Nr.: 4064 / 08.07.2025

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

2025 - 2027



INSPECŢIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
TIMIŞ
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
Nr. 220 din 11.07.2025

CUPRINS

CAPITOLUL I - PREAMBUL 5

CAPITOLUL II - DISPOZIŢII GENERALE 6

CAPITOLUL III - ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ŞI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ 8

CAPITOLUL IV - CONDIŢII DE MUNCĂ ŞI DE SECURITATE ŞI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ 13

CAPITOLUL V - SALARIZARE ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE 17

CAPITOLUL VI - TIMPUL DE MUNCĂ ŞI ODIHNĂ 21

CAPITOLUL VII - ALTE MĂSURI DE PROTECŢIE A SALARIAŢILOR ŞI ACORDAREA UNOR DREPTURI 25

CAPITOLUL VIII - FORMARE PROFESIONALĂ 30

CAPITOLUL IX - OBLIGAŢIILE SALARIAŢILOR ŞI ALE CONDUCERII INSTITUTULUI 31

CAPITOLUL X - DISPOZIŢII FINALE 33

ANEXA A I- SPORURI CE SE POT ACORDA LA SALARIUL DE BAZĂ PENTRU ORELE LUCRATE 34

ANEXA A II - ACTIVITĂŢI DIN ISIM ÎN CONDIŢII SPECIFICE 35

ANEXA B - ADAOSURI LA SALARIUL DE BAZĂ 36

ANEXA C - MODEL CADRU PENTRU CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ 37

CAP. I - PREAMBUL

Art. I.1
Părțile contractante sunt: Conducerea administrativă a Institutului și Reprezentanții Salariaților ISIM, reprezentate conform prevederilor Legii nr. 367/2022 privind dialogul social cu modificările și completările ulterioare.

Art. I.2
Baza de negociere a prezentului contract o constituie:
(1) Codul muncii - Legea 53/2003, republicată în Monitorul Oficial nr. 0345 din 18 Mai 2011, așa cum a fost modificată și completată ulterior;
(2) Legea 367/2022 privind dialogul social, publicată în Monitorul Oficial partea 1, nr. 1238 din 22 decembrie 2022, așa cum a fost modificată și completată ulterior;
(3) Legea 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă împreună cu Hotărârea Guvernului nr.1.425/30.10.2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006, așa cum au fost modificate și completate ulterior;
(4) HG nr. 1506/2024 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată - publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1185 din 28 noiembrie 2024;
(5) Legislația muncii în materie, în vigoare.
(6) Regulamentul 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)

Întotdeauna se vor respecta și vor prevala prevederile legale și reglementările în vigoare aplicabile.

Art. I.3
Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă.

Art. I.4
(1) Conducerea administrativă se obligă să pună la dispoziția reprezentantului salariaților, la cererea acestuia, cu caracter confidențial, toate informațiile și documentele necesare la negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Institutului, din care nu vor lipsi:
   a) bugetul de venituri și cheltuieli aprobat;
   b) bilanțul contabil;
   c) regulamentul de organizare și funcționare al institutului, inclusiv organigrama acestuia;
   d) statul de funcții și de personal ori de câte ori se modifică;
   e) dinamica numărului de personal (cu referire la anul precedent, anul de negociere și anul viitor) ținând seama și precizând structura personalului pe categorii profesionale.

(2) Informațiile și documentele pe care conducerea administrativă le va pune la dispoziția reprezentantului salariaților care negociază contractul colectiv vor fi transmise acestora în termenul stabilit prin protocol, dar nu mai mult de cinci zile lucrătoare de la primirea cererii.

CAP. II - DISPOZIŢII GENERALE

Art. II.1

(1) Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde clauze prin care se stabilesc drepturile și obligațiile reciproce ale părților în promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea sau limitarea conflictelor colective de muncă, ori evitarea declanșării grevelor.

(2) Prevederile prezentului contract se aplică în cadrul ISIM Timișoara indiferent de forma de organizare, proveniența capitalului, modul de finanțare și caracterul activității în care se desfășoară munca.

(3) Prezentul contract colectiv de muncă al ISIM Timișoara are ca scop stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor părților cu privire la:
   a) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
   b) condiții de muncă și de securitate și sănătate în muncă;
   c) salarizare și alte drepturi salariale;
   d) timpul de muncă și timpul de odihnă;
   e) unele măsuri de protecție socială ale salariaților și acordarea de facilități acestora;
   f) formare profesională;
   g) obligațiile salariaților și ale conducerii institutului;

(4) Negocierea drepturilor minime garantate se face în temeiul drepturilor garantate de legislația națională și europeană, după caz.

(5) Părțile contractante se obligă să respecte prevederile prezentului contract colectiv de muncă, precum și prevederile contractelor colective de muncă negociate la nivel național, și prevederile contractelor colective de muncă la nivelul domeniului de activitate.

Art. II.2

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de institut se încheie pe o perioadă determinată de doi ani și se aplică de la data înregistrării la inspectoratul teritorial de muncă.

(2) Cu cel puțin 60 de zile înainte de expirarea termenului pentru care a fost încheiat, părţile pot conveni asupra prelungirii valabilității contractului colectiv de muncă sau pot propune renegocierea clauzelor sale.

(3) Dacă nici una din părți nu denunță contractul cu cel puțin, 60 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

(4) În situațiile în care, pe durata valabilității prezentului contract una din părți consideră necesară negocierea unor prevederi suplimentare sau modificarea unor prevederi existente, va înainta celeilalte părți o solicitare scrisă pentru negocierea unui act adițional. Partea căreia i-a fost adresată solicitarea va formula un răspuns scris, în termen de 5 zile lucrătoare, negocierea urmând să înceapă în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la data formulării răspunsului.

(5) Modificările aduse CCM se depun și se înregistrează, ca acte adiționale la CCM, la Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Timiș și devin aplicabile de la data înregistrării.

Art. II.3

În situația în care soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării Contractului Colectiv de Muncă la nivel de institut nu a fost posibilă se vor aplica prevederile Legii nr. 377/2022 (a dialogului social) republicată, cu modificările și completările ulterioare, privitor la acest aspect.

Art. II.4.A

(1) În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

Art. II.4.B

Pe perioada oricăror negocieri legate de Contractul Colectiv de Muncă la nivel de institut, conducerea administrativă se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de muncă pentru motive neimputabile salariaţilor, iar salariaţii se obligă să nu desfăşoare acţiuni de protest.

Art. II.5
Prezentul contract colectiv de muncă încetează în următoarele situaţii:

a) la împlinirea termenului, în sensul articolului II.2.(3), în condiţiile legii;
b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a Institutului;
c) prin acordul părţilor.

Art. II.6
(1) Interpretarea clauzelor contractului colectiv de muncă se face prin consens.
(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele şi detaliile nespecificate expres, se interpretează în interesul cel mai favorabil salariaţilor.

Art. II.7
Conducerea administrativă a institutului se obligă să asigure afişarea, la locurile convenite cu reprezentantul salariaţilor, a prezentului contract colectiv de muncă astfel încât toţi salariaţii să poată lua cunoştinţă de conţinutul acestuia.

CAP. III - ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ŞI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. III.1
La încheierea Contractului Individual de Muncă (CIM) drepturile prevăzute în prezentul contract sunt garantate tuturor salariaților.

Art. III.2
(1) Angajarea salariaților în institut se face numai pe bază de concurs, prin examen sau interviu, după caz. La concurs poate fi invitat, în calitate de observator și reprezentantul angajaților din institut. Dacă un salariat și o persoană din afara institutului obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.
(2) Angajarea în institut în vederea prestării unei munci salariate se realizează prin încheierea unui Contract Individual de Muncă între salariat și angajator. În cadrul CIM și în fișa postului, anexă la acesta, se vor stabili sarcinile concrete, drepturile și obligațiile salariaților.
(3) Contractul Individual de Muncă nu poate conține clauze precum:
- clauze contrare legislației în vigoare;
- clauze contrare contractelor colective de muncă la nivel național, de ramură sau de institut;
- clauze discriminatorii legate de naționalitate, vârstă, sex, apartenență sindicală, religioasă sau politică;
- clauze care aduc restricții drepturilor și libertăților persoanei.

(4) Conducerea ISIM se obligă să aducă la cunoștință salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.
(5) Anterior încheierii sau modificării Contractului Individual de Muncă, conducerea institutului are obligația de a informa persoana care solicită angajarea, ori după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în CIM sau să le modifice și anume:
a) identitatea părților;
b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
c) sediul institutului;
d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
e) criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul institutului;
f) riscurile specifice postului;
g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
i) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
n) durata perioadei de probă.

(6) Încheierea CIM se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului, cu respectarea prezentului contract și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale. Nu vor putea fi incluse și nu se vor negocia clauze mai puțin avantajoase și/sau contrare pentru salariați decât cele din contractul colectiv de muncă la nivel de institut.
(7) Salariatul nu poate renunța la drepturile ce-i sunt recunoscute de lege sau de baza de negociere a Contractului Colectiv de Muncă al institutului.
(8) Contractul Individual de Muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în modelul cadru din Anexa C.

(9) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii sau modificării CIM, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Art. III.3

(1) Încheierea CIM se va face pe o perioadă nedeterminată. Dacă salariatul solicită asistență din partea organizației sindicale reprezentative sau a reprezentantului salariaților, aceasta se poate acorda.
(2) Prin excepție, Contractele Individuale de Muncă se pot încheia și pe durată determinată, în cazurile și modalitățile prevăzute expres de lege. Dispozițiile legale, precum și cele cuprinse în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Institut, aplicabile salariaților cu CIM pe durată nedeterminată, se aplică în egală măsură și salariaților cu CIM pe durată determinată, cu excepția dispozițiilor contrare prevăzute în Codul Muncii.
(3) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.
(4) În cazul persoanelor cu handicap perioada de probă este de maximum 30 de zile calendaristice.
(5) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competență acesta își are sediul. Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin legea 335/2013 și normele de aplicare HG 473/2014. Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie se reglementează prin legea 279/2005 actualizată în 2022.
(6) Pe durata unui Contract Individual de Muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă. Prin excepție, salariatul poate fi supus la o noua perioada de probă în situația în care acesta debutează la același angajator într-o nouă funcție sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase. Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții. Perioada de probă constituie vechime în muncă.
(7) Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.
(8) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
(9) CIM se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.
(10) CIM se înregistrează în registrul de evidență a salariaților (REVISAL) și se transmite cel târziu în ziua premergătoare începerii activității.
(11) Conducerea se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor handicapate, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art. III.4

Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la art. III.2 alin. (5) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Art. III.5

În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor ce decurg din Contractul Individual de Muncă, salariații din institut sunt clasificați, în funcție de specificul activității și de cerințele postului privind nivelul de pregătire, astfel:

A. Funcții de execuție:

- Funcţii aferente personalului cu studii medii, calificat / necalificat;
- Funcţii aferente personalului cu studii superioare, atestat / neatestat.

B. Funcţii de conducere:
- Funcţii de conducere a laboratoarelor, departamentelor, compartimentelor funcţionale şi de producţie;
- Funcţii de conducere a institutului.

Art. III.6
(1) Contractul Individual de Muncă se poate modifica în ceea ce priveşte conţinutul muncii, locul muncii şi drepturile salariale, numai cu acordul părţilor, precum şi din iniţiativa uneia dintre părţi, în cazurile prevăzute de lege.
(2) Refuzul justificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii sau drepturile salariale nu dă dreptul celui care angajează să procedeze la desfacerea unilaterală a Contractului Individual de Muncă pentru acest motiv, conform prevederilor legale.
(3) Contractul Individual de Muncă se poate suspenda în cazurile prevăzute de lege în mod expres (Codul Muncii), precum şi pe perioada exercitării unei funcţii eligibile, remunerată de organizaţia în care salariatul îşi desfăşoară activitatea pe timpul mandatului şi numai în cazul în care există incompatibilitate între cele două activităţi prestate.

Art. III.7
Salariaţii pot fi delegaţi sau detaşaţi în afara locului de muncă în condiţiile prevăzute de Codul Muncii şi potrivit negocierii între părţi şi în concordanţă cu drepturile prevăzute în prezentul contract, la art. VII.7, VII.8, VII.9 şi VII.10.

Art. III.8
(1) Desfacerea Contractelor Individuale de Muncă din motive economice trebuie să aibă cauze reale şi cu caracter incontestabil, pentru a justifica aceasta.
(2) Pentru desfacerea Contractelor Individuale de Muncă fără respectarea prevederilor alin. (1), conducerea administrativă răspunde în conformitate cu prevederile legale în vigoare.
(3) Contractul Individual de Muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa conducerii, în cazurile în care prin lege sau prin Contractul Colectiv de Muncă au fost prevăzute asemenea interdicţii.
(4) Este nulă desfacerea Contractului Individual de Muncă pentru motive legate de origine socială, sex, vârstă, situaţii familiale, naţionalitate, rasă, culoare, etnie, opinii politice, apartenenţă sau activitate sindicală, exercitarea legală a dreptului la grevă, convingeri religioase, stare de sănătate sau de handicap, cu excepţia celei de inaptitudine constatată de organele de specialitate autorizate.
(5) Este nulă de drept desfacerea Contractului Individual de Muncă al salariatului aflat în concediu de odihnă sau medical, pe durata în care femeia este gravidă iar angajatorul avea cunoştinţă despre acest fapt, în concediu de maternitate sau în concediu legal plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, precum şi încă un an dacă salariata a solicitat concediu fără plată, sau face dovada că nu are alte mijloace de întreţinere a copilului în afara alocaţiei de stat.

Art. III.9
(1) Încetarea CIM poate avea loc în condiţiile prevăzute de lege prin unul din următoarele moduri:
  a) de drept, în următoarele situaţii:
    - la data decesului salariatului precum şi în cazul dizolvării angajatorului persoana juridică, de la data la care angajatorul şi-a încetat existenta conform legii.
    - la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morţii sau a punerii sub interdicţie a salariatului.
    - la data îndeplinirii cumulative a condiţiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parţiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare

- ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
- de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;
- retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia din părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de Codul Muncii, (concediere, demisie).

(2) La încetarea contractului individual de muncă, din inițiativa Conducerii institutului, ISIM este obligat să acorde un preaviz. Durata acestuia va fi de minimum 20 zile lucrătoare.

(3) Pentru salariații bărbați având vârsta de 50 ani împliniți și salariatele femei având vârsta de 45 ani împliniți, durata preavizului se mărește cu 5 zile lucrătoare, peste cele stabilite conform alin. (2).

(4) În perioada preavizului salariații au dreptul să absenteze 4 ore pe zi de la programul institutului pentru a-și căuta loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Aceste ore se pot acorda prin cumul în condițiile stabilite cu conducerea Institutului.

(5) La încetarea CIM din motive neimputabile salariatului, Conducerea Institutului va acorda acestuia o indemnizație compensatorie suplimentară după cum urmează:
- Salariații cu o vechime în institut de până la 10 ani vor primi o indemnizație compensatorie egală cu un salariu de bază;
- Salariații cu o vechime între 10 și 20 ani în institut vor primi o indemnizație compensatorie de două salarii de bază;
- Salariații cu o vechime mai mare de 20 ani în institut vor primi o indemnizație compensatorie de trei salarii de bază;

(6) Prevederile aliniatului precedent sunt aplicabile atunci când desfacerea CIM a intervenit din următoarele motive:
a) institutul își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, ca urmare a reorganizării sau reducerii de activitate;
b) salariatul nu mai corespunde sub aspect profesional postului în care a fost încadrată din motive neimputabile acesteia, și nu i s-a oferit trecerea într-un post corespunzător;
c) în postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acel post.

(7) În cazul în care unui salariat i se desface contractul individual de muncă fără să i se acorde preaviz, acesta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază cuvenit pe întreaga perioadă a preavizului stabilită conform art. III.9 (2) și III.9 (3).

(8) Nu beneficiază de această indemnizație persoanele care au determinat aplicarea măsurii de încetare a contractului individual de muncă, sau au solicitat demisia fără preaviz.

(9) În caz de demisie termenul de preaviz este de 10 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție și de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de conducere.

(10) Orice divergență privind încheierea, executarea, modificarea sau încetarea CIM va fi analizată la nivel de institut de către reprezentanții împuterniciți ai Conducerii Administrative și ai Salariaților.

(11) Constrângerea salariatului în scopul de a se obține demisia sa este interzisă.

(12) La încetarea CIM salariatul trebuie să primească un document semnat de Conducere, care să recapituleze detaliat, sumele care se cuvin salariatului la lichidare, precum și datoriile acestuia față de institut, conform prevederilor legale și ale CCM, în termen de max. 30 zile.
(13) Drepturile salariale aferente prevederilor de la art. III.9 (5) și (7) se vor plăti de către institut, după încetarea relațiilor contractuale cu institutul, odată cu lichidarea. Dacă posibilitățile financiare ale institutului nu o permit, plata se va face eșalonat, într-un număr de tranșe ce va fi convenit la nivel de institut, într-o perioadă de maximum 6 luni de la încetarea relațiilor contractuale cu institutul.
(14) La cererea salariatului, Conducerea va întocmi o caracterizare obiectivă a activității sale, iar după caz, va primi și o recomandare în vederea unei viitoare angajări.
(15) La încetarea Contractului Individual de Muncă din inițiativa salariatului, acesta este obligat să suporte contravaloarea pagubelor și prejudiciilor aduse institutului, dacă prin aceasta a rezultat rezilierea sau decalarea contractelor în care a fost implicat, conform prevederilor legale.

Art. III.10
(1) CIM nu poate fi desfăcut din inițiativa conducerii institutului în cazul în care prin lege sau prin contractul colectiv de muncă s-au prevăzut asemenea interdicții.
(2) Desfășurarea activității de reprezentare a salariaților nu poate constitui motiv pentru desfacerea CIM din inițiativa conducerii institutului.

CAP. IV - CONDIŢII DE MUNCĂ ŞI DE SECURITATE ŞI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

Art. IV.1

(1) Organizarea activității, prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor, elaborarea de norme de muncă fundamentate din punct de vedere tehnic, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt de competenta exclusivă a angajatorului.

(2) În funcție de necesități, acolo unde este cazul, normele de muncă vor face obiectul unor anexe speciale la CCM și vor fi stabilite cu acordul reprezentantului salariaților, astfel încât să conducă la folosirea integrală a timpului de muncă, la un ritm de muncă, la o intensitate a efortului muscular sau intelectual, ori la o tensiune nervoasă care să nu determine o oboseală excesivă.

(3) Normele de muncă vor fi aduse la cunoștința salariaților cu cel puțin 5 zile înainte de aplicare.

(4) În cazul în care normele de muncă nu corespund prevederilor alin. (2), la solicitarea conducerii sau reprezentantului salariaților, acestea trebuie modificate fără ca modificarea să conducă la diminuarea veniturilor salariale.

(5) Normativele de personal vor fi înaintate spre aprobare numai după consultarea cu reprezentantul salariaților.

(6) Numărul de personal se va stabili în raport cu volumul activității desfășurate, cu durata timpului normal de lucru și normele de muncă, pentru a se evita încărcarea excesivă cu sarcini a salariaților.

(7) În cazul în care există divergențe cu privire la stabilirea normelor de muncă sau a normativelor de personal, la cererea oricăreia dintre părți se va apela la o expertiză tehnică efectuată de experți desemnați de ambele părți. Concluziile expertizei tehnice sunt obligatorii pentru ambele părți.

(8) Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergenței cu privire la modificarea normelor de muncă sau a normativelor de personal, vor fi avansate de partea care solicită expertiza urmând ca după finalizarea acesteia cheltuielile să fie suportate de partea defavorizată de concluziile expertizei tehnice.

(9) Conducerea are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații au obligația să realizeze norma de muncă sau după caz, sarcinile ce decurg din funcția sau postul ocupat.

(10) Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază negociat.

Art. IV.2

(1) Sarcinile de serviciu trebuie să fie stabilite în limitele felului muncii, la care fiecare salariat s-a obligat la încheierea contractului individual de muncă.

(2) Pentru preîntâmpinarea sau înlăturarea efectelor calamităților sau ale altor cauze de forță majoră, precum și în situații care periclitează sănătatea sau viața unor persoane, fiecare salariat are obligația de a participa indiferent de funcția sau postul pe care îl ocupă, la executarea oricăror lucrări și la luarea tuturor măsurilor cerute de nevoile institutului.

Art. IV.3

(1) Activitatea de securitate și sănătate în muncă reprezintă un ansamblu de activități organizatorice și tehnice pentru protejarea vieții, integrității organismului și sănătății, precum și pentru garantarea unor condiții normale de lucru în realizarea atribuțiilor de serviciu. Obligația și răspunderea privind asigurarea măsurilor de protecție și igienă a muncii pentru angajați revine în totalitate Conducerii administrative. Aceasta va numi un responsabil cu securitatea și sănătatea în muncă la nivel de institut.

(2) Conducerea administrativă va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia ținând seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;
b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
c) combaterea riscurilor la sursă;
d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;
f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
g) planificarea prevenirii;
h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;
i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

(3) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale și locuri de muncă cu condiții periculoase (cu risc radiologic), nocive, periculoase (fără risc radiologic) și deosebite, specificate în Anexa A - II. Modificarea infrastructurii specifice locurilor de muncă menționate va conduce la reconsiderarea anexei A - II prin negociere.

(4) Pentru locurile cu condiții deosebite se acordă sporurile specificate în Anexa A - I (spor pentru condiții periculoase - înălțime, pericol de explozie, izolare, altele specifice, spor pentru nocivitate) și, după caz, reducerea duratei timpului de lucru, acestea fiind specificate și în contractul individual de muncă.

Art. IV.4

(1) Salariații vor fi supuși obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, conform Legislației în vigoare (HG 355 / 2007), o dată pe an prin grija și pe cheltuiala Institutului.

(2) Salariații cu locuri de muncă cu condiții deosebite vor fi supuși obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, conform Legislației în vigoare specifice (HG 355 / 2007), prin grija și pe cheltuiala Institutului.

Art. IV.5

(1) În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia pentru refacerea capacității de muncă, încă minimum două luni, de unul din următoarele drepturi:
- spor pentru condiții grele de muncă;
- spor pentru nocivitate;
- alimentație de întărire a organismului.

(2) De drepturile prevăzute la aliniatul anterior beneficiază și salariații care au lucrat cel puțin șase luni în condițiile de muncă deosebite și își schimbă locul de muncă din motive ce nu le sunt imputabile, dacă drepturile de aceeași natură la noul loc de muncă sunt mai mici.

(3) În toate cazurile în care condițiile de muncă s-au înrăutățit, determinând reclasificarea locurilor de muncă, salariații vor beneficia de drepturile aferente noii clasificări, începând cu data schimbării condițiilor de muncă, indiferent de momentul efectuării reclasificării de către organele competente.

Art. IV.6

(1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va fi constituit paritar, conform grilei prevăzute în Normele Metodologice de aplicare a prevederilor Legii Securității și Sănătății în Muncă.

(2) Timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă se consideră timp de lucru efectiv prestat.

(3) Părțile sunt de acord că nici o măsură de securitate și sănătate în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(4) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și normele de securitate și sănătate în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

(5) În cazul în care în procesul muncii intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alin. Precedent.
(6) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.
(7) Conducerea ISIM va identifica riscurile specifice posturilor și va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la Normele de protecție a muncii.
(8) Pentru menținerea și îmbunătățirea condițiilor de muncă și a condițiilor sociale din cadrul institutului administrația institutului se va preocupa constant de :
- amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
- asigurarea condițiilor de muncă și mediu (iluminat, microclimat, aerisire, temperatură, etc.);
- diminuarea până la încadrarea în concentrațiile maxim admisibile a emisiilor poluante;
- întreținerea și modernizarea grupurilor sociale și sanitare;
- asigurarea apei calde și reci;
- asigurarea materialelor igienico-sanitare, medicamente și alimente antidot, la nivelul prevăzut de lege.

(9) Salariații au obligația de a păstra ordinea și curățenia locurilor de muncă, a spațiilor de acces, a grupurilor sanitare, etc.

Art. IV.7
(1) Pentru asigurarea protecției salariaților în timpul activității în folosul institutului sau din dispoziția conducerii acesteia precum și pentru eliminarea accidentelor sau îmbolnăvirii profesionale datorită noxelor determinate pentru activitatea pe care o desfășoară în aceste condiții, salariații vor fi dotați cu echipament individual de protecție pentru securitatea și sănătatea în muncă și/sau cu echipamente individuale de protecție, ținând cont de factorii de risc.
(2) Prin echipament individual de protecție se înțelege orice echipament destinat să fie purtat de angajat pentru a-l proteja împotriva unuia ori mai multor riscuri care ar putea să îi pună în pericol securitatea și sănătatea la locul de muncă, precum și orice element suplimentar sau accesoriu proiectat în acest scop.
(3) Contravaloarea echipamentului de protecție va fi suportată conform prevederilor legale.
(4) Conducerea se obligă să realizeze lucrările necesare (dotarea locurilor de muncă, acolo unde este cazul, cu sisteme de încălzire, de ventilație sau de exhaustoare, verificarea periodică a instalațiilor electrice, asigurarea corespunzătoare a căilor de acces, etc.), pentru reducerea cauzelor care ar produce accidente sau îmbolnăviri profesionale.
(5) Conducerea se obligă să obțină avizul organelor competente pentru funcționarea tuturor locurilor de muncă la care acest aviz este cerut de legislația în vigoare.
(6) În cazul unor accidente de muncă, din comisia de anchetă constituită de urgență conform prevederilor legale va face parte și reprezentantul salariaților.

Art. IV.8
(1) Institutul va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților în scopul de a constata dacă sunt apți pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe, sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală a salariaților la angajare și ulterior odată pe an se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de Ministerul Sănătății.
(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit aliniatului anterior. Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

Art. IV.9
(1) În cazul recomandărilor medicale, Institutul va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă, și după caz recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile fiecărei unități, care vor fi stabilite împreună cu reprezentantul salariaților.
(2) La cererea uneia dintre părți, medici de medicina muncii și inspectori de protecție a muncii vor fi consultați obligatoriu la reducerea duratei timpului de muncă și acordarea de concedii suplimentare.

CAP. V - SALARIZARE ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. V.1

(1) Pentru munca efectiv prestată în condiţiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani, stabilit prin negociere directă între angajator şi angajat.

(2) Orice salariat are dreptul de a munci la acelaşi angajator în baza unor contracte individuale de muncă, pentru funcţii distincte între care nu există incompatibilităţi, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(3) Veniturile salariale se negociază anual

(4) La solicitarea (motivată şi argumentată) a Conducerii ISIM, pot fi încheiate acorduri convenite între Conducerea ISIM şi reprezentantul salariaţilor pentru amânarea negocierilor salariale anuale. În aceste situaţii rezultatele evaluărilor anuale, valabile pentru efectuarea negocierii salariale anuale efective la data la care se convine o amânare, vor fi luate în considerare la momentul efectuării primei negocieri ce se va aplica în ISIM ulterior acordului de amânare. Aceasta se va face în sensul aplicării în calculul salariului de bază a rezultatelor cele mai favorabile salariaţilor din setul de rezultate acumulate şi neaplicate anterior datei negocierilor salariale efective.

(5) Modificarea salariilor determinate prin negociere nu poate fi cerută de părţile din Contractul Colectiv de Muncă mai înainte de împlinirea unui an de la data stabilirii lor.

(6) La negocierea venitului salarial individual, poate să asiste reprezentantul salariaţilor, dacă salariatul solicită acest lucru.

(7) În situaţia în care la negocierea venitului salarial individual apar divergenţe urmate de contestaţie acestea vor fi analizate de către reprezentanţii împuterniciţi ai administraţiei şi ai salariaţilor, în ceea ce priveşte corecta aplicare a criteriilor de apreciere şi a prevederilor CCM la nivel de institut.

(8) Salariul de bază brut negociat reprezintă un bun câştigat atâta timp cât salariatul este încadrat în aceeaşi funcţie sau într-o funcţie echivalentă.

(9) Salariul cuprinde salariul de bază, sporurile şi adaosurile la acesta.

(10) Salariul negociat nu poate fi mai mic, în valori reale, ţinând seama de valoarea inflaţiei, decât în situaţiile în care salariatul a fost sancţionat disciplinar pentru neîndeplinirea obligaţiilor sale.

(11) Creşterea procentuală anuală a fondului de salarii va fi cel puţin egală cu nivelul inflaţiei prognozate.

(12) Indexarea se face pe baza coeficienţilor de indexare stabiliţi de Comisia Naţională de Statistică.

(13) Veniturile salariale se acordă în raport cu rezultatele obţinute în muncă şi cu veniturile institutului, în condiţiile prezentului contract.

(14) În vederea stimulării activităţii de cercetare-dezvoltare, în situaţia în care în urma competiţiei sunt câştigate proiecte în cadrul Programului Naţional de Cercetare-Dezvoltare-Inovare (PNCDI), colectivul de lucru va fi retribuit, pe perioada derulării proiectelor, conform legislaţiei în vigoare, proporţional cu timpul lucrat în cadrul acestora.

(15) În cazul executării altor contracte de cercetare-dezvoltare-inovare salariile personalului din cadrul colectivul de lucru al proiectului vor fi mărite (în intervalul dintre două negocieri anuale) exclusiv pentru perioada derulării proiectelor, corespunzător utilizării integrale a fondurilor de salarii aprobate în cadrul manoperei prevăzute pentru aceste contracte. Demersurile şi solicitările concrete în acest sens vor fi transmise către Conducerea ISIM, pe cale ierarhică, de către responsabilul de proiect/directorul de proiect/responsabilul de temă.

(16) Pentru stimularea angajaţilor cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată se acordă un premiu anual de 600 de lei net (integral sau în tranşe) pentru fiecare articol ştiinţific publicat în calitate de autor cu apartenenţă ISIM Timişoara în reviste din Science Citation Index Expanded & Social Sciences Citatin Index (factor de impact, scor de influenţă - zona roşie) pentru anul precedent. Această prevedere va putea fi aplicată după ce salariatul care îndeplineşte condiţiile va informa, în scris, directorul ştiinţific că se află în situaţia mai sus prezentată, iar acesta va întocmi un raport motivat pe care îl supune aprobării Consiliului ştiinţific, după care întreaga documentaţie se înaintează

Departamentului economic, Biroul financiar-contabilitate pentru punerea în aplicare, prin registratura institutului.

Art. V.2

(1) Salariile de bază minime pentru fiecare categorie de salariaţi se stabilesc pe baza coeficienţilor minimi de ierarhizare şi a criteriilor pe baza cărora se face aprecierea activităţii salariatului prevăzute în anexele la Contractele Individuale de Muncă ale salariaţilor, aplicaţi salariului de referinţă negociat, conform alin. (1), cu acordarea sporului pentru vechimea în muncă conform următoarelor procente: 7% - pentru vechime în muncă între 3 - 5 ani, 10% - pentru vechime în muncă între 5 - 10 ani, 15% - pentru vechime în muncă între 10 - 15 ani, 20% - pentru vechime în muncă între 15 - 20 ani, 25% - pentru vechime în muncă peste 20 ani. Sporurile de vechime prevăzute mai sus vor fi incluse în salariile de bază.

(2) Negocierea venitului salarial se va face, în mod obligatoriu, pe baza gradului de îndeplinire, în anul precedent negocierii, a criteriilor de evaluarestabilite prin contractul CIM.

(3) Evaluarea performanţelor individuale ale personalului se face atât de către salariat (autoevaluare) cât şi de către şefii ierarhici (după caz: şef secţie, şef laborator, şef compartiment, director departament etc.), pe baza criteriilor de evaluare a activităţii profesionale stabilite, de comun acord, cu Consiliul Ştiinţific (pentru personalul atestat), Conducerea administrativă şi reprezentantul salariaţilor şi precizate în fişa postului, anexă la CIM.

(4) Indemnizaţia lunară pentru titlul ştiinţific de doctor este în cuantum de 15% din salariul de bază[1], dacă salariatul îşi desfăşoară activitatea în domeniul pentru care deţine titlul, dacă domeniul de doctorat este considerat de către conducerea ISIM Timişoara ca fiind de interes pentru institut. In situaţia cumulului de funcţii, indemnizaţia lunară pentru titlul ştiinţific de doctor se acordă, la cerere, numai de către angajatorul unde beneficiarul are funcţia de baza declarată. Prevederile sunt aplicabile în funcţie de posibilităţile financiare ale institutului, în baza analizei semestriale realizată de către directorul general al institutului.

(5) Indemnizaţia lunară pentru doctoranzi este în cuantum de 10% din salariul de bază, şi se acordă în baza aprobării Anexei nr. D[2], Prevederile sunt aplicabile în funcţie de posibilităţile financiare ale institutului, în baza analizei semestriale realizată de către directorul general al institutului

(6) În funcţie de posibilităţile financiare ale institutului, se pot stabili salarii de bază minime mai mari decât cele rezultate prin aplicarea prevederilor de la alin. (1).

Art. V.3

(1) Sporurile la salariul de bază se acordă în condiţiile prezentului contract, conform Anexei A-I.

(2) Sporurile prevăzute mai sus se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază.

(3) Pentru alte condiţii de muncă neprevăzute în prezentul CCM sporurile vor fi negociate în situaţia în care acestea apar.

Art. V.4

Adaosurile la salariul de bază sunt:

- Spor de performanţă acordat fiecărui membru al colectivului, în situaţia în care colectivul şi-a depăşit sarcina de plan semestrială stabilită. Sporurile se vor acorda o dată cu acordarea drepturilor salariale;
- Premiile acordate din fondul de premiere, calculate potrivit legii, din profit şi din costuri;
- Gratificaţii;
- Alte adaosuri cu caracter ocazional în raport cu starea financiară şi performanţele în activitate, conform Anexei B
- Alte venituri conform Anexei B

[1] Nu conţine sporul de vechime şi alte sporuri sau indemnizaţii temporare acordate prin decizie;
[2] Se depune cel târziu în data 15 decembrie pentru semestrul I, respectiv 15 iunie pentru semestrul al II-lea; nerespectarea termenelor atrage neacordarea indemnizaţiei.

Art. V.5
Forma de organizare a muncii în ISIM este după timp sau în regie, când salariul tarifar stabilit pe oră, zi sau lună, se acordă personalului pentru timpul efectiv lucrat pentru realizarea sarcinilor de serviciu.

Art. V.6
(1) Conducerea ISIM va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.
(2) În cazul în care Conducerea Institutului nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, aceasta este obligată să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.
(3) Drepturile salariale ale angajaților cu funcții de conducere ale compartimentelor și institutului vor fi corelate cu realizarea programelor de activitate ale compartimentelor, respectiv cu programul institutului, în conformitate cu prevederile legale.
(4) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. V.6.(8).
(5) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la art. V.6.(4), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.
(6) În cazurile prevăzute la alin. (4) salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.
(7) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, cu obligativitatea reluării ei, institutul (cu avizul reprezentatului salariaților) poate acorda concedii fără plată pentru maximum 15 zile într-un an, dar nu mai mult de 5 zile într-o lună.
(8) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, conducerea institutului va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu plata corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a reprezentantului salariaților, după caz.

Art. V.7
(1) Plata salariilor se face chenzinal, în cotă de minim 40% la avans, disponibilă în conturile angajaților în data de 23 a lunii și diferența până la 100% la lichidare, disponibilă în conturile angajaților în data de 8 a lunii, prin virament.
(2) Salariile vor fi plătite într-un procent egal cu procentul de realizare a programului de activitate al fiecărui compartiment și, după caz, al institutului. În toate cazurile care pot să apară pe durata aplicării prevederilor contractului colectiv de muncă la nivelul institutului privind salarizarea și ori de câte ori acordarea drepturilor salariale nu poate fi asigurată, se va conveni asupra modalităților concrete de acordare a acestora prin negociere între conducere și reprezentantul salariaților.
(3) În cazul în care, în condițiile realizării programului de activitate stabilit, cu toate măsurile luate, veniturile institutului nu pot fi încasate în cuantumul necesar, salariile se plătesc în același procent cu realizarea încasărilor, pentru toți salariații, dar nu mai puțin decât salariul de bază minim prevăzut în grila de salarizare pentru funcțiile de execuție din Contractul Colectiv de Muncă la nivelul institutului.
(4) Cota-parte din veniturile salariale astfel neacordate se va plăti în perioada următoare, când veniturile permit aceasta, dar nu mai târziu de 3 luni.
(5) Modul de aplicare a prevederilor de mai sus se va conveni la nivelul institutului de comun acord cu reprezentantul salariaților.
(6) Conducerea nu va putea restrânge în nici un fel libertatea salariaților de a dispune de veniturile salariale cuvenite, după cum doresc.

Art. V.8

(1) Toate drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale ISIM.
(2) ISIM se obligă să organizeze şi să ţină evidenţa activităţii fiecărui salariat, a drepturilor sale salariale, aşa cum s-a convenit prin contractul individual de muncă.
(3) La cerere va elibera dovezi despre acestea.
(4) În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariaţii au calitatea de creditori privilegiaţi, iar drepturile lor băneşti constituie creanţe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înainte de a-şi revendica cota parte ceilalţi creditori.

Art. V.9

(1) În situaţia în care angajatorul încheie contracte cu parteneri străini, potrivit cărora salariaţii din ISIM vor executa lucrări în străinătate, condiţiile de muncă, salarizarea şi celelalte drepturi şi obligaţii ale acestor salariaţi vor fi stabilite prin negocieri colective/individuale, după caz, care se vor desfăşura în condiţiile prevăzute de lege şi cu respectarea clauzelor cuprinse în contractul încheiat cu partenerul extern.
(2) Pentru buna desfăşurare a acestor negocieri, angajatorul va pune la dispoziţia reprezentantului salariaţilor, la cerere, elementele referitoare la condiţiile de muncă în care urmează să se execute lucrările contractate, inclusiv drepturile de care ar putea beneficia personalul respectiv.
(3) Angajatorul se angajează ca, în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activităţi pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea externă trebuie să respecte drepturile prevăzute în Contractele Colective de Muncă.

CAP. VI - TIMPUL DE MUNCĂ ŞI ODIHNĂ

Art. VI.1

(1) Durata normală a timpului de lucru este de 8 ore pe zi şi de 40 ore pe săptămână.
(2) Durata normală a timpului prevăzută la alin. (1) se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.
(3) Programul zilnic de lucru se stabileşte prin Regulamentul Intern, întocmit de Conducerea institutului cu acordul reprezentantului salariaţilor.

Art. VI.2

(1) ISIM va putea angaja personal pentru anumite activităţi, cu timp de lucru parţial, adică fracţiuni de normă, care va primi drepturile salariale corespunzător şi proporţional cu timpul lucrat.
(2) La cerere salariaţii care au contracte de muncă cu timp parţial, pot fi încadraţi în program normal dacă există posturi vacante, dacă întrunesc condiţiile ocupării acestor posturi şi dacă respectă toate condiţiile legii.

Art. VI.3

Femeile care, pe timpul cât au în îngrijire copii în vârstă de până la 7 ani, lucrează cu fracţiuni de normă de 6 sau 4 ore, beneficiază de vechime în muncă corespunzătoare unei norme întregi. De aceleaşi drepturi beneficiază şi salariaţii, bărbaţi sau femei, care dovedesc prin acte legale că au în îngrijire persoane cu gradul I de invaliditate.

Art. VI.4

(1) Munca prestată, la solicitarea Conducerii Institutului, peste programul normal de lucru stabilit în institut conform art. VI.1 alin.(1) este muncă suplimentară şi nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii, producerii ori înlăturării consecinţelor unui accident.
(2) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
(3) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.
(4) La solicitarea conducerii institutului salariaţii pot efectua muncă suplimentară 240 de ore pe an de persoană..
(5) Prevederile alin. (1) - (4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Art. VI.5

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite, în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia, cu salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.
(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art.VI.5 alin. 1, în luna următoare munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu, potrivit Anexei A - I.

Art. VI.6

Persoanele care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte, beneficiază fie de reducerea durata timpului de lucru cu o oră, faţă de durata normală a timpului de muncă, fără diminuarea salariului de bază şi a vechimii în muncă, fie de un spor de 25 % din salariul de bază, pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

Art. VI.7

Se consideră muncă desfăşurată în timpul nopţii, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22:00-06:00.

Art. VI.8

(1) În fiecare săptămână salariatul are dreptul la două zile consecutive de repaus săptămânal.
(2) Repausul săptămânal se acordă sâmbăta şi duminica, cu excepţia serviciului la poartă, situaţie în care repausul săptămânal se poate efectua şi în cursul săptămânii.

Art. VI.9

(1) În fiecare an salariaţii au dreptul la un concediu de odihnă plătit de minimum 21 zile lucrătoare.
(2) Fac excepţie de la prevederile alin. 1 salariaţii care au vârsta sub 18 ani şi care au dreptul, în fiecare an, la un concediu de odihnă de minim 24 zile lucrătoare la care se adaugă, după caz, concediul suplimentar potrivit legii în funcţie de condiţiile de muncă specifice.
(3) Salariaţii atestaţi în activitatea de cercetare şi dezvoltare tehnologică şi care lucrează efectiv în domeniu, beneficiază de un concediu de odihnă plătit de minim 24 zile lucrătoare.[3]
(4) Salariatul are obligaţia de a efectua concediul de odihnă în anul în curs, cu respectarea prevederilor din Legea 53/2003 - Codul Muncii actualizat.
(5) Fiecare salariat efectuează cel puţin 10 zile lucrătoare conform legislaţiei în vigoare, în perioada iulie-august, precum şi zilele lucrătoare dintre Crăciun şi Anul Nou, iar restul prin cerere individuală scrisă, vizată de superiorul ierarhic, care se va trimite către Compartimentul Resurse Umane, cu cel puţin 2 zile lucrătoare înaintea datei de la care se doreşte efectuarea concediului de odihnă. Boala apărută în timpul concediului de odihnă şi dovedită cu certificat medical conduce la întreruperea acestuia.
(6) Zilele de sărbătoare legală, precum şi zilele libere plătite acordate de către angajator sunt:
   - 1-2 Ianuarie;
   - 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
   - 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;-
   - Ziua Unirii Principatelor Române
   - 1 şi 8 martie pentru salariate;
   - Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui;
   - Prima si a doua zi de Paşti
   - 1 Mai;
   - 1 Iunie;
   - Prima şi a doua zi de Rusalii;
   - 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
   - 19 noiembrie - "Ziua Cercetătorului şi Proiectantului" din România;
   - 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
   - 1 Decembrie;
   - 25 - 26 - 27 Decembrie;
   - Cate 3 zile pentru cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestor culte;
   - în funcţie de vechimea în muncă a salariaţilor se acordă suplimentar, în anul în curs[4], exclusiv pe bază cerere[5] aprobată:
     a) 4 zile libere plătite pentru vechime în muncă între 5 - 10 ani;
     b) 5 zile libere plătite pentru vechime în muncă între 11 -15 ani;
     c) 6 zile libere plătite pentru vechime în muncă între 16 - 20 ani;
     d) 7 zile libere plătite pentru vechime în muncă peste 20 ani.
(7) Salariatul donator de sânge are dreptul să primească, la cerere, conform ANEXA E 1-2, pentru fiecare donare efectivă cel mult 2 (două) zile libere: - 1 zi în ziua donării (conform legii) - plătită, precum şi ziua următoare zilei donării - neplătită.

[3] Cu excepţia cazurilor în care prin lege se prevede altfel;
[4] Zilele libere plătite suplimentare neefectuate în anul în curs, nu se reportează în anul următor. Justificat, în baza unei cereri scrise aprobate privind imposibilitatea efectuării acestor zile libere plătite, depusă la Compartimentul Resurse Umane până cel târziu la data de 1 noiembrie, se compensează prin plată în funcţie de situaţia economico-financiară a institutului;
[5] Similar concediului de odihnă.

Art. VI.10

(1) Salariații încadrați în gradul III de invaliditate, precum și persoanele cu handicap beneficiază anual de 3 zile de concediu de odihnă suplimentar.
(2) Salariații încadrați în locuri de muncă cu condiții deosebite individualizate conform Anexei A II, beneficiază de un concediu suplimentar, în conformitate cu prevederile legale stipulate în Legea 53/2003 - Codul Muncii, art. 147.

Art. VI.11

(1) Pe durata concediului salariații primesc o indemnizație stabilită, conform legii, în raport cu numărul de zile de concediu.
(2) Indemnizația de concediu nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizația pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzător numărului de zile de concediu.
(3) Indemnizația de concediu se plătește cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediu, la solicitarea salariatului.
(4) Orice convenție prin care se renunță total sau parțial la efectuarea concediului de odihnă este interzisă.
(5) Compensarea în bani a concediului de odihnă este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă;
(6) În cazurile excepționale, angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă, în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă. În această situație salariatului i se va acorda compensarea timpului consumat cu transportul, dar nu mai puțin de 1 zi.
(7) Concediul de odihnă poate fi reprogramat, la cererea salariatului, dacă interesele institutului permit aceasta. Aprobarea reprogramării este de competența Conducerii institutului.

Art. VI.12

Salariații au dreptul la zile libere plătite, cu ocazia următoarelor evenimente familiale:

a) căsătoria salariatului	- 5 zile;
b) căsătoria unui copil/părinte	- 2 zile;
c) nașterea unui copil	- 5 zile, acordate tatălui în primele 8 săptămâni de la naștere; încă 10 zile suplimentare, acordate tatălui, o singură dată indiferent de numărul copiilor, dacă acesta face dovada că a absolvit un curs de puericultură;
d) decesul soțului sau soției, copilului, părinților, socrilor, bunicilor, fraților, surorilor	- 3 zile;
e) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea în altă localitate	5 zile;

Art. VI.13

(1) Salariații au dreptul la 30 de zile lucrătoare de concediu fără plată, pentru pregătirea și susținerea lucrării de diplomă în învățământul superior, lucrării de doctorat, acordat o singură dată.
(2) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concediu fără plată de maximum 240 de zile/an, cu aprobarea conducerii institutului. Pe perioada concediului fără plată, contractul individual de muncă se suspendă.

Art. VI.14
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 punctiei ovariene;
b) 2 zile începând cu data efectuării embrio transferului.
(2) Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la alin. (1) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii.

Art. VI.15
A. **(1)** 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.
(2) Prin legi speciale se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1).
(3) Perioada prevăzută la alin. (1) nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.
(4) 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 stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă acordate în conformitate cu legislația în vigoare.
(5) 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.
B. **(1)** 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.
(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.
(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. (2).

Art. VI.16
A (1) *Concediul paternal* este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. **210/1999**, cu modificările și completările ulterioare.
(2) *Concediul de îngrijitor* este concediul acordat salariaților în vederea oferirii 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.
(3) *Îngrijitor* este salariatul care oferă 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.
(4) În sensul art. **Art. VI.15,** prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.
B (1) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului, cu respectarea dispozițiilor Legii nr. **210/1999**, cu modificările și completările ulterioare.
(2) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

CAP. VII - ALTE MĂSURI DE PROTECŢIE A SALARIAŢILOR ŞI ACORDAREA UNOR DREPTURI

Art. VII.1

(1) În cazurile în care instituţia este pusă în situaţia de a desfiinţa unele locuri de muncă ocupate de salariaţi, ca urmare a restrângerii sau a reorganizării de activitate sau a transformărilor tehnologice, angajatorului îi revine obligaţia de a notifica în scris reprezentantul salariaţilor privind intenţia de reducere a numărului de salariaţi cu cel puţin 45 de zile calendaristice înainte de începerea termenului de preaviz, la unităţile cu un efectiv sub 100 de angajaţi, cu cel puţin 60 de zile la unităţile cu 101-300 de salariaţi şi cu cel puţin 90 de zile la unităţile cu peste 300 de salariaţi.

(2) Notificarea trebuie să cuprindă:
- a) numărul total şi categoriile de salariaţi din institut;
- b) motivele tehnico-economice care determină concedierea; desfiinţarea locurilor de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă dintre cele prevăzute la alin. (1);
- c) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;
- d) criteriile avute în vedere potrivit Contractului Colectiv de Muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate a concedierii;
- e) toate informaţiile relevante în legătură cu concedierea în vederea formulării de propuneri ale reprezentantului salariaţilor pentru diminuarea numărului de salariaţi concediaţi sau chiar pentru evitarea concedierilor;
- f) măsurile avute în vedere de angajator pentru limitarea numărului concedierilor, precum şi pentru atenuarea consecinţelor concedierii;
- g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile.

(3) Angajatorul şi reprezentantul salariaţilor vor identifica posibilităţile de modificare a programului de lucru, zilnic sau lunar, în vederea micşorării numărului salariaţilor care ar urma să fie concediaţi.

(4) Angajatorul va răspunde în scris şi motivat la propunerile reprezentantului salariaţilor în termen de maximum 10 zile de la primirea acestora.

Art. VII.2

(1) În situaţia în care desfacerea Contractului Individual de Muncă nu poate fi evitată, ca urmare a reducerii numărului de salariaţi, angajatorul are obligaţia de a comunica, în scris, salariatului decizia de concediere.

(2) Decizia de concediere trebuie să cuprindă în mod obligatoriu:
- a) motivele şi prevederile legale pe care se întemeiază concedierea;
- b) durata preavizului în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) criteriile avute în vedere potrivit Contractului Colectiv de Muncă pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în institut şi termenul în care salariatul poate să opteze pentru a ocupa un loc vacant compatibil cu pregătirea sa profesională sau, după caz, cu capacitatea sa de muncă;
- e) precizări privind căile şi termenul în care măsura de concediere poate fi contestată, precum şi instanţa judecătorească la care se poate face contestaţia.

Art. VII.3

(1) Criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere se aplică după reducerea posturilor vacante de natura celor propuse spre desfiinţare în proiectul de concediere.

(2) Măsurile de concediere vor afecta în ordine:
- a) Contractele Individuale de Muncă ale salariaţilor care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) Contractele Individuale de Muncă ale celor care îndeplinesc cumulativ condiţiile de vârstă standard şi stagiul minim de cotizare pentru pensionare;
- c) Contractele Individuale de Muncă ale salariaţilor care nu au copii în întreţinere;

d) Contractul Individual de Muncă al soțului care are venitul cel mai mic dacă măsura de desfacere a contractului de muncă ar putea afecta doi soți care lucrează în aceeași institut și dacă prin aceasta nu se desface contractul de muncă al soțului care ocupă un post nevizat de reducere.

(3) Măsurile de concediere vor afecta numai în ultimul rând:
a) femeile care au în îngrijire copii;
b) bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii;
c) întreținători unici de familie;
d) bărbați sau femei care mai au cel mult cinci ani până la pensie.

(4) În situațiile în care două sau mai multe persoane au aceeași situație privind competența profesională și rezultatele în activitate, măsurile de disponibilizare vor fi luate după consultarea reprezentantului salariaților.

(5) În cazul în care măsura desfacerii Contractului Individual de Muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu institutia un act adițional la CIM, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, angajatorul nu îi va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului.

(6) Justificarea tehnico-economică vor fi supuse spre analiză și avizare Consiliului de Administrație.

(7) În situația în care, ulterior consultărilor cu reprezentanțul salariaților, se decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, institutul are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(8) Conducerea institutului are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (7) reprezentanțului salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

Art. VII.4

(1) Institutul care își extinde sau reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurilor de desfacere a Contractului Individual de Muncă pentru motivele prevăzute la art. VII.1 are obligația să încunoștințeze în scris despre aceasta reprezentantul salariaților și să facă publică măsura, prin presă. Institut este obligată să reangajeze salariații cărora li s-au desfăcut Contractele Individuale de Muncă pentru motivele prevăzute la art. VII.1, care au pregătirea necesară pentru ocuparea posturilor vacante și care s-au prezentat în termen de 15 zile de la data apariției anunțului.

(2) Salariatele care revin în institut după concediul de maternitate sau salariații care revin în institut după concediul medical cu o durată neîntreruptă de minimum 3 luni sau după un concediu pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani și în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de 3 ani, au dreptul la o perioadă de 3 luni pentru readaptarea în activitate, perioadă în care nu li se vor desface Contractele Individuale de Muncă, din motive neimputabile acestor salariați.

Art. VII.5

(1) Cu ocazia zilelor de naștere ale salariaților, precum și cu alte ocazii festive, se pot acorda salariaților în cauză prime care să nu fie mai mici de 1/4 din salariul de bază brut, mediu pe institut.

(2) În afară de ajutoarele legale la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare, plătite de institut, în funcție și de posibilitățile economico-financiare ale institutului:
a) cel puțin un salariu de bază mediu pe institut, acordat mamei salariată a ISIM Timișoara, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată a ISIM Timișoara, soțul acesteia, salariat al ISIM Timișoara, beneficiază de plata ajutorului acordat în aceste condiții;
b) cel puțin două salarii de bază, medii pe institut, în cazul decesului salariatului; dacă decesul a intervenit ca urmare a unui accident de muncă sau legat de muncă sau boală profesională, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin

patru salarii medii pe institut; diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea în condițiile legii a cauzei decesului;

c) cel puțin un salariu de bază, mediu pe institut, la decesul soțului, soției, părinților sau copiilor ori al fraților sau surorilor aflați în întreținerea salariatului;
d) cel puțin un salariu de bază, mediu pe institut, la căsătoria salariatului, acordat o singură dată;
e) cel puțin un salariu de bază, mediu pe institut, pentru angajații nepensionați cu vechime în muncă în cadrul institutului de cel puțin 40 de ani, acordat o singură dată.

(3) Salariul de încadrare, mediu pe institut, luat în considerare, este cel din luna anterioară evenimentului.
(4) Institutul poate încheia acorduri cu o instituție acreditată, la solicitarea a cel puțin 30% din salariați, pentru contribuția la Pilonul III de pensii, cu încadrarea în plafonul deductibil conform legii.

Art. VII.6

(1) Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, institutull va plăti acestuia, pe toată perioada incapacității, o compensație egală cu diferența dintre salariul de bază avut la data ivirii incapacității și ajutorul primit.
(2) Acordarea compensației prevăzute la alin. (1) nu înlătură și nici nu înlocuiește dreptul legal la despăgubiri al salariatului în cauză, în condițiile prevăzute de lege.

Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimiși în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale se suportă integral de institutia în cauză, inclusiv costul transportului CFR clasa a II-a sau, acolo unde nu este posibil, pentru transportul auto în comun.

Art. VII.7

(1) Salariații unităților trimiși în delegație în condițiile legii vor beneficia de următoarele drepturi:
a) Posibilitatea încheierii de către angajator a unei asigurări de viață;
b) decontarea pe bază de documente justificative și conform prevederilor stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă, în condițiile legii și ale ordinului de deplasare, a cheltuielilor efective de transport (inclusiv a transportului interurban la obiectiv pe perioada delegației);
c) decontarea pe bază de documente justificative și conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă a costului efectiv al cazării;
d) pentru deplasări în țară: diurna de deplasare nediferențiată pe categorii profesionale este de 150 lei / zi.
e) pentru deplasări în străinătate, conform prevederilor Legi nr. 72 din 30 martie 2022 pentru anularea unor obligații fiscale și pentru modificarea unor acte normative, se stabilește că diurna acordată este de 2,5 ori nivelul pentru suma stabilită pentru fiecare țară în parte, conform prevederilor Hotărârii nr. 518/10.07.1995, cu modificările și completările ulterioare privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, cu excepția cazului în care nu există alte limitări contractuale sau legale;
f) în cazul în care delegarea în interesul serviciului durează mai puțin de 24 de ore se aplică următoarele cote:
   - de la 6 la 12 ore - 1/2 diurnă;
   - peste 12 ore - diurna întreagă.

(2) Cu aprobarea conducerii institutului, în baza solicitării salariatului, acesta se va putea deplasa în delegație cu autovehiculul proprietate personală.
(3) Decontarea costului cazării fără hotel se va face exclusiv în situația în care costurile de cazare nu sunt suportate de către beneficiar, în sumă de 100 LEI / noapte.
(4) Salariații care conform fișei postului nu își desfășoară activitatea în cadrul institutului în locuri de muncă cu condiții deosebite și care aflați în delegație desfășoară activități în locuri de muncă cu condiții nocive sau periculoase, pe o perioadă de cel puțin 5 zile consecutive, beneficiază de sporurile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de Institut pentru

aceste condiţii sau, în lipsa acestora, de cele practicate în instituţia în care s-au aflat în delegaţie. Acordarea acestor sporuri se va face pe bază de documente justificative vizate de beneficiarul la sediul căruia se desfăşoară acest gen de activităţi (anexă la procesul verbal ce se încheie între beneficiar şi executant, la finalizarea activităţii).

(5) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile şi se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile.

Art. VII.8

(1) Deplasarea la manifestări ştiinţifice, stagii de formare profesională sau burse în străinătate, cu acordul conducerii institutului:
   (a) Pentru deplasările în străinătate la conferinţe, simpozioane, workshop-uri sau târguri, stagii de formare profesională sau burse de până la 3 luni, delegatul primeşte în ţară toate drepturile salariale;
   (b) Pentru a beneficia de un al doilea stagiu consecutiv de până la 3 luni, angajatul trebuie să aibă cel puţin o lună de activitate în cadrul institutului intercalată între cele 2 stagii;
   (c) Pentru stagii de formare profesională sau burse de peste 3 luni, dar nu mai mult de 6 luni, delegatul va primi în ţară drepturile salariale integrale pentru primele 3 luni, iar pentru luna a patra, a cincea şi a şasea, 25%, din salariul de încadrare;
   (d) Pentru burse cu durate de peste 6 luni şi maxim 2 ani, raporturile de muncă ale salariatului cu institutul se suspendă, salariatul nu va primi în ţară nici un fel de indemnizaţie. Pe perioada bursei, angajatului nu i se va putea desface Contractul Individual de Muncă, iar pe postul său nu va putea fi angajată altă persoană, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

(2) Deplasarea în interes de serviciu în străinătate se face în condiţiile prevăzute la art. VII.7;

(3) Prelungirile deplasărilor în interes de serviciu solicitate din străinătate se acordă de către Directorul General, cu condiţia respectării art. VII.7;

(4) În cazul tuturor deplasărilor în străinătate, salariatul este obligat să menţină legăturile cu Institutul prin prezentarea unor rapoarte lunare şi specificarea numelui Institutului în toate lucrările publicate la care salariatul este autor.

Art. VII.9

(1) Detaşarea reprezintă schimbarea temporară a locului de muncă la un alt angajator pentru executarea de lucrări în interesul acestuia, cu consimţământul salariatului şi respectarea prevederilor legale; în mod excepţional, se poate modifica şi felul muncii.

(2) Detaşarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an şi se poate prelungi în mod excepţional.

(3) Salariatul detaşat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la celelalte drepturi de delegare. În cazul în care detaşarea depăşeşte 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice, salariatul are dreptul la plata unei indemnizaţii de detaşare egale cu 50% din salariul de bază zilnic. Această indemnizaţie se acordă proporţional cu numărul de zile ce depăşeşte durata neîntreruptă de 30 de zile.

(4) Toate drepturile cuvenite salariatului detaşat se acordă de către angajatorul la care s-a dispus detaşarea.

(5) Nici un drept pe care salariatul detaşat l-a avut la data detaşării nu poate fi anulat, chiar dacă la noul loc de muncă aceste drepturi nu se mai regăsesc.

Art. VII.10

1) Prin Contractul Colectiv de Muncă ISIM se pot stabili şi alte condiţii privind detaşarea salariaţilor în ţară şi străinătate.

2) Pe toată durata detaşării, salariatului îi se garantează păstrarea funcţiei, a salariului şi drepturile avute anterior, precum şi ea la locul său de muncă.

3) În cazul în care angajatorul la care s-a dispus detaşarea nu îşi îndeplineşte integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat, iar angajatorul care a dispus detaşarea nu îndeplineşte el aceste obligaţii, salariatul detaşat are dreptul de a reveni la locul său de muncă şi de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori pentru îndeplinirea silită a obligaţiilor neîndeplinite.

Art. VII.11

(1) În cazul în care salariata se află în concediu de maternitate legal, institutia va compensa - pentru 56 de zile - diferența dintre salariul de bază individual și indemnizația legală la care salariata are dreptul.

(2) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la doi ani sau în cazul copilului cu handicap până la împlinirea vârstei de trei ani, salariații pot beneficia de încă un an de concediu fără plată.

(3) Pe perioada în care salariata se află în concediul prevăzut la alin. (1), nu i se va putea desface Contractul Individual de Muncă, iar pe postul său nu va putea fi angajată altă persoană, decât cu contract de muncă pe durată determinată.

Art. VII.12

În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi cuvenit acesteia pentru îngrijirea copilului până la 2 ani vor fi acordate tatălui, în mod corespunzător, dacă are copilul în îngrijire. În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de drepturile prevăzute la art. VII.5, alin. (1), lit. a).

Art. VII.13

(1) Salariatele gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte. De asemenea, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegație, nu vor lucra în locuri considerate cu condiții deosebite și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(2) Salariatele care au în îngrijire copii de până la 3 ani nu pot fi trimise în delegație în alte localități, decât cu acordul lor.

(3) În anumite situații, prevăzute în contractele colective de muncă la nivel de institut, salariatele au dreptul la program redus de 6 sau 4 ore pe zi.

(4) La cererea lor și cu aprobarea angajatorului, salariatele care au în îngrijire copii până la vârsta de 8 ani pot opta pentru program de lucru decalat.

(5) Salariatele care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară și care nu mai beneficiază de concediu medical plătit pentru îngrijirea copiilor bolnavi pot beneficia de maximum 6 zile libere pe an, plătite cu salariul de bază, pentru îngrijirea copiilor internați în spital.

(6) Zilele prevăzute la alin. (5) se acordă la cerere după prezentarea actului medical care face dovada internării mamei și a copilului.

Art. VII.15

(1) La nivelul institutului se va constitui un fond social-cultural a cărui valoare se va stabili de către conducerea institutului, potrivit prevederilor legale până la 5% din fondul de salarii realizat anual. Acest fond va fi repartizat conform prevederilor Codului fiscal și cu prioritate pentru următoarele activități:
   a) amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sociale la locurile de muncă;
   b) suportarea cheltuielilor pentru contravaloarea serviciilor turistice de teambuilding, inclusiv transportul, acordate de angajator pentru salariații proprii, în locațiile stabilite de către conducere, cu avizul reprezentantului salariaților.

(2) Repartizarea procentuală și utilizarea fondului social-cultural se face pe baza analizei anuale conducere-salariați și pe baza unei programări pe destinații întocmite de comun acord între conducerea institutului și reprezentantul salariaților.
Procentul fondului repartizat pentru activitățile de la punctul b) nu va fi mai mic de 50% din fondul total.

Art. VII.16 Sporurile și adaosurile la salariul de bază cu caracter ocazional pot fi dispuse de către directorul general sau acordate în baza unui referat semnat de către șeful ierarhic superior/directorul de departament, aprobat de către Directorul General, iar pentru funcția de Director General forul decizional este Consiliul de administrație[6]. Punerea în aplicare se face de către Directorul Economic în cel mult 15 zile de la aprobare.

[6] Cu excepția cazurilor expres prevăzute de lege.

CAP. VIII - FORMARE PROFESIONALĂ

Art. VIII.1

(1) Prin termenul de formare profesională părțile înțeleg orice procedură prin care un salariat dobândește o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile prevăzute de lege.

(2) Prin termenul de formare profesională continuă părțile înțeleg orice procedură prin care salariatul având deja o calificare ori o profesie își completează cunoștințele profesionale fie prin aprofundarea studiilor într-un anumit domeniu al specialității de bază (inclusiv prin doctorat), fie prin deprinderea unor metode sau procedee noi adoptate în domeniul specialității lor.

(3) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă.

(4) Părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scoși din producție, la expirarea mandatului.

(5) Părțile semnatare convin să utilizeze, acolo unde este posibil, sistemul Standarde ocupaționale bazate pe competență pentru evaluarea și certificarea calificării salariaților.

(6) Identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, programul anual al activității de formare și modul de control al aplicării acestuia se vor face anual;

(7) Cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților vor fi suportate de institut. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formarii profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractul individual de muncă; salariații care părăsesc institutia din motive imputabile lor, înaintea termenului stabilit prin actele adiționale respective (maxim 3 ani de la încheierea actului adițional), vor restitui, proporțional cu timpul rămas până la termen, cheltuielile ocazionate de aceste acțiuni;

(8) În cazul în care institutul urmează să își schimbe parțial sau total profilul de activitate, conducerea va informa și se va consulta cu reprezentantul salariaților, cu cel puțin două luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi salariaților proprii posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară.

(9) În cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională organizat de un terț, pe care ar dori să-l urmeze, conducerea va analiza cererea, rămânând la aprecierea conducerii dacă și în ce condiții institutul va suporta contravaloarea cursului.

(10) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formarea profesională cu sau fără plată, conform art. VIII.1, alin. (13), conform actului adițional la CIM încheiat în acest sens.

(11) Durata concediului pentru formarea profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

(12) În cazul în care, în cursul a 2 ani calendaristici, pentru salariații din domeniul de cercetare-dezvoltare, în vârstă de până la 25 de ani și respectiv în cursul a 3 ani calendaristici consecutivi pentru salariații de peste 25 de ani, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiala și în interesul institutului, salariatul în cauză are dreptul la un concediu de formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare.

(13) Părțile semnatare convin ca institutul, pentru salariații proprii, poate suporta cel puțin 50% din cheltuielile generale pentru obținerea titlului de doctor (de exemplu: o parte din cheltuielile aferente derulării programului experimental).



CAP. IX- OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR ȘI ALE CONDUCERII INSTITUTULUI

Art. IX.1

(1) Salariatul are în principal următoarele obligații:
- a) să îndeplinească atribuțiile ce îi revin conform fișei postului sau, după caz, realizarea normei de muncă;
- b) să respecte disciplina muncii;
- c) să respecte prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) să respecte măsurile de securitate și sănătate a muncii în institut;
- e) să respecte secretul de serviciu, să păstreze confidențialitatea și să nu desfășoare acte sau fapte de concurență neloială, conform art. IX.2 (1);
- f) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu.

(2) Conducerii institutului îi revin în principal, următoarele obligații:
- a) să stabilească atribuțiile, competențele și responsabilitățile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- b) să asigure condițiile și obiectul muncii necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului de activitate stabilit și corespunzător fișei postului.
- c) să asigure întreprinderea de acțiuni necesare pentru acoperirea capacității de cercetare/proiectare/producție a institutului în vederea acordării salariilor la nivelul negociat prin contractul colectiv de muncă aplicabil și prin contractele individuale de muncă ale salariaților;
- d) să respecte prevederile cuprinse în regulamentul intern și în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să acorde toate drepturile ce decurg din lege;
- f) să comunice periodic reprezentantului salariaților situația economică și financiară a institutului;
- g) să se consulte cu reprezentantul salariatilorîn privința deciziilor susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestuia;
- h) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina institutului, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați;
- i) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- j) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- k) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Art. IX.2

(1) Constituie concurență neloială:
- a) orice act sau fapt care, potrivit Legii nr. 11 din 29.01.1991, cu modificările și completările ulterioare, este contrar bunei-credințe și uzanțelor cinstite;
- b) dobândirea calității de patron, membru fondator, acționar, asociat sau colaborator al unei firme concurente;
- c) depunerea unei activități, indiferent de natura și modul de derulare a acesteia, în cadrul unei firme concurente;
- d) oferirea serviciilor către o firmă concurentă;
- e) acceptarea unei oferte, făcută de o firmă concurentă, pentru prestarea de servicii;
- f) deturnarea clientelei institutului către o altă firmă concurentă, prin folosirea legăturilor și relațiilor stabilite cu această clientelă, în cadrul funcției deținute la institut în prezent sau anterior;
- g) utilizarea informațiilor, materialelor, bazei tehnico-materiale, serviciilor și timpului de lucru ale institutului în interese personale sau străine institutului;
- h) comunicarea sau divulgarea, pe orice cale, către o firmă concurentă, a informațiilor, datelor sau elementelor confidențiale privind activitatea institutului;

i) întrebuințarea denumirii institutului sau emblemei acesteia, pentru prezentarea unor lucrări personale de calitate îndoielnică, cu scopul de anti-reclamă și de inducere în eroare a clientelei;
j) elaborarea cu bună știință, în cadrul institutului, a unor lucrări de așa manieră încât prin conținutul lor să favorizeze o firmă concurentă.

(2) Modul de extindere a aplicării prevederilor alin. (1) lit. b) la alte persoane decât salariații institutului și definirea noțiunii de firmă concurentă se vor stabili la nivelul institutului în conformitate cu prevederile legale.

CAP. X - DISPOZIŢII FINALE

Art. X.1
Prezentul contract colectiv de muncă își produce efectele începând cu data înregistrării lui de către una din părți, conform Legii nr. 377/2022 și își transmite efectele chiar și în cazul reorganizării sau privatizării.

Art. X.2
Prevederile Contractului individual de muncă existente la data intrării în vigoare a prezentului CCM vor fi puse de acord cu prevederile acestuia.

Art. X.3
Conducerea și Reprezentantul salariaților se vor informa reciproc, în situația în care dețin informații în legătură cu modificările ce urmează să se producă în forma de proprietate a institutului și consecințele previzibile asupra salariaților, precum și măsurile ce se au în vedere pentru limitarea disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art. X.4
Ambele părți vor susține participarea asociațiilor de salariați la privatizarea institutului în condițiile dreptului de preferință prevăzut de lege.

Art. X.5
În toate situațiile de reorganizare sau după caz, de privatizare a unităților, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul CCM se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni juridice.

Art. X.6 Modificările salariale se realizează exclusiv prin majorarea tarifului brut orar.

Art. X.7 În cazul unor nemulțumiri privind raporturile de muncă salariații se vor adresa, pentru rezolvarea acestora, pe cale ierarhică.

Art. X.8
Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract sau pe care acesta le implică atrage răspunderea celor care se fac vinovați de aceasta, conform prevederilor legale.

Art. X.9
În scopul asigurării unui climat de muncă corespunzător se vor depune diligențele pentru ca problemele ridicate să fie rezolvate prin dialog între salariat, administrație și reprezentantul salariaților.

Art. X.10
În situația în care problemele ridicate nu pot fi rezolvate în institut salariații se pot adresa altor organe competente.

Art. X. 11
Prezentul Contract Colectiv de Muncă se completează cu prevederile actelor normative în vigoare.

DIN PARTEA CONDUCERII INCD-ISIM Timișoara	DIN PARTEA SALARIAȚILOR REPREZENTANTUL SALARIAȚILOR

N

ANEXA A - I

SPORURI

ce se pot acorda la salariul de bază pentru orele lucrate

A. Sporuri pentru condiții deosebite de muncă:

- Spor pentru condiții periculoase cu risc radiologic: categoria I: 10%, categoria II: 15%, categoria III: 20%, categoria IV: 30%; procentul se aplică la salariul tarifar de bază al persoanei care realizează activitatea, conform HG 655/1990, în baza devizului aprobat;
- Spor permanent de 10% calculat la salariul tarifar pentru îndeplinirea atribuției de șef institut nucleară, responsabil cu radioprotecția sau responsabil cu gestionarea surselor de radiații;
- Spor pentru condiții periculoase (altele decât riscurile radiologice): înălțime, pericol de explozie, altele specifice) și condiții nocive;

NOTĂ:

1. Sporul pentru condiții nocive și periculoase se acordă proporțional cu timpul cât personalul respectiv a lucrat în astfel de condiții.
2. Sporul se acordă pentru locurile unde se depășesc noxele profesionale, conform buletinelor de determinare a noxelor confirmate de către Inspectorii de Stat de securitate și sănătate în muncă.
3. Categoriile de risc radiologic sunt stabilite de către Comisia Națională pentru Controlul Activității Nucleare (CNCAN).

B. Alte sporuri:

- Pentru orele lucrate peste programul normal de lucru, ca muncă suplimentară necompensată cu ore libere plătite - se acordă un spor de 100% din salariul tarifar de bază, până la 120 de ore/salariat/an, adică orele suplimentare prestate în timpul zilelor lucrătoare se vor ponta corespunzător orelor lucrate în condiții normale;
- Pentru orele lucrate peste programul normal de lucru în zilele de repaus săptămânal, ca muncă suplimentară necompensată cu ore libere plătite și acordate cumulativ după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 15 zile calendaristice - se acordă un spor de 200% din salariul de bază până la 120 ore/salariat/an, adică orele suplimentare prestate în timpul zilelor nelucrătoare se vor ponta dublu față de cele lucrate în timpul zilelor lucrătoare;
- Spor de performanță acordat fiecărui membru al colectivului, în situația în care colectivul și-a realizat sarcina de plan stabilită. Sporurile se vor acorda cel târziu o dată cu acordarea drepturilor salariale pentru luna următoare celei în care colectivul și-a realizat planul, la propunerea șefului de secție / colectiv;
- Spor de performanță individual pe bază de referat aprobat de către conducere, pentru persoanele care au realizat performanțe deosebite;
- Spor de noapte: 25% din salariul de bază al persoanei care efectuează muncă de noapte;
- Spor pentru ore prestate în deplasare, în condiții deosebite, precizate la contractare, conform legii.

ANEXA A - II

ACTIVITĂȚI DIN ISIM ÎN CONDIȚII SPECIFICE

A. Activități din ISIM în condiții periculoase (cu risc radiologic)

I. Clădirea RX - parter

Activitatea prestată cu echipamente care funcționează cu radiații penetrante, conform prevederilor legale.

B. Activități din ISIM în condiții nocive

Se stabilesc pe bază de măsurători de către personal autorizat, conform prevederilor legale.

C. Activități din ISIM în condiții periculoase (altele decât cele cu risc radiologic)

IV. Clădirea turn - Hala I parter

Operațiile care se execută pe instalațiile / echipamentele de sudare cu arc electric, tăiere cu arc electric și sablare;

D. Activități în condiții deosebite în delegații din partea ISIM

- Operațiile ce presupun: muncă la înălțime, sudare, tăiere, polizare, prelevare probe și muncă în spații înguste și / sau în poziții forțate, nefiziologice.

ANEXA B

ADAOSURI LA SALARIUL DE BAZĂ

A. ADAOSURILE SALARIALE CU CARACTER OCAZIONAL sunt:

- Prime, acordate în funcţie de posibilităţile financiare ale institutului;
- Prime pentru evenimente familiale deosebite, acordate la solicitarea expresă şi în funcţie de posibilităţile financiare ale institutului;

B. ALTE VENITURI SUNT:

- Cota-parte de 20% din partea de venituri a Institutului Naţional de Cercetare Dezvoltare cu care se depăşesc cheltuielile, după plata impozitului pe profit şi după acoperirea pierderilor contabile; modul de repartizare a acestei sume salariaţilor se va stabili prin negociere.
- Al 13-lea salariu acordat în luna decembrie, în funcţie de posibilităţile financiare ale institutului;
- Tichete de masă acordate conform prevederilor legale, în funcţie de posibilităţile financiare;
- Pe lângă îndemnizaţia de concediu, în funcţie de posibilităţile financiare ale institutului, se poate acorda şi o primă de vacanţă. Prima nu va fi mai mică de 30% din salariul de bază brut, mediu pe institut din luna anterioară plăţii.

ANEXA C

Model - cadru CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ
încheiat la data de ..... şi înregistrat în registrul general de evidenta a salariaţilor sub nr. ..... din data de .....
A. Părţile contractului Angajator - persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la Registrul Comerţului/autorităţile administraţiei publice din ..... sub nr. ....., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin domnul/doamna ....., în calitate de ....., şi
salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ..... nr. ...., judeţul ....., e-mail:....., posesor/posesoare al/a cărţii de identitate/paşaportului seria ..... nr. ....., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., autorizaţie de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. ..... din data .....,
am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiţii asupra cărora am convenit:
B. Obiectul contractului: .....
C. Durata contractului: a) nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând sa înceapă activitatea la data de .....; b) determinată, de ..... zile/săptămâni/luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... şi data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.
D. Perioada de probă: a) durata ..... zile calendaristice; b) condiţiile perioadei de probă (dacă există) ..... .
E. Locul de muncă 1.Activitatea se desfăşoară la ..... (domiciliu/secţie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.), din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului ..... 2.În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfăşura activitatea astfel: .....(pe teren / la sediul clienţilor / arie geografică ....., grup de unităţi, etc.). În acest caz salariatul va beneficia de: ..... . a) prestaţii suplimentare ..... (în bani sau în natură); b) asigurarea /decontarea transportului de către angajator .....(după caz)
F. Felul muncii Funcţia/ocupaţia ....., conform Clasificării Ocupaţiilor din România.
G. Durata timpului de muncă şi repartizarea acestuia 1. O norma întreaga, durata normală a timpului de muncă fiind de ..... ore/zi, ... ore/săptămâna. a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele ....., între orele ..... sau ..... (inegal/schimburi/ture/ flexibil /individualizat, etc.), după cum urmează: ..... . b) Programul normal de muncă se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil. 2. O fracţiune de normă de ..... ore/zi, ore/săptămână ..... ore/lună; a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele ....., între orele ....., sau .....(inegal/schimburi/ture/flexibil/ individualizat, etc.), după cum urmează: ..... b) Programul de muncă se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil. c) Nu se vor efectua ore suplimentare fără acordul salariatului, cu excepţia cazurilor de forţa majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinţelor acestora. 3. Modalitatea de organizare a muncii în schimburi, după cum urmează .....
H. H. Concediul Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.
De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....zile.
I. Salariul: 1. Salariul de bază lunar brut: .... lei 2. Alte elemente constitutive: a) sporuri ...; b) indemnizaţii ...; c) prestaţii suplimentare în bani .....; d) modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură .....; e) alte adaosuri ... . 3. Orele suplimentare prestate de salariaţii cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, conform contractului colectiv de

muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de..... 4. Munca în zilele stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile ori în zilele de sărbători legale se compensează cu timp liber plătit sau cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 Codul muncii. 5. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt ..... . 6. Metoda de plată .....

J. Alte clauze: a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz; b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003- Codul muncii, sau contractului colectiv de muncă aplicabil; c) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă; d) alte clauze .....

K. Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă. Riscurile specifice postului prevăzute în evaluările de risc ale locului de munca și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional sunt .....

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

M. Utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate se realizează după cum urmează: ....., în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

N. Formarea profesională Formarea profesională se realizează în următoarele condiții: ..... în conformitate cu prevederile actelor normative/Regulamentul Intern/contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Condițiile de muncă Activitatea se desfășoară în condiții normale/vătămătoare/deosebite/speciale de muncă/ deosebit de periculoase, în conformitate cu prevederile legale.

P. Drepturile și obligațiile părților privind securitatea și sănătatea în muncă: a) echipament individual de protecție ...; b) echipament individual de lucru ...; c) materiale igienico-sanitare ...; d) alimentație de protecție ...; e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în munca

R. Drepturi și obligații generale ale părților 1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi: a) dreptul la salarizare pentru munca depusa; b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal; c) dreptul la concediu de odihnă anual; d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament; e) dreptul la securitate și sănătate în munca; f) dreptul la formare profesională; g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, dupa caz. 2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații: a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fisei postului; b) obligația de a respecta disciplina muncii; c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu; d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate; e) obligația de a respecta confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu; g) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004, privind fondurile de pensii administrate privat, cu modificările și completările ulterioare. 3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi: a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat; b) sa dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor; c) sa exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu; d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern; e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora; f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz; g) să acorde, orice alte drepturi, stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului. 4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații: a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii

activității; b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege; c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege; d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă; e) sa informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă; f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii; 5 g) să elibereze, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate; h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale 1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (ex: unități/grup de unități/sector de activitate) ..... 2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la litera S pct.1. Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabila, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii. Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în doua exemplare, câte unul pentru fiecare parte, iar salariatul a primit un exemplar al contractului.

Angajator, Salariat, Semnătura

Data .....

Reprezentant legal, ...

ANEXA D

APROBAT / RESPINS

DIRECTOR GENERAL

.....
(gradul științific, prenume, NUME)

Domeniul de doctorat este considerat ca fiind de interes pentru institut: ☐ DA ☐ NU

CERERE PENTRU ACORDAREA INDEMNIZAȚIEI PENTRU DOCTORANZI
conform art. art. V.II. alin. (5) din CCM 2025-2027

I. DECLARAȚIE PE PROPRIA RĂSPUNDERE A SALARIATULUI

Subsemnatul(a), _____,în calitate de salariat al ISIM Timișoara, ocupând funcția de _____, pentru a beneficia de indemnizația lunară pentru doctoranzi care poate fi acordată în baza art. V.II. alin. (5) din CCM 2025-2027, declar pe propria răspundere următoarele informații privind situația studiilor doctorale:

Domeniul de doctorat (CNATDCU)				
Titlul tezei de doctorat				
Instituția organizatoare a studiilor universitare de doctorat				
Durata ciclului doctoral[7]	☐ 3 ani		☐ 4 ani	
Anul de studiu în care mă aflu în prezent	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

Am cunoștință de faptul că indemnizația lunară pentru doctoranzi se poate acorda numai pentru primul ciclu doctoral urmat și în acest sens declar pe propria răspundere faptul că mă aflu la primul ciclu doctoral și nu am mai fost înscris/nu am mai urmat alte studii universitare de doctorat.
Am cunoștință de faptul că în situația cumulului de funcții, indemnizația lunară pentru doctoranzi se poate acorda numai de către angajatorul unde beneficiarul are funcția de bază declarată și în acest sens declar pe propria răspundere faptul că funcția de bază declarată este cea precizată mai sus, ocupată de către subsemnatul(a) în cadrul ISIM Timișoara.
Declar pe propria răspundere faptul că informațiile furnizate sunt reale și corecte și că sunt conștient(ă) de prevederile art. 326 Cod Penal privind falsul în declarații.

Data: ____ / ____ / 20___
Semnătura salariatului: _____

II. REZOLUȚIA COMPARTIMENTULUI RESURSE UMANE

Verificare eligibilitate acordare indemnizație lunară pentru doctoranzi conform art. V.II. alin. (5) din CCM 2025-2027:

Nr. crt.	Cerințe	DA	NU
1.	Cererea a fost depusă în termen		
2.	Domeniul de doctorat este tehnic[8], conform activității institutului		
3.	Salariatul(a) se află la primul ciclu doctoral, în primii 3 sau 4 ani de studiu, după caz		
4.	Salariatul(a) a făcut dovada privind calitatea de student doctorand		

Compartiment Resurse Umane
Nume și prenume: _____
Semnătură: _____
Data: ____ / ____ / 20___

[7] Pe perioada prelungirilor/extensiilor ciclului doctoral nu se acordă indemnizație.
[8] Constituie excepții domeniile de doctorat considerate de către conducere de interes pentru institut.

ANEXA E1

Aprobat/Respins

Director general

.....
(gradul științific, prenume, NUME)

Stimate Domnule Director General,

Subsemnatul/a_____ angajat/ă al/a institutului în cadrul _____ *(departament/compartiment/organism)*,, vă aduc la cunoștință faptul că în data de _____ intenționez sa mă prezint la CENTRUL REGIONAL DE TRANSFUZIE SANGUINĂ _____ pentru donare de sânge, adresându-vă respectuos rugămintea de a aproba:

☐ 1 zi liberă plătită în ziua donării, respectiv _____;

☐ 1 zi liberă neplătită în ziua următoare zilei donării, respectiv _____.

Formulez prezenta în baza prevederilor art. 11 lit. b din H.G. nr. 1364/04.10.2006 și art. VI 9) din CCM 2025-2027, aplicabil, și mă angajez să vă transmit Adeverința medicală din data donării, în prima zi lucrătoare ulterioară donării.

Vă mulțumesc anticipat,

Data, Semnătură solicitant,

ANEXA E-2

Aprobat/Respins

Director general

.....
(gradul științific, prenume, NUME)

Stimate Domnule Director General,

Subsemnatul/a_____, angajat/a al/a institutului în cadrul _____ *(departament/compartiment/organism)*, având în vedere faptul că în data de _____, am fost prezent/ă la CENTRUL REGIONAL DE TRANSFUZIE SANGUINĂ _____, pentru donare de sânge, conform solicitării cu nr. _____, pentru a beneficia de prevederile art. 11 lit. b din H.G. nr. 1364/04.10.2006 și art. VI 9) din CCM 2025-2027, aplicabil, vă atașez adeverința medicală nr. _____, eliberată în data de _____.

Vă mulțumesc anticipat,

Data,

Semnătură solicitant,

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE
ÎN SUDURĂ ȘI ÎNCERCĂRI DE MATERIALE
NATIONAL R&D INSTITUTE FOR WELDING AND MATERIAL TESTING
Bv. Mihai Viteazu nr. 30, 300222, Timișoara - România

909/06.05.2026

ACT ADIȚIONAL nr. 1 din data de 06.05.2026
la Contractul Colectiv de Muncă nr. 4064 din data de 08.07.2025

Încheiat astăzi, între:

Angajator, INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE - DEZVOLTARE ÎN SUDURĂ ȘI ÎNCERCĂRI DE MATERIALE-ISIM TIMIȘOARA, cu sediul în Timișoara, Bv. Mihai Viteazu nr. 30, reprezentat prin Nicușor-Alin SÎRBU - Director General,

și

Reprezentantul salariaților aleși conform Procesului Verbal din data de 17.12.2025, și anume:

•

Părțile au convenit încheierea prezentului act adițional la Contractul Colectiv de Muncă, după cum urmează:

Art. 1. Se modifică pag. 17/41 din Contractul colectiv de muncă înregistrat sub nr. 4064/08.07.2025, astfel: - **Art. V.2. (4)** este eliminat, celelalte aliniate ale **art.V.2** se renumerotează, alin. (5) devenind alin. (4) și alin. (6) devenind alin. (5), având un total de 5 aliniate.

Art. 2. La pag. 35/41, ANEXA B, la **Adaosuri la salariul de bază, pc B** se introduce următorul paragraf:

- 21% adaos lunar la salariul de bază pentru gradul științific de CS I (R4), 19% adaos lunar la salariul de bază pentru gradul științific de CS II (R3), 17% adaos lunar la salariul de bază pentru gradul științific de IDT I, 15% adaos lunar la salariul de bază pentru gradul științific de IDT II. Adaosurile se acordă în funcție de posibilitățile financiare ale institutului, în baza analizei semestriale realizată de către directorul general al institutului doar angajaților cu normă de bază în cadrul institutului, care dețin și titlul de doctor.

  In acest sens anexăm pag 17/41 și pag 35/41, modificate.

Art. 2. Celelalte clauze ale contractului colectiv de muncă rămân neschimbate și își produc efectele conform prevederilor acestuia.

Art. 3. Prezentul act adițional a fost încheiat astăzi, în trei exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte semnatară și un exemplar pentru Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Angajator,

Reprezentantul salariaților

Nicușor-Alin SÎRBU

Cristian-Ilie VĂLUȘESCU

Departamentului economic, Biroul financiar-contabilitate pentru punerea în aplicare, prin registratura institutului.

Art. V.2

(1) Salariile de bază minime pentru fiecare categorie de salariaţi se stabilesc pe baza coeficienţilor minimi de ierarhizare şi a criteriilor pe baza cărora se face aprecierea activităţii salariatului prevăzute în anexele la Contractele Individuale de Muncă ale salariaţilor, aplicaţi salariului de referinţă negociat, conform alin. (1), cu acordarea sporului pentru vechimea în muncă conform următoarelor procente: 7% - pentru vechime în muncă între 3 - 5 ani, 10% - pentru vechime în muncă între 5 - 10 ani, 15% - pentru vechime în muncă între 10 - 15 ani, 20% - pentru vechime în muncă între 15 - 20 ani, 25% - pentru vechime în muncă peste 20 ani. Sporurile de vechime prevăzute mai sus vor fi incluse în salariile de bază.

(2) Negocierea venitului salarial se va face, în mod obligatoriu, pe baza gradului de îndeplinire, în anul precedent negocierii, a criteriilor de evaluare stabilite prin contractul CIM.

(3) Evaluarea performanţelor individuale ale personalului se face atât de către salariat (autoevaluare) cât şi de către şefii ierarhici (după caz: şef secţie, şef laborator, şef compartiment, director departament etc.), pe baza criteriilor de evaluare a activităţii profesionale stabilite, de comun acord, cu Consiliul Ştiinţific (pentru personalul atestat), Conducerea administrativă şi reprezentantul salariaţilor şi precizate în fişa postului, anexă la CIM.

(4) Indemnizaţia lunară pentru doctoranzi este în cuantum de 10% din salariul de bază, şi se acordă în baza aprobării Anexei nr. D[1], Prevederile sunt aplicabile în funcţie de posibilităţile financiare ale institutului, în baza analizei semestriale realizată de către directorul general al institutului

(5) În funcţie de posibilităţile financiare ale institutului, se pot stabili salarii de bază minime mai mari decât cele rezultate prin aplicarea prevederilor de la alin. (1).

Art. V.3

(1) Sporurile la salariul de bază se acordă în condiţiile prezentului contract, conform Anexei A-I.

(2) Sporurile prevăzute mai sus se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază.

(3) Pentru alte condiţii de muncă neprevăzute în prezentul CCM sporurile vor fi negociate în situaţia în care acestea apar.

Art. V.4

Adaosurile la salariul de bază sunt:

- Spor de performanţă acordat fiecărui membru al colectivului, în situaţia în care colectivul şi-a depăşit sarcina de plan semestrială stabilită. Sporurile se vor acorda o dată cu acordarea drepturilor salariale;
- Premiile acordate din fondul de premiere, calculate potrivit legii, din profit şi din costuri;
- Gratificaţii;
- Alte adaosuri cu caracter ocazional în raport cu starea financiară şi performanţele în activitate, conform Anexei B
- Alte venituri conform Anexei B

[1] Se depune cel târziu în data 15 decembrie pentru semestrul I, respectiv 15 iunie pentru semestrul al II-lea; nerespectarea termenelor atrage neacordarea indemnizaţiei.

ANEXA B

ADAOSURI LA SALARIUL DE BAZĂ

A. ADAOSURILE SALARIALE CU CARACTER OCAZIONAL sunt:

- Prime, acordate în funcţie de posibilităţile financiare ale institutului;
- Prime pentru evenimente familiale deosebite, acordate la solicitarea expresă şi în funcţie de posibilităţile financiare ale institutului;

B. ALTE VENITURI SUNT:

- 21% adaos lunar la salariul de bază pentru gradul ştiinţific de CS I (R4), 19% adaos lunar la salariul de bază pentru gradul ştiinţific de CS II (R3), 17% adaos lunar la salariul de bază pentru gradul ştiinţific de IDT I, 15% adaos lunar la salariul de bază pentru gradul ştiinţific de IDT II. Adaosurile se acordă în funcţie de posibilităţile financiare ale institutului, în baza analizei semestriale realizată de către directorul general al institutului doar angajaţilor cu normă de bază în cadrul institutului, care deţin şi titlul de doctor.
- Cota-parte de 20% din partea de venituri a Institutului Naţional de Cercetare Dezvoltare cu care se depăşesc cheltuielile, după plata impozitului pe profit şi după acoperirea pierderilor contabile; modul de repartizare a acestei sume salariaţilor se va stabili prin negociere.
- Al 13-lea salariu acordat în luna decembrie, în funcţie de posibilităţile financiare ale institutului;
- Tichete de masă acordate conform prevederilor legale, în funcţie de posibilităţile financiare;
- Pe lângă indemnizaţia de concediu, în funcţie de posibilităţile financiare ale institutului, se poate acorda şi o primă de vacanţă. Prima nu va fi mai mică de 30% din salariul de bază brut, mediu pe institut din luna anterioară plăţii.