgulescu” pe anii 2023 - 2025 încheiat în conformitate cu:

- Legea nr. 367/2022 privind Dialogul Social
- Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.
- Legea nr. 319/2006 privind Securitatea și sănătatea în muncă.
- Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

precum și cu toate celelalte prevederi legale în vigoare ce reglementează domeniul dialogului social, veniturile salariale și alte drepturi ale personalului plătit din fonduri publice, legislația muncii și protecția socială.

(1) Părțile contractante între care se încheie prezentul contract colectiv de muncă, denumit în cele ce urmează **”CCM”**, sunt:

- Institutul de Chimie „Coriolan Drăgulescu”, denumit în continuare **ICT**, cu sediul în Timișoara bv. Mihai Viteazu nr. 24 jud. Timiș, având CUI 2488480, în calitate de angajator, reprezentat prin Dir. Dr. Otilia Costișor, conform Deciziei nr. Decizia nr. 42/2020, emisă de Academia Romană, și
- Salariații Institutului de Chimie „Coriolan Drăgulescu” Timișoara al Academiei Romane reprezentați conform prevederilor Legii nr. 367/2022, de reprezentanții aleși în Adunarea Generală a salariaților, conform Procesului Verbal nr. 1103/30.06.2023 și a tabelului anexă cu semnăturile membrilor participanți..

(2) Prin **”Părți”** în sensul prezentului **CCM** se înțeleg cele două părți semnatare ale acestuia

(3) Partile recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere la negocierea și încheierea contractului colectiv de muncă.



Contractul Colectiv de Munca: Clauze si Negociere

Art. 2.

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților cu privire la condițiile generale de muncă.
- (2) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații.
- (3) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

Art. 3.

- (1) Clauzele contractului colectiv de muncă produc efecte pentru salariații încadrați ca personal contractual în cadrul ICT.
- (2) Conform art. 100 din Legea nr. 367/2022, clauzele prezentului **CCM** pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.
- (3) La încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.
- (4) Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.
- (5) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.
- (6) Clauzele cuprinse în prezentul **CCM** negociate cu încălcarea prezentului art. 3 sunt lovite de nulitate.
- (7) Nulitatea unor clauze cuprinse în prezentul **CCM**, se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea **Părții** interesate, conform art. 109 din Legea nr. 367/2022.
- (8) În cazul constatării judiciare a nulității unor clauze din prezentul **CCM**, conform alin. 7 de mai sus, părțile vor conveni renegocierea acestora. Până la data renegocierii, între Părți, a clauzelor declarate nule pe cale judiciară, acestea vor fi înlocuite de drept cu prevederile prevăzute de lege care sunt cele mai favorabile angajaților.
- (9) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să determine reducerea altor drepturi colective sau individuale recunoscute anterior prin Contractele Colective de Muncă încheiate la nivel de Unitate.
- (10) Dacă prin reglementări sau acorduri anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări sau acorduri, dacă prin lege nu se dispune în mod expres altfel.
- (11) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din acest contract.

Art. 4.

- (1) Prezentul contract se aplică începând cu data înregistrării sale la autoritatea competentă conform legii.
- (2) Prezentul contract se încheie pentru o perioadă de 2 ani, cu posibilitatea renegocierii, cu acordul **Părților**.

(3) Cu cel puțin 45 de zile înainte de împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, **Părțile** vor conveni asupra denunțării sau prelungirii termenului contractual, o singură dată, pentru o perioadă ce nu poate depăși 12 luni. Dacă niciuna dintre părți nu notifică intenția de denunțare a contractului cu 45 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, termenul pentru care acesta a fost încheiat se prelungește automat până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

Art. 5.

(1) Clauzele **CCM** pot fi modificate, prin acordul **Părților** stabilit în urma negocierilor declanșate la solicitarea părții interesate.

(2) Cererea de modificare se comunică în scris celeilalte părți. Aceasta va confirma în scris primirea cererii de modificare și acceptarea sau refuzul participării la negociere. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

(3) Negocierile cu privire la modificarea contractului nu vor putea începe mai devreme de 15 zile de la data depunerii cererii și nici mai târziu de 20 zile lucrătoare de la această dată.

(4) Durata negocierilor colective nu poate fi mai mare de 45 de zile calendaristice, decât prin acordul părților.

(5) Părțile se angajează ca, în perioada negocierii clauzelor **CCM**, să nu declanșeze greve și să nu procedeze la desfacerea contractelor individuale de muncă pentru motive legate de modificarea **CCM**.

Art. 6.

(1) Suspendarea **CCM** are loc numai prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege.

(2) Încetarea **CCM** poate avea loc în condițiile prevăzute de lege.

Art. 7.

(1) În situațiile în care, în privința drepturilor care decurg din prezentul **CCM**, intervin alte reglementări legale, acestea se vor aplica cu prioritate și în mod corespunzător.

(2) În condițiile în care noile reglementări legale prevăd drepturi pentru salariați al căror quantum se stabilește sau care se acordă, conform oportunității, de către angajator, **Părțile** vor proceda la renegocierea clauzelor relevante din **CCM**.

Art.8.

(1) Interpretarea clauzelor **CCM** se va face prin consens.

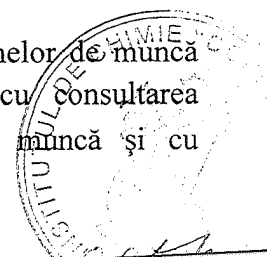
(2) Dacă nu se poate realiza un consens, clauzele se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă și după aceasta există îndoială, în interpretarea clauzelor se va face în sensul cel mai favorabil salariaților.

CAPITOLUL 2 Timpul de muncă și timpul de odihnă

Durata timpului de muncă

Art. 9.

(1) Stabilirea și modificarea programului de lucru, precum și stabilirea normelor de muncă pentru toate categoriile de personal, intră în atribuțiile angajatorului, cu consultarea reprezentanților salariaților semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă și cu



respectarea Regulamentului Intern, Contractelor Individuale de Munca si a legislației in vigoare.

(2) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

(3) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la alin. (1), este considerată muncă suplimentară.

(4) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, incluzând și orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare, va putea fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni, sa nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(5) În funcție de specificul muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale de 40 de ore pe săptămână.

(6) La locurile de muncă unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de muncă pot fi stabilite, justificat și cu informarea prealabilă a salariaților și alte forme specifice de organizare a acestuia, de exemplu dar fără a se limita la program în tură continuă sau program fracționat.

(7) Pentru munca ce depășește o durată zilnică de 12 ore, salariatul va avea obligatoriu o perioadă de repaus de 24 de ore.

Art. 10.

(1) Angajatorul, cu acordul sau la cererea salariatului în cauză, poate stabili în contractul individual de muncă program individualizat de lucru, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp, care presupune un mod flexibil de organizare a timpului zilnic de muncă și anume două perioade:

- o perioadă fixă și

- o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare cu respectarea timpului de lucru zilnic.

(2) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

(3) La cerere, salariații care au în întreținere copii în vârstă de până la 11 ani beneficiază de 4 zile pe lună de muncă la domiciliu sau în regim de telemuncă, în condițiile Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția situațiilor în care natura sau felul muncii nu permite desfășurarea activității în astfel de condiții.

(4) În situația în care ambii părinți sau reprezentanți legali sunt salariați, cererea prevăzută la alin. (3) va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celui alt părinte sau reprezentant legal, din care să rezulte faptul că, pentru aceeași perioadă, acesta nu a solicitat concomitent desfășurarea activității în regim de muncă la domiciliu sau telemuncă. În cazul în care părintele sau reprezentantul legal se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, republicată, cu modificările și completările ulterioare, declarația pe propria răspundere a celui alt părinte sau reprezentant legal nu este necesară.

(5) Prin derogare de la prevederile Legii nr. 81/2018, cu modificările și completările ulterioare, salariații care își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la alin. (3) au obligația să dispună de toate mijloacele necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin potrivit fișei postului.

Munca suplimentara

Art. 11.

Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

Art. 12.

(1) Salariații ICT pot presta ore suplimentare compensate prin ore libere plătite care se vor efectua de comun acord cu angajatorul următoarele 90 zile de la data efectuării muncii.

(2) În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru, în condițiile stabilite de legislația în vigoare.

(3) În cazul reducerii temporare a activității angajatorului, în condițiile Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

Munca de noapte

Art. 13.

(1) Munca prestată de salariații din ICT, în intervalul cuprins între orele 22 și 6 este considerată muncă de noapte.

(2) Părțile vor respecta legislația specifică privind condițiile de desfășurare a muncii de noapte și categoriile de personal exceptate de la aceasta.

(3) În nici un caz durata normală de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maxim 3 luni calendaristice și respectarea repausului săptămânal.

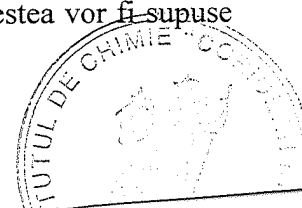
(4) Persoanele care, potrivit programului de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele prevăzute la alin. 1 al prezentului articol, (personalul din serviciul de pază și ofițerul de serviciu, după caz), beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopții, în cuantumul stabilit de lege, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, sau de un program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de lucru, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă pe noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază.

Art. 14.

(1) Angajatorul elaborează, cu acordul reprezentanților semnatari ai prezentului CCM, norme de muncă aplicabile, după caz, unor anumite categorii de salariați.

(2) În cazul în care normele de muncă stabilite devin necorespunzătoare, acestea vor fi supuse reexaminării de către conducerea Institutului de Chimie în termen de 30 zile.

Repausuri Periodice, Sarbatori Legale, Zile Libere si Concedii



Art. 15

(1) Timpul de odihnă și concediile salariaților au următoarele forme:

a. repausuri periodice constând în pauză de masă, repausul zilnic și repausul săptămânal;

b. sărbătorile legale;

c. concediile de odihnă anuale și alte concedii.

(2) Între 2 zile de muncă salariații au dreptul la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive, precum și la un repaus săptămânal legal de 48 de ore, sâmbăta și duminica.

(3) Salariații, a căror durată zilnică a timpului de muncă depășește 6 ore, au dreptul la pauză de masă zilnică, de 15 de minute. Pauza de masă se va include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

(4) Pe cale de excepție, în situația în care locul de muncă nu permite întreruperea activității sâmbăta, duminica și în sărbătorile legale deoarece ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității prin regulamentul intern se stabilesc sau de comun acord cu salariații interesați alte zile ale săptămânii pentru acest repaus.

(5) Sărbătorile legale sunt:

a. 1 și 2 ianuarie;

b. 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;

c. 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;

d. 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;

e. Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;

f. prima și a doua zi de Paști;

g. 1 mai;

h. 1 iunie

i. prima și a doua zi de Rusalii;

j. Adormirea Maicii Domnului;

k. 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;

l. 1 Decembrie;

m. prima și a doua zi de Craciun;

n. două zile pentru fiecare din cele 3 sărbători religioase anuale declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât creștine, pentru persoanele aparținând acestora;

(6) De asemenea, angajatorul acordă următoarele zile libere plătite care nu se includ în concediul legal de odihnă pentru următoarele situații:

a. 3 zile lucrătoare pentru decesul soțului/soției, unei rude sau afin până la gradul II inclusiv;

b. 3 zile lucrătoare pentru nașterea unui copil;

c. 5 zile lucrătoare pentru căsătoria salariatului;

d. 3 zile lucrătoare pentru căsătoria unui copil;

e. 1 zi lucrătoare pentru control medical anual;

f. zile libere pentru donari de sange - conform legislației în vigoare

g. A 3-a zi de Paști și a 3-a zi de Crăciun.

(7) Se instituie 19 noiembrie, ziua cercetătorului: "Zi a Portilor Deschise"

În această zi pot fi organizate activități de popularizare a activității de cercetare științifică din ICT.



Art. 16. (1) Zilele de sărbătoare legală nu se acordă la locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită specificului său. În acest caz, salariatul beneficiază de compensare cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) La solicitarea scrisă a angajatorului, pentru executarea de activități profesionale sâmbăta și duminica ori în zilele de sărbători legale, acordarea zilelor de odihnă săptămânală, care se cuvin personalului, se face în zilele următoare și poate fi amânată de cel mult două ori într-o lună, în mod excepțional, dacă interesele serviciului o impun.

(3) Compensarea timpului lucrat sâmbăta și duminica ori în sărbătorile legale se face cu acordarea unui timp liber corespunzător, potrivit dispozițiilor legale aplicabile.

Art. 17. Concediul de Odihna

(1) Salariații din Institutul de Chimie Timișoara au dreptul la un concediu de odihnă anual plătit, care nu poate fi mai mic de 21 de zile lucrătoare și care se acordă în condițiile Regulamentului Intern, prezentului CCM, Contractelor individuale de muncă și ale Statutului personalului de cercetare - dezvoltare.

(2) Pentru personalul Institutului de Chimie de specialitate și auxiliar care lucrează în condiții normale de lucru durata efectivă a concediului de odihnă se stabilește pe tranșe de vechime, stabilite de conducerea unităților, conform legislației în vigoare.

(3) Durata minimă a concediului de odihna plătit este de 21 de zile lucrătoare și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic și în raport cu vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani, 21 zile lucrătoare
- între 5 și 15 ani, 22 zile lucrătoare
- peste 15 ani, 25 zile lucrătoare

(4) Personalul din activitatea de cercetare științifică atestat, are dreptul la un concediu de odihnă platit, stabilit în raport cu vechimea în munca, după cum urmează:

- până la 5 ani, 24 zile lucrătoare
- între 5 și 15 ani, 26 zile lucrătoare
- peste 15 ani, 28 zile lucrătoare

(5) Salariații care lucrează în condiții deosebite sau vătămătoare beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de până la 6 zile lucrătoare.

(6) Durata concediului de odihnă va fi prevăzută și în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(7) Durata concediului de odihnă pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă integral.

(8) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an în natură, compensarea în bani în caz de neefectuare totală sau parțială fiind permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

(9) Efectuarea concediului de odihnă se realizează pe baza unei programări colective stabilită de angajator cu consultarea reprezentanților salariaților, a reprezentanților sindicatului în cazul în care acesta există sau pe baza unei programări individuale cu consultarea salariatului.

(10) În cazul în care programarea concediului de odihnă se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare, de concediu de odihnă neîntrerupt.

(11) Concediul de odihnă poate fi reprogramat, la cererea salariatului, dacă interesele Institutului de Chimie „Coriolan Drăgulescu” permit aceasta. Aprobarea reprogramării este de competența conducerii Institutului.

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

(13) 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.

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

(15) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale convenite pentru perioada respectivă. Indemnizația reprezintă media zilnică a veniturilor din luna/lunile în care este efectuat concediul de odihnă, multiplicată cu numărul de zile de concediu și se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

(16) Întreruperea concediului de odihnă pentru motive obiective ale salariatului sau rechemarea acestuia pentru cazuri de forță majoră sau interese urgente ale angajatorului se fac în condițiile Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii.

(17) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(18) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

a) 1 zi la data efectuării puncției ovariene;

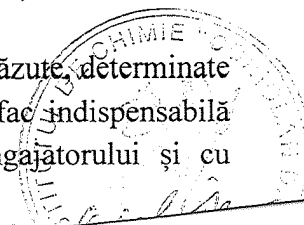
b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului. Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

(19) 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. În sensul prezentului articol, prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

(20) 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 plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(21) 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.

(22) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care face indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu



recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(23) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (22) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(24) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (22), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (23).

(25) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile alin. (22) se consideră perioade de activitate prestată.

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

(27) Salariații au 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.

Art. 18

(1) Salariații mai beneficiază de concediu paternal și de un concediu fără plată la cerere pentru interese personale cu o durată de maximum un 1 an, după caz.

(2) "Concediul Paternal" este de 5 zile lucrătoare și se acordă tatălui copilului nou-născut. Concediul acordat se majorează cu 10 zile lucrătoare în cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultura. Solicitarea pentru acordarea concediului paternal se adresează angajatorului în scris conform prevederilor legale.

(3) Solicitarea pentru acordarea concediului fără plată pentru interese personale se adresează angajatorului cu 5 zile înainte de efectuare, sau ulterior în termen de 3 zile, pe baza unor documente justificative.

CAPITOLUL 3

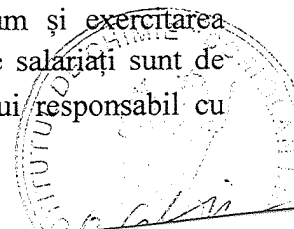
Sănătatea și securitatea în muncă

Art. 19.

Părțile se obligă să depună toate eforturile în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

Art. 20.

Organizarea activității prin stabilirea structurii organizatorice, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competență exclusivă a angajatorului, după avizul consultativ al salariatului responsabil cu protecția muncii.



Art. 21.

(1) Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în conformitate cu legislația specifică și în permanentă concordanță cu schimbările legislative care au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică.

(2) Angajatorul are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea timpului, locului și felului muncii fiecărui salariat, iar salariații trebuie să își îndeplinească sarcinile de serviciu ce decurg din fișa postului corespunzătoare funcției ocupate, conform organigramei și statutului de funcții.

Art. 22.

(1) Angajatorul va stabili locurile de muncă cu condiții deosebite, speciale, pentru care se acordă drepturi sau compensații bănești sau de altă natură.

(2) Locurile de muncă trebuie să fie astfel organizate încât să garanteze securitatea și sănătatea salariaților în conformitate cu dispozițiile în vigoare.

(3) Sporurile pentru salariații care își desfășoară activitatea în mediu toxic, radioactiv, dăunător și/sau generator de boli profesionale se acordă în condițiile legii.

(4) Măsurile luate de angajator privind securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.

(5) Salariații încadrați în locurile de muncă prevăzute la alin. (3) vor fi supuși obligatoriu unui control medical efectuat de medicul de medicina muncii, la intervale stabilite potrivit dispozițiilor legale.

Art. 23.

(1) În vederea asigurării condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, angajatorul se obligă să ia următoarele măsuri:

- asigurarea unui minim de materiale (rechizite, pixuri etc.);
- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: vestiare, grupuri sanitare, băi;
- diminuarea până la eliminarea totală a poluării;
- adoptarea măsurilor de protecție colectivă și individuală protecția muncii și P.S.I.;
- în cazurile în care, timp de trei zile consecutive, temperatura este de cel puțin 37°C la umbră, angajatorul împreună cu responsabilul cu protecția muncii se va asigura că fiecare salariat să beneficieze zilnic de cel puțin 2 l de lichide, apă minerală sau apă plată; procurarea apei se face descentralizat, pe locurile de muncă, prin intermediul compartimentului de aprovizionare.

(2) Măsurile concrete în sensul prevăzut la alineatul 1 se vor stabili pe baza propunerilor scrise ale salariaților interesați, adresate angajatorului, cu consultarea responsabilului cu protecția muncii și a reprezentanților salariaților.

(3) De exemplu, dar fără a se limita la, măsurile privind siguranța și securitatea în muncă pot include:

- a. asigurarea materialelor de protecție și igienă (mănuși, halate, detergenți, prosoape, perii și cremă pentru mâini, periută și pastă de dinți) pentru personalul de la locurile de muncă în care noxele determinate sau condițiile de muncă îndreptătesc aplicarea acestor măsuri;

b. în cazurile în care condițiile de lucru impun în anumite locuri de muncă-vestimentație specială sau echipament de lucru, în limita sumelor alocate în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat în condițiile legii, angajatorul va suporta contravaloarea acestuia;

c. asigurarea de substanțe antidot împotriva expunerii la factori nocivi pentru salariații din cadrul categoriilor cu locuri de muncă unde măsura se impune, prin intermediul serviciului de achiziții al angajatorului.

Art. 24.

(1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea salariaților, inclusiv perfecționarea profesională a unui salariat responsabil cu atribuții de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă, în limita fondurilor aprobate prin proiectul de buget. La nivelul unitatii se vor prevedea masuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 319/2006 a securității și sanatații în muncă, cu reglementările elaborate de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse și cu normele proprii. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se vor include în timpul de muncă și va fi salarizat.

(2) La angajarea unui salariat, precum și la reluarea activității după o perioadă de întrerupere de minimum 6 luni, acesta va fi instruit cu privire la normele privind securitatea și sănătatea în muncă, pe care va fi obligat să le cunoască și să le respecte în cadrul muncii prestate.

(3) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul (2).

Art. 25.

Echipamentul individual de protecție se asigură obligatoriu de către angajator.

Art. 26.

Comitetul de sănătate și securitate în muncă va stabili parametrii de microclimat care vor fi urmăriți la fiecare loc de muncă, în vederea luării măsurilor de protecție a muncii specifice, precum și programele de control al realizării măsurilor stabilite.

Art. 27.

(1) Conducerea unității va organiza o dată pe an, sau ori de câte ori se impune, potrivit legii, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Cheltuielile ocazionate de examinarea medicală se suportă conform legii.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale organizate potrivit prevederilor alin. (3). Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(4) Examinarea medicală a salariaților se face de către clinica medicală cu care angajatorul are încheiat un contract de furnizare de servicii de medicina muncii.

Art. 28.

(1) La solicitarea comitetului de securitate și sănătate în muncă, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

Art. 29.

Pe baza recomandărilor medicale, după caz, angajatorul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă, în funcție de pregătirea profesională a acestora și de posibilitățile unității.

Art. 30.

- (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, la nivelul angajatorului, se constituie un comitet de securitate și sănătate în muncă (CSSM), conform prevederilor legale.
- (2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, pe de o parte, și angajator sau reprezentantul său legal și/sau reprezentanți desemnați ai angajatorului în număr egal cu cel al reprezentanților lucrătorilor și medicul de medicina muncii, după caz, pe de alta parte.
- (3) Activitatea CSSM se va desfășura în baza reglementărilor în vigoare și a regulamentului intern.

Art. 31.

În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, angajatorul împreună cu semnatarii prezentului CCM vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii, la nivelul unității, a următoarelor:

1. În ceea ce privește conținutul muncii
 - a) la fundamentarea timpului normal de muncă pentru salariați, se va avea în vedere numărul de ore de muncă stabilite prin lege și contractele colective de muncă aplicabile;
 - b) se va urmări ca nivelul de competență, aptitudinile și abilitățile salariaților să corespundă cerințelor locului de muncă;
 - c) condițiile locului de muncă trebuie să fie adaptate ergonomic salariaților;
 - d) salariații vor fi informați și consultați și vor avea la dispoziție toate informațiile necesare, care să le permită să înțeleagă care sunt responsabilitățile lor, conform fișei postului.
2. În ceea ce privește calitatea/eficiența muncii efectuate angajatorul va încuraja salariatul să-și utilizeze capacitățile și inițiativele la locul de muncă;
3. În ceea ce privește gestionarea activității la locul de muncă, conducerea se obligă ca să organizeze o informare semestrială a salariaților, privind modificările legate de condițiile de muncă.

CAPITOLUL 4

Salarizarea și alte drepturi bănești

Art. 32.

- (1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, stabilit la încheierea acestuia.
- (2) Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.
- (3) Angajatorul nu poate negocia și stabili prin contractul individual de muncă, salarii de bază sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

Art. 33.

- (1) Angajatorul, ICT, este instituție publică din sectorul bugetar.



(2) Drepturile în bani sau în natură ce decurg din calitatea de salariat al ICT sunt cele prevăzute de lege pentru categoria respectivă de personal.

(3) Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai cu respectarea limitelor legii și în condițiile stabilite prin aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite.

Art. 34.

(1) Plata salariului se face lunar, până cel târziu, la data de 14 a lunii următoare.

(2) În conformitate prevederile art. 166 din Legea nr. 53/2003, plata salariului se va efectua prin virament într-un cont bancar, indicat de către salariat, în prealabil și sub formă scrisă.

(3) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Art. 35.

(1) Sporurile la salariul de bază, inclusiv sporul aferent condițiilor de muncă, vor fi cele prevăzute de legislația privind salarizarea personalului bugetar și a regulamentelor de acordare a sporurilor aplicabile.

Art. 36.

(1) Nu poate fi operată nici o reținere din salariu în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlul de daune cauzate de salariați, nu pot fi făcute decât în baza unui titlu executoriu sau cu respectarea procedurilor derogatorii reglementate prin Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii.

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

- a. rețineri salariale în temeiul obligațiilor de întreținere conform prevederilor relevante din Codul Civil;
- b. contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c. acoperirea oricăror altor datorii.

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună pragul stabilit de legislația civilă și a muncii, în vigoare.

Art. 37.

Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

Art. 38.

Tichete de masa, Tichete cadou, Tichete cresa Tichete si Vouchere de vacanta

Potrivit legii si în limita bugetelor de venituri și cheltuieli aprobate, salariatii ICT pot beneficia de urmatoarele:

- Tichete de masa,
- Tichete cadou,
- Tichete cresa



- Tichete si Vouchere de vacanta

Art. 39.

Premii și prime:

- (1) În măsura în care sunt permise de normele legale în vigoare și cu încadrarea în cheltuielile aprobate prin buget, se pot acorda premii și prime pentru cercetătorii ICT.
- (2) Acordarea de premii și prime se face cu consultarea reprezentanților salariaților.

CAPITOLUL 5

Contractul individual de muncă

Art. 40.

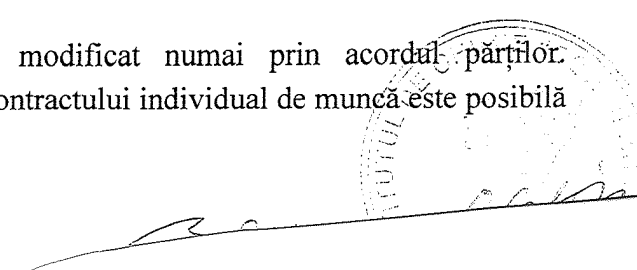
În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă, denumit în continuare **CIM**.

Art. 41.

- (1) Încheierea **CIM** se va face pe durata nedeterminată.
- (2) Prin excepție, contractele individuale de muncă se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.
- (3) Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.
- (4) Contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului.
- (5) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii.
- (6) Contractele individuale de muncă și actele adiționale încheiate prin utilizarea semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate, precum și înscrisurile/ documentele din domeniul relațiilor de muncă se arhivează de către angajator cu respectarea prevederilor Legii Arhivelor Naționale nr. 16/1996, republicată, și ale Legii nr. 135/2007 privind arhivarea documentelor în formă electronică, republicată, și vor fi puse la dispoziția organelor de control competente, la solicitarea acestora.
- (7) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.
- (8) La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condițiile prezentei legi.

Art. 42.

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.



(3) Modificarea contractului individual de muncă se poate referi la oricare dintre următoarele elemente:

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

Art. 43.

Salariații nu pot renunța la drepturile ce 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. 44.

(1) Orice salariat are dreptul de a munci până la un număr de maxim 12 ore/zi, inclusiv norma de baza, la același angajator sau la angajatori diferiți, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Activitățile de cercetare și/sau didactice, aferente proiectelor extrabugetare sau activități didactice, se prestează pe baza unui contract suplimentar de muncă, între angajat și angajator.

(3) Durata zilnică a timpului de lucru în afara normei de baza (proiecte extrabugetare) este de maxim 4 ore/zi, de luni până vineri inclusiv. Respectarea normei maxime zilnice de muncă este responsabilitatea fiecărui angajat.

Art. 45.

Executarea, suspendarea și încetarea **CIM** au loc în condițiile prevăzute de lege.

Art. 46.

(1) Sub sancțiunea nulității absolute, cu excepția "avertismentului scris", sancțiunile disciplinare nu pot fi dispuse mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

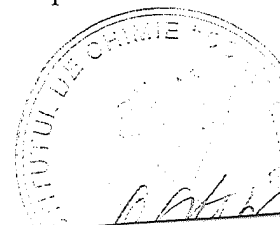
(2) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data stabilită, de către o comisie desemnata de angajator să efectueze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

(3) În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei împuternicite să realizeze cercetarea, toate probele și motivațiile pe care le considera necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un avocat. În cadrul cercetării se vor stabili faptele și urmările acestora, împrejurările în care au fost săvârșite, precum și orice date concludente după care să se poată stabili existența sau inexistența vinovăției. Ascultarea și verificarea apărărilor salariatului cercetat sunt obligatorii.

(4) Neprezentarea salariatului la convocare, fără un motiv obiectiv, dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(5) Activitatea de cercetare a abaterii disciplinare impune stabilirea următoarelor aspecte:

- a) împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- b) gradul de vinovăție a salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;



- d) comportarea generala în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.
- (6) Salariatul are dreptul să cunoască toate actele cercetării și să solicite, în apărarea sa, toate probele pe care le consideră necesare.
- (7) Comisia propune aplicarea sau neaplicarea unei sancțiuni disciplinare după finalizarea cercetării.
- (8) Lucrările comisiei se consemnează în procese-verbale.
- (9) La stabilirea sancțiunii se va ține seama de cauzele și gravitatea faptei, de împrejurările în care fapta a fost comisă, gradul de vinovăție a salariatului, precum și de sancțiunile disciplinare aplicate anterior acestuia.
- (10) În baza propunerii comisiei, angajatorul va emite decizia de sancționare.

Art. 47.

- (1) CIM nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului, în cazurile în care, prin lege, au fost prevăzute asemenea interdicții.

Art. 48.

În cazul în care angajatorul intenționează să efectueze concedieri colective, acesta are obligația de a iniția consultări cu reprezentanții salariaților, în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere în condițiile prevăzute de lege, cel puțin cu privire 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) În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi, în condițiile art. 48, alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau înscrierea la formă de recalificare, conducerea unității le va comunica în scris termenul de preaviz, conform legii.

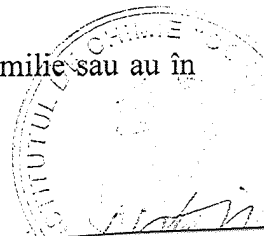
Art. 50.

- (1) La concedierea pe motive ce nu țin de persoana salariatului, în situații de desființare a locului de muncă ca urmare a dificultăților economice, transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, vor fi avute în vedere următoarele criterii:

- a. competența profesională dovedită concret;
- b. vechimea în specialitatea funcției;
- c. nivelul studiilor;
- d. respectarea disciplinei în muncă și a eticii profesionale.

- (2) În cazul în care departajarea nu se poate realiza potrivit criteriilor mai sus-menționate, vor fi avute în vedere următoarele:

- a. măsura nu poate afecta doi soți care lucrează în instituție, recomandabilă fiind concedierea soțului cu venitul cel mai mic, fără însă a afecta un post nevizat de desființarea locului de muncă.
- b. concedierea să nu afecteze persoane care sunt unice întreținătoare de familie sau au în îngrijire mai mult de 2 copii minori.



- c. concedierea să afecteze în ultimul rând femeile sau bărbații singuri care au copii în întreținere, precum și salariații care mai au mai puțin de 3 ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare.

CAPITOLUL 6

Criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților și constatarea necorespunderii profesionale

Art. 51.

Evaluarea salariaților ICT se va face conform dispozițiilor Regulamentului Institutului de Chimie „Coriolan Drăgulescu” din 15.09.2023 privind evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților din cadrul aparatului propriu (anexa 1 la prezentul CCM) și prevederilor HG nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

Art. 52.

Constatarea necorespunderii profesionale a angajaților ICT și desfacerea contractului individual de muncă a acestora pentru motiv de necorespundere profesională se va face având în vedere specificul funcției ocupate și în conformitate cu prevederile legale specifice, incluzând dar fara a se limita la:

- Ordonanța Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică;
- Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare;
- Legea nr. 206/2004 privind conduita în cercetare științifică, dezvoltare tehnologică și inovare;
- Codul etic al personalului din Institutul de Chimie Timișoara al Academiei Române, înregistrat sub nr. 1005 din 19.10.2011.

Art. 53.

(1) Pe cale de excepție, în subsidiar prevederilor art. 52 de mai sus, pentru situațiile și categoriile de personal pentru care nu există prevederi legale specifice privind constatarea necorespunderii profesionale și desfacerea subsecventă contractului individual de muncă, se vor aplica prevederile prezentului articol.

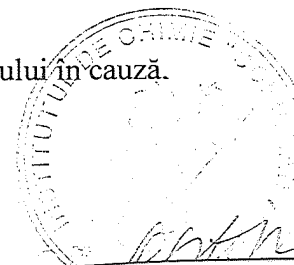
(2) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespundere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin prezentul CCM.

(3) Evaluarea salariatului pentru necorespundere profesională se face de către o comisie numită de către angajator. Din comisie va face parte și cel puțin unul din reprezentanții salariaților ICHT.

(4) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 15 zile înainte:

- a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei ;
- b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

(5) Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.



(6) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva tehnologie.

(7) Necorespunderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.

(8) În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura în limitele disponibilității, un alt loc de muncă. În situația în care nu dispune de astfel de posibilități, angajatorul va apela la autoritatea publică locală pentru ocuparea forței de muncă, în vederea sprijinirii angajatului în cauză.

(9) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare.

(10) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin (9) sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespundere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.

CAPITOLUL 7

Formarea profesionala

Art. 54.

La nivelul ICT obiectivele formării profesionale și formele de realizare sunt prevăzute de dispozițiunile legale în materie.

Art. 55.

(1) Anual, angajatorul, cu consultarea reprezentanților salariaților semnari ai contractului colectiv, va elabora planuri de formare profesională în funcție de necesitățile ICT.

(2) De comun acord, angajatorul și salariatul interesat pot stabili obiectivele formării profesionale individuale.

(3) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și alte aspecte legate de formarea profesională sunt prevăzute de lege și fac obiectul unor acte adiționale la contractul individual de muncă.

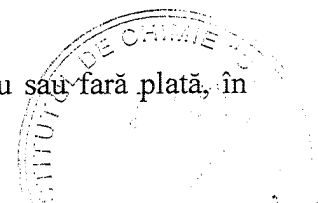
Art. 56.

(1) La expirarea termenului contractual din contractul de formare profesională, unde este cazul, salariatul va fi supus unei evaluări pentru stabilirea măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în cadrul căruia se va presta munca.

(2) Formarea profesională prin intermediul contractului de formare profesională se realizează de către un formator. Condițiile de numire și de exercitare a activității formatorului sunt prevăzute de lege și vor fi trecute în fișa postului persoanei desemnate ca formator.

Art. 57.

(1) Salariatul beneficiază, la cerere, de condiții de formare profesională cu sau fără plată, în condițiile legii.



- (2) Durata concediului fără plată pentru formare profesională la cursuri de scurtă durată este corespunzătoare perioadei de formare profesională și se acordă la cererea salariatului, depusă cu cel puțin o lună înainte. În cazul în care absența salariatului ar prejudicia grav activitatea angajatorului, acesta, cu acordul reprezentanților salariaților, poate respinge solicitarea.
- (3) În cererea de concediu fără plată pentru formare profesională a salariatului trebuie să se precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul, durata și denumirea instituției de formare profesională.
- (4) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat într-un an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ superior, cu respectarea cerințelor de la al. 3.
- (5) Angajatorul, pe cheltuiala sa, are obligația să asigure participarea la formarea profesională a angajaților săi, în limita fondurilor disponibile.
- (6) Durata concediului pentru formare profesională nu se deduce din durata concediului de odihnă și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite, altele decât salariul.

CAPITOLUL 8

PROTECȚIA SOCIALĂ A SALARIAȚILOR ȘI FACILITĂȚILE ACORDATE ACESTORA

Art. 58.

(1) În cazurile de concediere colectivă sau pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, angajatorul se obligă să notifice acest lucru în scris reprezentanților salariaților semnatari ai prezentului **CCM**, cu cel puțin 45 zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea deciziei de concediere colectivă trebuie să cuprindă:

- a. numărul total și categoriile de salariați angajați;
- b. motivele concedierii;
- c. numărul și categoriile de salariați afectați de concedieri;
- d. criteriile avute în vedere la stabilirea ordinii de prioritate a salariaților la concediere;
- e. măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- f. măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează a fi acordate;
- g. data sau perioada în care va avea loc concedierea.

Art. 59.

(1) În cazul în care concedierea nu poate fi evitată, angajatorul se obligă să comunice fiecărui salariat afectat decizia de concediere, care va cuprinde următoarele:

- a. motivele care determină concedierea;
- b. durata preavizului, în condițiile prevăzute de prezentul **CCM**;
- c. criteriile avute în vedere la stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- d. lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate;



e. termenul de opțiune pentru ocuparea unui alt loc de muncă, compatibil cu pregătirea profesională sau capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii, ori dacă i se poate încheia un contract de recalificare profesională.

(2) În cazul în care, în perioada de preaviz, contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

Art. 60.

(1) Abaterile săvârșite de salariat cu intenție sau din culpă în legătură cu încălcarea normelor legale, Regulamentului intern, Contractului individual de muncă sau **CCM**, ordinele și dispozițiilor conducătorilor ierarhici vor fi supuse unor cercetări disciplinare prealabile.

(2) Măsura de reducere a personalului ca urmare a desființării locurilor de muncă nu poate afecta salariații care, potrivit legii sau contractului individual de muncă, dispun de protecție socială.

Art. 61.

Mamele care renunță la concediul pentru îngrijirea copilului beneficiază de măsurile de protecție prevăzute de legislația specifică.

Art. 62.

Salariatele gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

CAPITOLUL 9 DREPTURILE SALARIAȚILOR ȘI ALE REPREZENTANȚILOR ACESTORA

Art. 63.

Părțile contractante recunosc pentru ele și pentru ceilalți salariați libertatea de opinie.

Art. 64.

Obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc în condițiile legii, prin negociere, în cadrul **CCM** și a Contractelor individuale de muncă.

Art. 65.

Salariații au, în principal, următoarele drepturi și obligații:

- a) îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin conform fișei postului sau, după caz, realizarea normei de muncă;
- b) respectarea disciplinei muncii;
- c) respectarea prevederilor cuprinse în Regulamentul Intern, în **CCM**, precum și în Contractul Individual de muncă;
- d) respectarea măsurilor de securitate și sănătate a muncii în institut;
- e) respectarea secretului de serviciu și păstrarea confidențialității;
- f) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- g) dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator
- h) alte drepturi și obligații prevăzute în Regulamentul Intern.

Art. 66.

Angajatorului îi revin, în principal, următoarele drepturi și obligații:

- a) să stabilească reguli privind organizarea și funcționarea institutului;
- b) să stabilească atribuțiile, competențele și responsabilitățile corespunzătoare pentru fiecare salariat;
- c) să asigure întreprinderea de acțiuni necesare pentru acoperirea capacității cercetare a institutului, în vederea acordării salariilor la nivelul stabilit prin lege sau negociat prin **CCM** și Contractelor Individuale de Muncă;
- d) să respecte prevederile cuprinse în Regulamentul Intern și în **CCM**;
- e) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege;
- f) să comunice periodic sau ori de câte ori este necesar, după caz, către reprezentanții salariaților, informații cu privire la situația economică și financiară a institutului;
- g) să consulte reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților;
- h) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina institutului, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate pentru salariați;
- i) să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară;
- j) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați, sub rezerva legalităților;
- k) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, **CCM** și Regulamentului Intern.
- l) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului privind trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- m) alte drepturi și obligații prevăzute în Regulamentul Intern.

Art. 67.

(1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, profilul activității, condițiile de muncă și timpul de odihnă sau salariul numai cu acordul părților, potrivit prevederilor prezentului contract colectiv de muncă și ale legislației relevante.

(2) Delegarea și detașarea salariatului se face în termenele și condițiile prevăzute de Codul muncii și de legislația în vigoare.

Art. 68.

Alegerea reprezentanților angajaților:

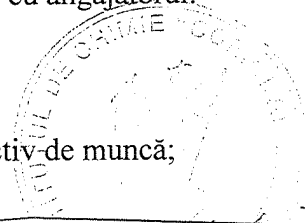
(1) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.

(2) Numărul de reprezentanți aleși ai salariaților se stabilește de comun acord cu angajatorul.

Art. 69.

Reprezentanții angajaților au următoarele atribuții principale:

(1) participa la elaborarea regulamentului intern și negociază contractul colectiv de muncă;



(2) urmăresc respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;

(3) promovează 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;

(4) sesizează inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

Art. 70.

(1) Reprezentanții salariaților au dreptul de a participa la toate ședințele Consiliului Științific al **ICT** care privesc drepturilor salariaților. În acest sens conducerea **ICT** va anunța reprezentanții salariaților, în scris, cu cel puțin 48 de ore înainte, data, ora, locul desfășurării și ordinea de zi, a ședințelor relevante

(2) Angajatorul poate pune la dispoziția reprezentanților salariaților, la cerere, documentația tehnică, economică și financiară întocmită în situația prevăzută la alin. 1 de mai sus.

Art. 71.

Reprezentanții salariaților, semnatori al prezentului contract colectiv de muncă și angajatorul se obligă să aducă la cunoștință salariaților, prin afișare, prevederile prezentului **CCM**.

CAPITOLUL 10 DISPOZIȚII FINALE

Art. 72.

Orice modificări/renegocieri ale prezentului **CCM** se vor face numai în urma negocierilor colective desfășurate între părțile semnatare, care se vor desfășura în conformitate cu prevederile Legii nr. 367 /2022.

Art. 73.

Clauzele **CCM** pot fi modificate pe parcursul executării acestuia, în condițiile legii, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze **CCM** convin acest lucru.

Art. 74.

(1) Modificările aduse **CCM** se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul.

(2) Actul Adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat **CCM** și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile legislației privind dialogul social sau de la o dată ulterioară, conform convenției părților.

(3) Prezentul **CCM** nu poate fi denunțat unilateral.

Art. 75.

Încălcarea cu vinovăție, de către una dintre părți, a obligațiilor ce le revin conform legii, prezentului **CCM** și Contractelor Individuale de Muncă, atrage răspunderea acelei părți.

Art. 76.

Conflictele de muncă se soluționează potrivit prevederilor Legii dialogului social.

Art. 77.

- (1) Pe baza prevederilor prezentului CCM se vor încheia contracte individuale de muncă la nivelul Institutului de Chimie Timișoara al Academiei Române.
- (2) Clauzele prezentului CCM sunt minimale și obligatorii.

Art. 78.

Contractele individuale și anexele la acestea nu pot include prevederi contrare dispozițiilor legale și clauzelor CCM.

Art. 79.

- (1) La data intrării în vigoare a prezentului, prevederile contractelor individuale de muncă încheiate se vor modifica, pentru a fi în acord cu clauzele negociate în prezentul CCM.
- (2) În termen de 90 zile de la data semnării prezentului contract, prin grija angajatorului, se vor încheia sau modifica contractele individuale de muncă, după caz.

Art. 80.

- (1) Părțile semnatare ale prezentului contract reprezintă interesele salariaților și angajatorului.
- (2) Intervențiile altor organizații/reprezentanți, decât ai părților semnatare, nu vor fi acceptate și vor fi lovite de nulitate.
- (3) Prevederile de mai sus nu exclud dreptul individual de a prezenta, în nume personal, sugestii sau propuneri asupra unor probleme privind activitatea din ICT.

Art. 81. Părțile semnatare verifică modul de aplicare al prezentului CCM și a contractelor individuale de muncă. Părțile semnatare au dreptul de a acționa pe orice cale legală pentru a se respecta prevederile contractuale.

Institutul de Chimie „Coriolan Drăgulescu”

Director

Dr. chim. Otilia COSTIȘOR

Contabil Șef

Ec. SUCIU Arleta-Vartui

**Reprezentanții salariaților Institutului
„Coriolan Drăgulescu”**

Dr. MARINESCU Sorin Alin

Dr. SUBA Mariana

