



ACADEMIA ROMÂNĂ
INSTITUTUL DE CHIMIE „CORIOLAN DRĂGULESCU”

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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ



CAPITOLUL I – Dispoziții Generale

1.1. Părțile contractante

Art. 1.

Contract colectiv de muncă la nivelul Institutului de Chimie „Coriolan Drăgulescu” pentru anii 2025 - 2027, 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;
- Ordonanța Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică;
- Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare; 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 **ICCD**, cu sediul în Timișoara bv. Mihai Viteazu nr. 24 jud. Timiș, având CUI 2488480, în calitate de angajator, reprezentat prin Director Dr. Liliana Cseh, conform Deciziei nr. 100/2024, emisă de Academia Română și Secretar științific Dr. Alina Bora, conform Împuternicirii ICCD nr. S091702 / 17.09.2025

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

- Salariații Institutului de Chimie „Coriolan Drăgulescu” reprezentați conform prevederilor Legii nr. 367/2022, de reprezentanții aleși în Adunarea Generală a salariaților, conform Procesului-verbal nr. S080706 / 07.08.2025 și a tabelului anexă cu semnăturile membrilor participanți.

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

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

1.2. Contractul colectiv de muncă: clauze și negociere

Art. 2.

(1) Prezentul **CCM** 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.

(4) Durata negocierii este de maxim 45 de zile. Durata negocierilor colective poate fi mai mare de 45 de zile calendaristice prin acordul părților.

(5) Clauzele contractuale ale contractelor colective de muncă pot dispune și asupra următoarelor elemente:

- a) măsuri privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă;
- b) reglementări privind condițiile de muncă și cele referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților/lucrătorilor.

Art. 3.

(1) Clauzele contractului colectiv de muncă produc efecte pentru salariații încadrați ca personal contractual în cadrul **ICCD**.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Șuba

Dr. Cristian Neanu

(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 **CCM**, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

(4) **CCM** 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) Clauzele cuprinse în prezentul **CCM** negociate cu încălcarea prezentului art. 3 sunt lovite de nulitate.

(6) 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.

(7) 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.

(8) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul **CCM**, 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.

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

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

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) 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, aceasta se va face în sensul cel mai favorabil salariaților.

CAPITOLUL 2 - Timpul de muncă și timpul de odihnă

2.1. 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 semnatori ai prezentului **CCM** și cu respectarea Regulamentului Intern, Contractelor Individuale de Muncă și a legislației în vigoare.

Director,
Dr. Liliana Cseh ✓

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Șuța

Dr. Cristian Neanu

(2) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 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, să 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 de muncă pe săptămână, prevăzute la alin. 2 și 4 de mai sus.

(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 cu o durată zilnică de 12 ore sau mai mare, salariatul va avea obligatoriu o perioadă de repaus de 24 de ore.

Art. 10.

(1) Angajatorul poate stabili în contractul individual de muncă un program individualizat de muncă, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care poate avea o durată limitată în timp.

Programul individualizat de muncă presupune un mod de organizare flexibil a timpului zilnic de muncă. Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade:

- a) o perioadă fixă;
- b) 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

Director,
Dr. Liliana Cseh,

Secretar științific
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Șuba

Dr. Cristian Neanu

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 reprezentanții legali sunt salariați, cererea prevăzută la alin. 3 va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere a celuilalt 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 celuilalt 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.

2.2. Munca suplimentară

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 **ICCD** 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.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

2.3. Munca de noapte

Art. 13.

- (1) Munca prestată de salariații din **ICCD**, 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 semnatarilor 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 **ICCD** în termen de 30 zile.

2.4. Repausuri periodice, Sărbători legale, Zile libere și Concedii

Art. 15.

- (1) Timpul de odihnă și concediile salariaților au următoarele forme:
- repausuri periodice constând în pauză de masă, repausul zilnic și repausul săptămânal;
 - sărbătorile legale;
 - 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.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Șuba

Dr. Cristian Neanu

(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 se vor stabili de comun acord cu salariații interesați, alte zile ale săptămânii pentru acest repaus.

(5) Sărbătorile legale sunt:

- a) 1 și 2 ianuarie - Anul Nou;
- b) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- c) 7 ianuarie - Soborul Sfântului 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 - Ziua Muncii;
- h) 1 iunie - Ziua Copilului;
- i) prima și a doua zi de Rusalii;
- j) 15 august -Adormirea Maicii Domnului;
- k) 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- l) 1 Decembrie - Ziua Națională a României;
- m) prima și a doua zi de Crăciun;
- 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, se acordă următoarele zile libere plătite care nu se includ în concediul legal de odihnă pentru următoarele situații:

- a) 5 zile lucrătoare pentru decesul soțului/soției, copiilor, fraților, surorilor și părinților și 3 zile lucrătoare pentru decesul celorlalte rude și afini 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 donări de sânge - conform legislației în vigoare;

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

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

(7) Zilele libere plătite se acordă în legătură directă cu ziua evenimentului, putând fi utilizate înainte, în ziua sau imediat după producerea acestuia, în funcție de necesitățile specifice ale situației;

(8) Ziua liberă pentru controlul medical anual se va efectua în ziua controlului medical. Pentru a nu perturba activitatea ICCD, personalul care asigură continuitatea activității (în funcție de situație) va beneficia de ziua liberă în aceeași lună calendaristică, cu acordul conducerii.

(9) Salariații beneficiază de zile lucrătoare libere neplătite pentru verificarea stării de sănătate a copilului, în condițiile Legii nr. 91/2014 și a normelor sale de aplicare, aprobate prin HG nr. 576/2015, după cum urmează:

a) o zi lucrătoare liberă pe an pentru unul sau doi copii;

b) două zile lucrătoare libere pe an pentru trei sau mai mulți copii, care pot fi consecutive sau separate.

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 se face cu acordarea unui timp liber corespunzător, potrivit dispozițiilor legale aplicabile.

(4) Se instituie 19 noiembrie, ziua cercetătorului: "Zi a Porților Deschise". În această zi pot fi organizate activități de popularizare a activității de cercetare științifică din ICCD.

2.5. Concediul de odihnă (CO)

Art. 17.

(1) Salariații din ICCD au dreptul la un CO anual plătit, care nu poate fi mai mic de 21 de zile lucrătoare și care se acordă în condițiile Regulamentului Intern, prezentului CCM, CIM și ale Statutului personalului de cercetare-dezvoltare.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Șuța

Dr. Cristian Neanu

- (2) Pentru personalul **ICCD** specialitate și auxiliar (exceptând cercetătorii) care lucrează în condiții normale de lucru, durata efectivă a **CO** se stabilește pe tranșe de vechime, stabilite de conducerea unităților, conform legislației în vigoare.
- (3) Durata minimă a **CO** plătit pentru personalul **ICCD** specialitate și auxiliar (exceptând cercetătorii), 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:
- a) până la 5 ani, 21 zile lucrătoare;
 - b) între 5 și 15 ani, 23 zile lucrătoare;
 - c) peste 15 ani, 25 zile lucrătoare.
- (4) Prin excepție de la prevederile alin. 1-3 de mai sus, personalul de cercetare prevăzut la art. 9 alin. 1 din Legea nr. 183/2024 (CSI, CSII, CSIII, CS, ACS), are dreptul conform art. 32, alin. 1, lit v, ale aceleiași legi, la **CO** anual plătit, de cel puțin 30 de zile lucrătoare.
- (5) Salariații care lucrează în condiții deosebite sau vătămătoare beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar, stabilit conform art. III din OUG nr. 36/2025 pentru stabilirea unor măsuri privind personalul plătit din fonduri publice, după cum urmează:
- a) personalul care lucrează în laboratoarele de sinteză și caracterizare - 5 zile lucrătoare;
 - b) personalul care lucrează în laboratoare ce nu implică sinteza, personalul de specialitate și auxiliar - 4 zile lucrătoare.
- (6) Durata **CO** va fi prevăzută și în **CIM** și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.
- (7) Durata **CO** pentru salariații cu **CIM** cu timp parțial se acordă integral.
- (8) Efectuarea **CO** se realizează în fiecare an, pe baza unei programări individuale, cu consultarea salariatului.
- (9) În cazul în care programarea **CO** 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 **CO** neîntrerupt.
- (10) **CO** poate fi reprogramat, la cererea salariatului, dacă interesele **ICCD** permit aceasta. Aprobarea reprogramării este de competența conducerii Institutului.
- (11) **CO** se efectuează în fiecare an.
- (12) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, **CO** anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde **CO** neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Șușă

Dr. Cristian Neanu

următor celui în care s-a născut dreptul la **CO** anual. Refuzul salariatului de a efectua **CO** în perioada de 18 luni stabilită la prezentul articol conduce la imposibilitatea efectuării acestuia.

(13) Compensarea în bani a **CO** (concediul de odihnă neefectuat) este permisă numai în cazul încetării **CIM**.

(14) Indemnizația de **CO** nu poate fi mai mică decât valoarea totală a drepturilor salariale cuvenite pentru perioada respectivă. Indemnizația reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat **CO**, multiplicată cu numărul de zile de **CO** și la cererea salariatului se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare anterioare datei de începere a concediului.

(15) Întreruperea **CO** 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.

(16) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin **CCM** aplicabil nu sunt incluse în durata **CO** anual.

(17) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare „*in vitro*”, beneficiază anual, de un **CO** suplimentar, plătit, de 3 zile care se acordă după cum urmează:

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

Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

(18) La stabilirea duratei **CO** 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 absențelor pentru urgențe familiale și situații neprevăzute, recuperate ulterior, se consideră perioade de activitate prestată.

(19) 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 **CO** 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.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristjan Neanu

(20) Salariații au dreptul la **CO** 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 **CO** anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

(21) Prevederile alin. 20 de mai sus se aplică numai pentru concediul cuvenit în anul în care salariatul s-a aflat în incapacitate temporară de muncă.

2.6. Alte concedii

Art. 18.

(1) Concediul paternal (Legea nr. 210/1999, OUG nr. 117/2022)

- a) Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare;
- b) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu 5 zile lucrătoare.
- c) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. b pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

(2) Concediu pentru interese personale (Legea nr. 53/2003, HG nr. 250/1993):

- a) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.
- b) Durata concediului fără plată pentru interese personale se stabilește între părți după caz. Se obține la cererea salariatului (Legea nr. 53/2003, art.153, HG nr. 250/1993, art. 25, 26);
- c) Salariații din ICCD au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:
 - i) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
 - ii) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
 - iii) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.
- d) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la lit. c, în următoarele situații:
 - i) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; în acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
 - ii) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, sora, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății;

- iii) concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. 1 și 2, pe durate stabilite prin acordul părților.
- e) Concediile fără plată acordate în condițiile prevăzute la lit. c, pct. i de mai sus, nu afectează vechimea în muncă.

(3) Concediu pentru formare profesională (Legea nr. 53/2003)

- a) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională. Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.
- b) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
- c) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

(4) Alte reglementări privind concediile fără plată (Legea nr. 53/2003, HG nr. 250/1992):

- a) **CIM** poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale (Legea nr. 53/2003, art. 54);
- b) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat;

(5) Concediul de îngrijitor (Legea nr. 283/2022)

- a) 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.
- b) Durata concediului: Durata concediului de îngrijitor este de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.
- c) Pe durata perioadei prevăzute la literele (a) și (b) salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata **CO** anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.
- d) 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.
- e) Problemele medicale grave, precum și condițiile pentru acordarea concediului de îngrijitor sunt cele stabilite prin Ordinul comun al ministrului muncii și solidarității

Director,
Dr. Liliana Cseh

Dr. Mariana Suba

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Cristian Neanu

sociale și al ministrului sănătății nr. 2172/3829/2022, privind acordarea concediului de îngrijitor.

(6) Concediul pentru urgențe familiale și situații neprevăzute (Legea nr. 283/2022):

- a) 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 fac 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.
- b) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. a nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
- c) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. a, în limita numărului de zile prevăzute la alin. b.

(7) Concediu medical pentru îngrijire copil (OUG nr. 158/2005):

- a) Angajatul **ICCD** care este părinte, are dreptul de a beneficia de concediu medical pentru îngrijirea copilului de până la 12 ani, respectiv 18 ani în cazul copiilor cu dizabilități, atunci când acesta este bolnav în condițiile și până la duratele maxime prevăzute de lege.
- b) În egală măsură, concediul medical pentru îngrijirea copilului bolnav se acordă persoanelor îndreptățite și în cazul în care însoțesc copilul la tratament în țară sau străinătate.

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 competența exclusivă a angajatorului, după avizul consultativ al salariatului responsabil cu protecția muncii.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

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:

- a) asigurarea unui minim de materiale (instrumente de scris, hârtie, etc.);
- b) amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- c) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: vestiare, grupuri sanitare, băi;
- d) diminuarea până la eliminarea totală a poluării;
- e) adoptarea măsurilor de protecție colectivă și individuală, precum și reglementărilor privind protecția muncii și P.S.I.;

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

f) în perioadele cu temperaturi extreme, așa cum sunt definite de art. 1 din OUG nr. 99/2000, să aplice măsurile prevăzute de art. 3 - 9 din ordonanța menționată. În cazul măsurii reducerii duratei zilei de lucru sau a reducerii colective a activității, angajatorul va stabili de comun acord cu reprezentanții aleși ai salariaților:

- i) recuperarea în următoarele 6 luni a timpului de reducere a duratei zilei de lucru, cu menținerea drepturilor salariale avute anterior;
- ii) fără recuperarea timpului de reducere a duratei zilei de lucru sau de întrerupere a activității, dar cu acordarea drepturilor salariale proporțional cu timpul efectiv lucrat.

(2) Măsurile concrete în sensul prevăzut la alin. 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,) pentru personalul de la locurile de muncă în care noxele determinate sau condițiile de muncă îndreptățesc aplicarea acestor măsuri;
- b) în cazurile în care condițiile de lucru impun în anumite locuri de muncă- vestimentație specială sau echipament de lucru, angajatorul va suporta contravaloarea acestuia, în limita sumelor alocate în bugetul de stat aprobat în condițiile legii;
- c) asigurarea de substanțe antidot împotriva expunerii la factori nocivi pentru salariații din cadrul categoriilor cu locuri de muncă unde măsură 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 bugetul aprobat. La nivelul unității se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile și răspunderile, precum și controalele proprii, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, cu reglementările elaborate de Ministerul Muncii, Familiei

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

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 alin. 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 apți 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. 1.

(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.

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.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Sușa

Dr. Cristian Neanu

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, 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 altă parte.

(3) Activitatea Comitetul de securitate și sănătate în muncă 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.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Syba

Dr. Cristian Neanu

(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 **CIM**, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, stabilit la încheierea acestuia.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

(3) Angajatorul nu poate negocia și stabili prin **CIM**, salarii de bază sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

Art. 33.

(1) Angajatorul, **ICCD**, este instituție publică din sectorul bugetar.

(2) Drepturile în bani sau în natură ce decurg din calitatea de salariat al **ICCD** 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.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

Art. 35.

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.

- (1). Potrivit legii 165/2018 și OUG 131/2021, salariații ICCD pot beneficia de următoarele bilete de valoare: tichete de masă, tichete cadou, tichete de creșă, tichete culturale și vouchere de vacanță.
- (2). Biletele de valoare se acordă în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de stat sau, după caz, în bugetele locale, pentru unitățile din domeniul bugetar, și în limitele sumelor prevăzute cu această destinație în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, pentru celelalte categorii de angajatori.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

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 salariații **ICCD**.
- (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 durată nedeterminată.
- (2) Prin excepție, **CIM** se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.
- (3) Clauzele **CIM** nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin **CCM**.
- (4) **CIM** 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 **CIM** pe parcursul executării acestuia sau la încetarea **CIM**, în condițiile stabilite prin Regulamentul Intern și/sau **CCM** aplicabil, potrivit legii.
- (6) 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 **CIM**.
- (7) La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea **CIM**, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condițiile prezentei legi.

Art. 42.

- (1) **CIM** poate fi modificat numai prin acordul părților.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Sușa

Dr. Cristian Neanu

(2) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a **CIM** este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(3) Modificarea **CIM** 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 bază, 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 bază de 8 ore, este de maxim 4 ore/zi, de luni până vineri inclusiv (proiecte extrabugetare). 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.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suța

Dr. Cristian Neanu

- (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 desemnată de angajator să efectueze cercetarea disciplinară, 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 consideră 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 generală 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 și de prevederile din Regulamentul intern și ale legislației muncii.
- (10) În baza propunerii comisiei, angajatorul va emite decizia de sancționare.

Art. 47.

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

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba,

Dr. Cristian Neanu

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.

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.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

- c) concedierea să afecteze în ultimul rând salariații 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.

(1) Evaluarea personalului administrativ și personalul suport pentru activitățile CDI se realizează conform Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților (personalul contractual) din cadrul **ICCD**, cu respectarea prevederilor HG nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice și Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(2) Evaluarea cercetătorilor științifici se realizează conform Regulamentului **ICCD** privind evaluarea performanțelor științifice ale cercetătorilor, cu respectarea prevederilor Legii nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare.

Art. 52.

Constatarea necorespunderii profesionale a angajaților **ICCD** și desfacerea **CIM** a acestora pentru motiv de necorespondere profesională se va face având în vedere specificul funcției ocupate și în conformitate cu prevederile legale specifice, incluzând dar fără a se limita la:

- Ordonanța Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică;
- Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare;
- Codul de etică și deontologie profesională al cercetătorului angajat la **ICCD** nr. 6771/16.12.2021
- Codul de conduită etică al angajaților **ICCD** nr. 6771/16.12.2021.

Art. 53.

(1) Personalul de cercetare din **ICCD**, prevăzut de art. 9, alin. 1 din Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare poate fi concediat pentru

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilite prin art. 25 - 31 din legea menționată.

(2) Celelalte categorii de personal din **ICCD**, cu excepția celor prevăzute la alin. 1 de mai sus, pot fi concediate pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, prevăzute la alin. 3 - 9 de mai jos.

(3) Evaluarea unui salariat menționat la alin. 2, pentru necorespondere profesională se face de către o comisie numită de către angajator. Din comisie va face parte și cel puțin unul din reprezentanții salariaților **ICCD**.

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

- a) data, ora exactă și locul de desfășurare a evaluării;
- b) modalitatea în care se va desfășura evaluarea.

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

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

(7) 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.

(8) 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.

(9) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin. 8 sau dacă după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, angajatorul poate emite și comunica decizia de desfacere a **CIM** al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia astfel emisă va conține rezultatul cercetării prealabile a salariatului în cauză.

CAPITOLUL 7 - Formarea profesională

Art. 54.

La nivelul **ICCD** obiectivele formării profesionale și formele de realizare a acestuia sunt prevăzute de dispozițiile legale, în materie.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suța

Dr. Cristian Neanu

Art. 55.

- (1) Anual, angajatorul, cu consultarea reprezentanților salariaților, va elabora planul de formare profesională al angajaților, în funcție de necesitățile **ICCD**.
- (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 art. 35 - 39 din Legea nr. 183/2024, pentru personalul de cercetare și de art. 192 - 200 din Codul Muncii pentru celelalte categorii de personal și se vor stabili prin încheierea unor acte adiționale la **CIM**.

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 concediu 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 alin. 3.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

(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 **CO** și este asimilată unei perioade de muncă efectuată în ceea ce privește drepturile cuvenite, altele decât salariul (de exp.: vechime în muncă și în specialitate).

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 semnătari 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.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Dr. Mariana Suba

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Cristian Neanu

(2) În cazul în care, în perioada de preaviz, **CIM** 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, **CIM** 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 **CIM**, 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 **CIM**.

Art. 65.

Salariații au, în principal, următoarele drepturi și obligații:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- k) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- l) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- m) dreptul de a beneficia de un cadru stabil de muncă, care să asigure un program de lucru flexibil și adecvat desfășurării activităților specifice fără a afecta termenele și obiectivele activităților **ICCD**, cu respectarea prevederilor legale și a **CIM** aplicabile;
- n) obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului sau, după caz, realizarea normei de muncă;
- o) respectarea disciplinei muncii;
- p) respectarea prevederilor cuprinse în Regulamentul Intern, în **CCM**, precum și în **CIM**;
- q) respectarea măsurilor de securitate și sănătate a muncii în instituție;
- r) respectarea secretului de serviciu și păstrarea confidențialității;
- s) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- t) 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;
- u) alte drepturi și obligații prevăzute de lege sau de 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 dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, **CCM** și Regulamentului Intern;

Director,
Dr. Liliana Cseh

Dr. Mariana Suța,

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Cristian Neanu

- e) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- g) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- h) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- i) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, **CCM** și **CIM**;
- j) să respecte prevederile cuprinse în Regulamentul Intern și în **CCM**;
- k) 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;
- l) să consulte reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele salariaților;
- m) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina institutului, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate pentru salariați;
- n) să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară;
- o) să înființeze registrul general de evidență al salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- p) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- q) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- r) 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;
- s) alte drepturi și obligații prevăzute de lege sau de Regulamentul Intern.

Art. 67.

(1) **CIM** 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 **CCM** și ale legislației relevante.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Dr. Mariana Șuța

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Cristian Neanu

(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 conform Legii nr. 367/2022 privind dialogul social, art. 58, alin. 2, după cum urmează:

- a) 2 reprezentanți, la angajatorii care au sub 100 de angajați/lucrători;
- b) 3 reprezentanți, la angajatorii care au între 101 și 500 de angajați/lucrători;
- c) 4 reprezentanți, la angajatorii care au între 501 și 1.000 de angajați/lucrători;
- d) 5 reprezentanți, la angajatorii care au între 1.001 și 2.000 de angajați/lucrători;
- e) 6 reprezentanți, la angajatorii care au peste 2.000 de angajați/lucrători.

Art. 69.

Reprezentanții angajaților au următoarele atribuții principale:

(1) participă la elaborarea Regulamentului intern și negociază **CCM**;

(2) urmăresc respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu **CCM** aplicabil, cu **CIM**-urile și cu Regulamentul Intern;

(3) promovează interesele salariaților privind condițiile de muncă, timpul de muncă și timpul de odihnă, stabilitatea 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 **CCM** aplicabil;

Art. 70. (Legea nr. 367/2022)

(1) Angajatorul invită reprezentanții angajaților să participe la consultări privind problemele de interes profesional, economic și social cu impact asupra angajaților/lucrătorilor.

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

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

Art. 71.

Reprezentanții salariaților, semnatarii al prezentului **CCM** și angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților, prin afișare, prevederile prezentului **CCM**.

CAPITOLUL 10 - Dispoziții finale

Art. 72.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Modificările aduse **CCM** se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul. 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.
- (4) Prezentul **CCM** nu poate fi denunțat unilateral.

Art. 73.

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

Art. 74.

Conflictele de muncă se soluționează potrivit prevederilor Legii dialogului social.

Art. 75.

- (1) Pe baza prevederilor prezentului **CCM** se vor încheia **CIM**-uri la nivelul **ICCD**.
- (2) Clauzele prezentului **CCM** sunt minimale și obligatorii.

Director,
Dr. Liliana Cseh

Secretar științific,
Dr. Alina Bora

Dr. Mariana Suba

Dr. Cristian Neanu

Art. 76.

CIM-urile și anexele la acestea nu pot include prevederi contrare dispozițiilor legale și clauzelor CCM.

Art. 77.

(1) La data intrării în vigoare a prezentului CCM, prevederile CIM 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 CIM-urile, după caz.

Art. 78.

(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 ICCD.

Art. 79. Părțile semnatare verifică modul de aplicare al prezentului CCM și a CIM.

Părțile semnatare au dreptul de a acționa pe orice cale legală pentru a se respecta prevederile contractuale.

Institutul de Chimie

„Coriolan Drăgulescu”

Director,

Dr. Liliana Cseh



**Reprezentanți salariați ai Institutului
de Chimie „Coriolan Drăgulescu”**

Dr. Mariana Suba

Secretar științific,

Dr. Alina Bora

Dr. Cristian Neanu