

UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI

SINDICATUL CADRELOR DIDACTICE
ȘI PERSONALULUI MUNCITOR DIN
UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII DIN PETROȘANI

Prezentul contract colectiv de muncă este acordul de voință prin care părțile semnate își afirmă determinarea de a acționa împreună pentru recunoașterea învățământului ca activitate fundamentală, de interes național, constituind o convenție în formă scrisă între Universitatea din Petroșani și Sindicatul din Universitate, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea precum și alte drepturi ce decurg din raporturile de muncă.

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, art. 41(5), a dispozițiilor Legii nr.130/1996, cu modificările și completările ulterioare, art.12 alin.(1) și a prevederilor Contractului Colectiv de Muncă unic la nivel de economie națională,

1. UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI, reprezentată prin

- | | |
|---|---------------------|
| 1. Prof.univ.dr.ing.mat. <i>POP EMIL</i> | - RECTOR |
| 2. Conf.univ.dr.mat. <i>MITRAN ILIE</i> | - PRORECTOR |
| 3. Conf.univ.dr.ec. <i>RĂSCOLEAN ILIE</i> | - PRORECTOR |
| 4. Dr.ec. <i>MĂCRIȘ ADRIAN</i> | - CONTABIL ȘEF |
| 5. Ing. <i>COSTANDOIU RODICA</i> | - SEF SERVICIU |
| 6. Jr. <i>NEGRU MARIANA</i> | - CONSILIER JURIDIC |

2. Salariații din cadrul Universității din Petroșani care fac parte din SINDICATUL CADRELOR DIDACTICE ȘI PERSONALULUI MUNCITOR DIN UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI

- | | |
|--|------------------|
| 1.Prof.univ.dr.ing. SIMASCHIEVICI HORIA | - PREȘEDINTE |
| 2.Conf.univ.dr.ing. MIHĂILESCU SORIN | - VICEPREȘEDINTE |
| 3.Lacatus mecanic RADA CONSTANTIN | - VICEPREȘEDINTE |
| 4.Prof.univ.dr.ing. ZOLLER CAROL | - MEMBRU |
| 5.Șef lucr. SZASZ (CENUSE) MELINDA | - MEMBRU |
| 6.Ing.ec. SGĂVÂRDEA TATIANA | - MEMBRU |

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Părțile contractante recunosc și acceptă deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Universitate și a Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestora.

Art.2. Contractul Colectiv de Muncă la nivelul Universității din Petroșani are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale patronatului și ale tuturor salariaților din cadrul universității și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

Art.3.

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivel de Universitate produce efecte pentru toți salariații universității conform art. 11 al.(1) litera "a" din Legea nr. 130/1996 cu modificările și completările ulterioare și art. 236-247 Codul Muncii.

(2) Prin prezentul Contract Colectiv de Muncă părțile recunosc prevederile Cartei Universitare, ale Regulamentului intern și ale altor acte normative:

Se recunosc:

- a) contractul individual de muncă și fișa postului;
- b) condițiile de muncă și protecția muncii;
- c) salarizare și alte drepturi bănești;
- d) timpul de muncă și odihnă;
- e) măsuri de protecție socială a salariaților;
- f) formarea și perfecționarea profesională;
- g) drepturile sindicatelor și ale reprezentanților acestora;
- h) conflictele de muncă.

Art.4. Părțile se angajează ca, în perioada negocierilor să nu declanșeze conflicte de muncă.

Art.5.

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din prezentul contract colectiv de muncă, excepție facând actele normative în vigoare.

(2) Părțile contractante sunt de acord cu respectarea prevederilor art. 41 (1) din Legea nr.54/2003, respectiv pentru consultarea Federației Educației Naționale la care este afiliat sindicatul după criteriul ramurii de activitate, în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă din învățământ.

(3) Eventualele completări ulterioare ale prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul unor noi negocieri, iar rezultatele se vor constitui într-un act adițional la prezentul contract.

Art.6. Părțile convin să sărbătorească pe 5 octombrie Ziua Mondială a Educației, organizând împreună manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

Art.7.

(1) Contractul colectiv de muncă la nivel de Universitate nu poate conține clauze, care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior (art. 238 din Codul Muncii).

(2) Dacă prin reglementări anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări cu respectarea legii.

(3) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg prin prezentul contract colectiv de muncă intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(4) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se vor face în sensul favorabil salariaților, în limitele legii.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art.8.

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de un an, existând posibilitatea de prelungire în conformitate cu prevederile legii și intră în vigoare la data înregistrării acestuia.

(2) Negocierea colectivă la nivel de universitate este obligatorie.

(3) Negocierea colectivă are loc în fiecare an, cu cel mult 30 de zile înaintea expirării Contractului Colectiv de Muncă încheiat pe un an

(4) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile.

(5) Inițiativa negocierii aparține patronatului.

(6) În cazul în care patronatul nu angajează negocierea aceasta are loc la cererea Comitetului Sindicatului în termen de 15 zile de la formularea cererii.

Art.9.

(1) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui ori de câte ori convin părțile semnatare, în condițiile legii.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.

(3) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe toată perioada negocierii, Universitatea din Petroșani se obligă să nu procedeze la elaborarea unor acte normative care să încalce prevederile prezentului contract colectiv din motive neimputabile salariaților, S.C.D.P.M. se obligă să nu declanșeze conflicte de muncă.

(4) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se comunică în scris Direcției de Muncă și Solidarității Sociale a Județului Hunedoara și devin aplicabile de la data înregistrării la această Direcție.

Art.10. Contractul Colectiv de Muncă încetează:

a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia;

- b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;
- c) prin acordul părților ;
- d) încetarea sau suspendarea Contractului Colectiv de Muncă va fi notificată în termen de 5 zile Direcției de Muncă și Solidaritate Socială a Județului Hunedoara ;
- e) aplicarea Contractului Colectiv de Muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților ori în caz de forță majoră.

Art.11.

(1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, părțile convin să constituie comisia paritară care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă. În funcție de condițiile concrete, la solicitarea uneia dintre parti.

(2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți.

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiilor paritare sunt stabilite în anexa la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(4) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

(5) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părții care se face vinovată de aceasta.

(6) În cazurile în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, sindicatul are dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.

CAPITOLUL III

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI ODIHNĂ

Art.12.

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.

(3) Pentru personalul didactic din învățământul superior, norma didactică de predare este stabilită conform Legii nr.128/1997, art.80 cu completările ulterioare.

Art.13.

(1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) în funcție de specificul muncii prestate, se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână și specificată expres în contractul individual de muncă al salariatului.

Art.14.

(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Când munca se efectuează în schimburi, durata timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă maximă de 3 săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi sau 48 de ore pe săptămână.

(3) Prevederile alin. (1) și (2) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

(4) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

Art.15. Programul zilnic normal de lucru pentru personalul didactic auxiliar si contractual este între orele 7,30 - 15,30. Pentru situații specifice deosebite sau la cererea motivată a unor salariați, conducerea universității poate aproba program special de muncă.

Modificarea programului de muncă se face cu consultarea Comitetului Sindicatului.

Art.16. Drepturile și obligațiile personalului didactic si didactic auxiliar sunt reglementate prin Legea nr.128/1997.

Art.17

(1) Normativele pentru personalul didactic auxiliar și contractual din instituția de învățământ superior se stabilesc în baza legislației, în vigoare.

(2) Calculul numărului de posturi se stabilește - pe baza acestor normative - de către Universitate cu acordul Comitetului Sindicatului.

Art.18

(1) Atribuțiile personalului didactic din învățământul superior sunt cele menționate în art. 79 din Legea nr. 128/1997.

(2) Activitățile corespunzătoare pentru personalul didactic, didactic auxiliar și contractual sunt cele prevăzute în fișa postului (Anexele 2 a, 2 b, 2 c la prezentul contract colectiv de muncă).

(3) Norma didactică cuprinde activitățile menționate în art. 80 (1) din Legea nr.128/1997. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și este de cel mult 15 ore săptămânal.

(4) Norma didactica se calculeaza ca norma medie saptamanala, indiferent de perioada anului universitar in care este efectuata, si se stabileste conform art.80 din Legea nr. 128/1997.

(5) Norma personalului didactic se stabilește conform art. 81 din Legea nr. 128/1997.

(6) În funcție de condiții, în instituțiile și unitățile de învățământ ,comisiile paritare de la nivelul acestora convin asupra unui orar flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

Art.19

(1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal prevăzută la art.109 din Codul Muncii este considerată muncă suplimentară.

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

Art.20.

(1) La solicitarea conducerii Universității, salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 111 din Codul Muncii.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor alin. (1) este interzisă.

Art. 21. Munca suplimentară se compensează prin ore libere.

Art.22. Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

Art.23.

(1) Munca prestată între orele 22,00 - 6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) Durata normală a muncii de noapte nu va depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.

(3) Universitatea este obligată să informeze inspectoratul teritorial de muncă despre utilizarea muncii de noapte care va fi efectuată numai de serviciul pază și protecție.

Art.24

(1) Salariații care efectuează în mod curent cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor de salariu minim conform Codului Muncii pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

Art.25.

(1) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(2) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia sunt stabilite prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății și familiei.

(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu acestea vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

Art.26.

(1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

(3) Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi, potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea.

(4) Salariații care au în grijă copii în vârstă de până la 6 ani, respectiv până la 7 ani, la recomandarea medicului, pot lucra în program de minimum ½ normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat și vechimea integrală în muncă / învățământ corespunzătoare.

(5) La cererea femeilor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale inclusiv salariații care au de efectuat analizele medicale obligatorii. Salariatele care beneficiază de aceste dispoziții sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale.

Art.27. Norma de muncă se exprimă sub formă de norme de timp, norme de personal, sferă de atribuții corespunzătoare specificului fiecărei activități pentru toate categoriile de salariați.

Art.28. Cadrele didactice titulare, cercetătorii, precum și cei recent pensionați pot efectua activități în regim de contract cu durata determinată sau cu timp parțial, în condițiile legii.

Art.29.

(1) Normele de muncă se adopta de Universitate cu acordul sindicatului.

(2) În situația în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei reexaminări.

(3) Procedura de reexaminare, precum și situațiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin Contractul Colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern al Universității.

Art.30.

(1) Personalul nedidactic și didactic auxiliar are dreptul la o pauză de masă de 15 minute, care se include în programul de lucru.

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.

(3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Art.31.

(1) Salariații au dreptul între două zile de muncă consecutive la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Art.32.

(1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) Repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite de conducerea Universității prin întocmirea unui grafic care să cuprindă persoanele și zilele de repaus acordate.

Art.33. În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor

Universității, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

Art. 34

(1) Zilele de sărbători legale în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Sfânta Maria – 15 august;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(2) Acordarea zilelor libere se face de către Universitate.

Art.35 Prevederile art. 35 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită specificului activității.

Art.36. Salariații care lucrează la locurile de muncă prevăzute la art. 136 din Codul Muncii li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător , în următoarele 30 de zile.

Art.37

(1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art.38

(1) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

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

(3) Durata concediului de odihnă anual pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 39

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

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege.

(3) Universitatea este obligată să acorde concediu, până la sfârșitul anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

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

Art.40

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de Universitate cu consultarea sindicatului, pentru programări și cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, Universitatea este obligată să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art. 41. Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art.42.

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât salariul de baza, indemnizațiile și sporurile cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) La stabilirea drepturilor de concediu de odihnă ale salariaților bugetari sunt aplicabile reglementările în materie, cuprinse în H.G.250/1992- republicată, precum și dispozițiile art.22 din Ordonanța nr. 3/2006 și art.23 din Ordonanța 10/2008 cu valabilitate prelungită pentru 2009 și 2010.

(3) Conform art.3 din H.G.250/1993 concediul de odihnă se acordă la cei cu funcția de baza în Universitate.

Art.43.

(1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Universitatea 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 Universitatea 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.

Art.44.

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă prin acordul părților contractante, potrivit H.G. 250/1992 republicată în 1995, art.25 (1,2,3) și nu poate depăși 90 de zile calendaristice conform acordului partilor.

(3) Pentru cadrele didactice durata și condițiile de acordare a concediului fără plată sunt stabilite prin Legea 128/1997 art.102.

Art. 45.

(1) Personalul didactic beneficiază de concediu de odihnă ce se corelează cu vacanțele studenților în condițiile prevederilor art. 103, lit.a, b, c, d, e din Legea 128/1997 (Statutul Personalului Didactic) cel puțin 62 de zile lucrătoare, respectiv 72 de zile calendaristice, conform normelor metodologice elaborate în aplicarea art.103 din legea 128/1997 și art.17 din H.G.250/1992. Cadrele didactice care au activitate neîntreruptă în întregul an universitar primesc câte 6,5 zile calendaristice sau 5 zile lucrătoare pentru fiecare luna lucrării din anul universitar.

(2) Conform prevederilor art.22 alin.(3) din O.G.3/2006 și art.23 din Ordonanța 10/2008, la determinarea indemnizației de concediu de odihnă se vor lua în calcul, pe lângă salariul de bază, și sporurile de care beneficiază, potrivit legii.

Art.46.

(1) Personalul didactic auxiliar și contractual din Universitate are anual un concediu plătit în condițiile legii, în raport cu vechimea în muncă după cum urmează:

- | | |
|--------------------|----------------------|
| - până la 5 ani | - 24 zile lucrătoare |
| - între 5 - 15 ani | - 25 zile lucrătoare |
| - peste 15 ani | - 28 zile lucrătoare |

(2) Personalul de cercetare și didactic auxiliar pe lângă concediul de odihnă stabilit prin lege, va beneficia de un concediu suplimentar de până la 10 zile lucrătoare conform art. 103 (f) din Legea 128/1997, în funcție de calitatea activității desfășurate în afara perioadelor de activitate didactică.

(3) Pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani durata concediului de odihnă este de 24 zile lucrătoare.

(4) Vechimea în muncă ce se ia în considerare la determinarea duratei concediului de odihnă este aceea pe care salariații o împlinesc în cursul anului calendaristic pentru care se acordă concediul, stabilită conform legislației în vigoare.

(5) Pentru salariații care se angajează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada de la angajarea la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă stabilită potrivit aliniatului precedent.

Art.47

(1) Programarea perioadelor concediului de odihnă pentru personalul didactic auxiliar și contractual se aprobă de către Conducerea Universității la propunerea facultatilor respectiv compartimentelor, la sfârșitul fiecărui an, pentru anul următor avându-se în vedere atât interesele serviciului cât și opțiunile salariaților.

(2) Modificarea programării stabilite poate fi făcută în cursul anului în următoarele situații:

- a) când salariatul se află în incapacitate temporară de muncă;
- b) când salariatul este chemat să satisfacă obligații militare;
- c) când salariatul urmează un curs de pregătire profesională dispus de conducerea Universității;
- d) când salariatul are recomandare medicală pentru urmarea unui tratament;
- e) când necesitățile serviciului impun prezența salariatului la locul de muncă;
- f) când salariatul solicită motivat schimbarea perioadei concediului de odihnă și aceasta nu afectează bunul mers al activității Universității.

Art.48.

(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare
- c) căsătoria fraților/surorilor - 2 zile lucrătoare
- d) nașterea unui copil (tatăl) - 5 zile lucrătoare
- e) deces soț, soție, părinte, copil, socru, soacră - 5 zile lucrătoare
- f) deces frați, surori sau bunici, noră, ginere - 3 zile lucrătoare
- g) donatorii de sânge - conform legii;

h) la schimbarea locului de muncă cu mutarea în alta localitate –5 zile lucrătoare.

(6) În situația în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin.1 intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere.

Art. 49. Personalul aflat neîntrerupt în concediul medical pentru incapacitate de muncă sau în concediu fără plată, întregul an calendaristic, nu are drept la concediu de odihnă în acel an, iar dacă perioada de concedii medicale a fost de 12 luni sau mai mare și s-a întins tot în mod neîntrerupt, pe 2 ani calendaristici consecutivi, persoanele în cauză au dreptul în cursul celor 2 ani la un singur concediu de odihnă; acest concediu se acordă în anul reluării activității însă numai dacă nu a fost efectuat în anul în care s-a produs pierderea temporară a capacității de muncă.

Art.50. În cazul demisiei unei persoane, trebuie să i se acorde drepturile pentru concediul neefectuat, proporțional cu timpul lucrat. Dacă acest concediu s-a efectuat anterior, cel în cauză trebuie să restituie partea de indemnizație de concediu primită, aferentă perioadei nelucrate din acel an.

Art.51. Conducerea Universității are obligația de a lua toate măsurile pentru ca salariații să-și efectueze în fiecare an calendaristic concediul de odihnă, care nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art.52.

(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională conform capitolului VII din prezentul contract colectiv, a căror perioadă însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual.

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

Art.53.

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

(2) Conducerea Universității (Rectorul) poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului și numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității din Universitate.

Art.54.

(1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

(2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractiona in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin.(1).

Art.55. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihna anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariale.

Art.56.

(1) In cazul în care în cursul unui an calendaristic, pentru salariații în vârstă de până la 25 de ani, și, respectiv, în cursul a 2 ani calendaristici consecutivi, pentru salariații în vârstă de peste 25 de ani, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiala Universității, salariatul în cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare, dacă s-au organizat cursuri de către Universitate.

(2) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată Universității în condițiile prevăzute la art. 151 alin. (1) din Codul Muncii.

C A P I T O L U L I V

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art.57.

(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariatul Universității în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată, în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani stabilit la încheierea contractului individual de muncă, conform legislației în vigoare.

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

Art.58. Salariul se plătește înaintea oricăror altor obligații bănești ale Universității.

Art.59. Părțile convin că la stabilirea salarizării să se respecte următoarele prevederi:

a) pentru personalul didactic drepturile salariale vor fi acordate pe funcții, grade și tranșe de vechime în conformitate cu prevederile legilor în vigoare

b) pentru personalul didactic auxiliar drepturile salariale vor fi diferențiate pe funcții, grade, trepte profesionale și de vechime în muncă conform legislației în vigoare.

c) pentru personalul contractual, drepturile salariale de bază vor fi diferențiate pe funcții, grade și trepte profesionale, ținându-se cont de pregătirea profesională ,de vechimea în muncă conform legislației în vigoare

d) Posturile didactice vacante vor fi plătite conform legii până la nivelul postului de șef de lucrări/ lector, inclusiv, cu excepțiile aprobate în Biroul Senatului.

e) Pentru personalul didactic auxiliar și contractual din universitate stabilirea salariilor se va face în baza legislației în vigoare.

f) Unitățile și instituțiile de învățământ vor acorda personalului didactic și nedidactic, din venituri proprii și alte sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare, în condițiile legii.

Art.60. Personalul universității care a beneficiat de titlu științific de doctor până la data de 31.12.2009, beneficiază de 15 % din salariul de bază, spor cuprins în compensația tranzitorie.

Art.61 Partile convin asupra următoarelor drepturi salariale suplimentare:

(1) Gradații de vechime în muncă, calculat pe tranșe de vechime, după cum urmează:

Gradații de vechime Spor la salariul din grila la 31.12.2009

Baza

1	5%
2	10 %
3	15%
4	20%
5	25 %

(2) Gradația corespunzătoare vechimii în muncă calculată prevederilor de mai sus se plătește începând cu data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea. Acest spor este cuprins în valoarea de bază nouă, din 01.01.2010, conform legii 330/2009.

(3) Spor de până la 25% la salariul de bază pentru personalul care, potrivit programului normal de lucru desfășoară activitatea în timpul nopții.

(4) Spor de până la 30% din salariul de bază conform Ordonanței de urgență 17/2004 și spor de până la 30% conform art.94 alin.4 din Legea nr.128/1997, cu modificările și completările ulterioare, sporuri cuprinse în compensațiile tranzitorii.

Art.62.

(1) Salariații au dreptul și la alte sporuri aprobate de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(2) Salariații au dreptul la spor de izolare de până la 20 % aplicat la salariul din grila în condițiile prevederilor Legii 330/2009.

Art.63. Părțile contractante convin ca personalul din învățământ să beneficieze de următoarele premii:

a) un premiu anual la valoarea salariului mediu lunar de bază și care se acordă în ultima lună a anului calendaristic (al 13-lea salariu), conform art.25 din Legea nr.330/2009 ;

b) un premiu lunar în cuantum de 2% asupra fondului de salarii, prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli. Acest fond de premiere trebuie utilizat lunar, sumele nefolosite putând fi utilizate și lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar și în același scop;

c) cu ocazia sărbătorilor de Crăciun și Paște ,Ziua Mondială a Educației , Ziua Națională a României și la data stabilirii concediilor de odihnă din vacanța de vară se vor acorda tichete cadou conform Legii 193 / 2006 , din venituri proprii, în limita fondurilor disponibile ;

d) salariații care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate în servirea învățământului, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezenta salariaților din unitate, împreună cu indemnizația prevăzută la lit. "e";

Art.64.

(1) În caz de deces al unui salariat al Universității cuantumul ajutorului acordat este în sumă de 3.000 lei.

(2) În caz de deces al unui salariat se acordă un ajutor de deces conform legii. 19/2000 cu modificările și completările ulterioare.

Art. 65. În afara ajutoarelor la care au dreptul, potrivit legii, salariații Universității din Petroșani, membrii de sindicat beneficiază, în cazul decesului salariatului sau al unei rude de gradul I al acestuia, de un ajutor acordat de Sindicatul din Universitate.

Art.66. Drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc prin card înaintea oricăror altor obligații ale universității, la data de 14 a lunii următoare conform Ordinului nr.15 din 7 ianuarie 2005 al Ministerului Finanțelor Publice.

Art.67

(1) Orele efectuate în afara normei didactice vor fi plătite conform reglementarilor în vigoare, în funcție de resursele financiare ale facultatilor și departamentelor.

(2) Orele prestate suplimentar de către personalul contractual din universitate, în zilele libere și de sărbători legale se vor compensa sau plăti conform reglementarilor în vigoare.

(3) Munca suplimentară prestată de către personalul didactic, pentru desfășurarea examenelor de admitere, cursuri postuniversitare, doctorat și alte activități didactice peste norma postului va fi plătită conform reglementărilor în vigoare.

(4) Activitatea de cercetare a personalului didactic și auxiliar prestată în afara normei va fi remunerată, conform reglementărilor în vigoare.

Art.68.

(1) Cadrele didactice titulare, alese în Parlament, numite de Guvern sau îndeplinind funcții de specialitate specifică în aparatul Parlamentului, al Președenției, al Guvernului și în Ministerul Educației, Cercetării și Inovării, precum și cele alese de Parlament în organismele centrale ale statului au drept de rezervare a postului didactic pe perioada în care îndeplinesc aceste funcții.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică și cadrelor didactice titulare care îndeplinesc funcția de prefect, subprefect, președinte și vicepreședinte al consiliului județean, primar, viceprimar precum și cadrele didactice trecute în funcții de conducere, de îndrumare și de control în sistemul de învățământ, de cultură, de tineret și sport. De aceleași drepturi beneficiază și cadrele didactice titulare, numite ca personal de conducere sau în funcții de specialitate specifice la comisiile și agențiile din subordinea Președenției, a Parlamentului sau a Guvernului.

(3) Liderii sindicatelor din învățământ au dreptul de rezervare a postului, conform Legii nr. 54/2003 cu privire la sindicate și a prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură învățământ.

(4) De prevederile alin. (1) beneficiază și personalul didactic trimis în străinătate cu misiuni de stat, cel care lucrează în organisme internaționale, precum și însoșitorii acestora, dacă sunt cadre didactice titulare.

(5) Personalul didactic titular, solicitat în străinătate pentru predare, cercetare, activitate artistică sau sportivă, pe bază de contract, ca urmare a unor acorduri, convenții guvernamentale, interuniversitare sau între instituții, ori trimis pentru specializare, i se rezervă postul didactic pentru perioada respectivă.

(6) Perioada de rezervare a postului didactic sau a catedrei, în condițiile prezentului articol, se consideră vechimea la catedră conform Legii 128/1997.

(7) Cadrele didactice titulare nu pot avea postul de baza decat la Universitate. Castigatorul unui concurs pentru postul de titular in Universitate nu se angajeaza decat in momentul in care prezinta actele cerute de stabilire a functiei de baza la Universitatea din Petrosani.

(8) Cadrele didactice care devin titulare intr-o alta institutie de invatamant pierd dreptul de titular in cadrul Universitatii, trecand in regim de plata cu ora sau suspendandu-si activitatea la Universitate in aceea perioada. Universitatea nu se obliga la pastrarea posturilor.

Art.69.

(1) Personalul didactic titular, care din propria inițiativă solicită să se specializeze sau să participe la cercetarea științifică în țară sau străinătate, are dreptul la concedii fără plată. Durata totală a acestora nu poate depăși 3 ani într-un interval de 7 ani. Aprobările în aceste situații sunt de competența conducerii Universității, dacă se face dovada activității respective.

(2) Personalul didactic titular poate beneficia de concediu fără plată pe timp de un an universitar, odată la 10 ani, cu aprobarea instituției de învățământ superior cu rezervarea catedrei pe perioada respectivă.

(3) Personalul didactic, care se află în situația prevăzută la alin.(1) beneficiază de prevederile art.101 alin.(6) din Legea 128/1997 Personalul didactic aflat în condițiile alin.(2) nu beneficiază de prevederile art.101 alin.(6) din Legea 128/1997 cu excepția celui care a desfășurat activități de învățământ sau în interesul învățământului.

Art.70.

(1) Persoanele angajate în învățământ, provenite din alte sectoare de activitate, care fac dovada că au profesat în specialitatea înscrisă pe diploma de studii și care ocupă un post didactic în această specialitate, beneficiază de vechimea în muncă, ca vechime recunoscută în învățământ, în vederea stabilirii drepturilor salariale.

(2) Cetățenilor români care au lucrat în străinătate în învățământ sau în cercetare li se echivalează integral vechimea în învățământ. Includerea perioadelor lucrate în străinătate ca vechime în muncă se va face conform legislației în vigoare.

(3) Pentru personalul didactic care a fost salarizat din alte sectoare de activitate reconstituirea vechimii în învățământ se face pe baza evidențelor instituțiilor unde a lucrat efectiv.

Art.71. Se recunosc ca vechime în învățământ și perioadele determinate de legislația pensiilor, în care personalul didactic, datorită unor cauze pe care nu le putea înlătura precum boala, condamnări casate ulterior sau alte situații, a fost împiedicat să desfășoare acele activități care se consideră vechime în învățământ.

Art.72

(1) Plata salariului se dovedește prin extras de cont, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

(2) Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către Universitate în aceleași condiții și termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Art.73.

(1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

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

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

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

d) acoperirea altor datorii.

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

Art.74. Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

Art. 75.

(1) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

C A P I T O L U L V**CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ****Art.76.**

(1) Salariații și angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice și sociale.

(2) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe. Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă.

(3) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt atribute de competența exclusivă a conducerii Universității din Petroșani.

(4) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă. Părțile vor încheia un protocol în aceste sens.

(5) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

Art.77.

(1) Sarcinile de serviciu trebuie să fie stabilite în limitele muncii, la care fiecare salariat s-a obligat la încheierea contractului individual de muncă, conform fișei postului, astfel încât să conducă la folosirea integrală și eficientă a timpului de muncă.

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

Art.78. Locurile de muncă din cadrul Universității Petroșani se clasifică, din punct de vedere al condițiilor de muncă, conform prevederilor Legii 19/2000 și HG 247/2007 în CONDIȚII DE MUNCA NORMALE.

Art.79. Cu privire la securitatea și sănătatea în munca a angajaților se vor aplica prevederile Legii nr. 319/2006, publicată în MO nr. 882/2006.

(1) Universitatea va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de securitate și protecție a muncii.

(2) În conformitate cu legea 448/2006, Universitatea, pe cheltuiala proprie, va lua măsuri pentru efectuarea căilor de acces care să asigure posibilitatea deplasării persoanelor cu handicap în interiorul clădirilor institutiei.

(3) În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecția muncii, salariații vor fi instruiți în conformitate cu noile norme.

Art 80.

(1) În vederea menținerii și a îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile convin asupra următoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu - iluminat, microclimat, în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații - în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv – educativ, birouri, etc .
- dotarea sălilor de curs cu mijloace moderne de predare;
- asigurarea tuturor materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv – educativ;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă - vestiare, grupuri sanitare, cantine, săli de repaus;
- diminuarea până la eliminarea treptată a poluării.
- amenajarea locurilor speciale pentru fumat conform legislației în vigoare.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către conducerea Universității și de Sindicat și Comisia pentru sănătate și securitate în muncă.

Art.81.

(1) Universitatea va organiza ulterior angajării, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în condițiile stabilite de Ordinul 933/2002 al ministrului sănătății și în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru activitatea pentru care sunt încadrați. Obligația prezentării la controlul medical aparține salariaților.

(2) Examinarea medicală are ca scop și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la măsuri de îmbunătățire a condițiilor de muncă.

Art.82. In cazul producerii unui accident de muncă, Universitatea va proceda la clasificarea și măsurile ce se impun în conformitate cu prevederile art. 4, 5, 6 din Legea nr. 319 /2006, publicată în MO nr.882/2006 iar salariatul va beneficia de salarizare în procent corespunzător, pe baza certificatului medical ca și de alte drepturi ce decurg conform legislației în vigoare.

Art.83. In contractele individuale de muncă încheiate între Universitate și angajat vor fi prevăzute și clauze privind răspunderile referitoare la comunicarea, cercetarea și înregistrarea unor eventuale accidente de muncă (Legea 319/2006, publicată în MO nr. 882/2006).

Art.84

(1) Universitatea se obligă să nu refuze angajarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu dizabilități fizice sau neuromotorii, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(2) Schimbarea locurilor de muncă, în cazul salariaților care au recomandare medicală în acest sens, se face cu acordul Comitetului sindicatului și cu prioritate în posturile vacante din instituția de învățământ.

(3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente de muncă este suportată potrivit Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 158 / 2005 , privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate , cu modificările și completările ulterioare si OUG 96/2003 privind protecția maternității la locul de munca.

Art.85. In scopul creșterii calității lucrărilor efectuate de salariați, conducerea universității va lua măsuri de asigurare a sculelor, dispozitivelor, pieselor de schimb, materialelor de birou consumabile solicitate de aceștia pentru necesitățile serviciului, în limita normelor de consum existente. Se va asigura, de asemenea, dotarea bibliotecilor și a catedrelor cu material documentar specific fiecărui domeniu de activitate.

CAPITOLUL VI

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.86. Contractul individual este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, din cadrul Universității, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru Universitate, în schimbul unei remunerații, denumită salariu.

Art. 87. Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin Contractul Colectiv de Muncă.

Art.88. Pe baza Contractului Colectiv de Muncă la angajare se încheie contractul individual de muncă prin care se stabilesc, în mod concret, drepturile și obligațiile salariaților conform modelului din Anexa nr. 2 la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 89.

(1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată conform art. 12(1) din Codul Muncii.

(2) Contractul individual de muncă se poate încheia pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege, conform art. 80 din Codul Muncii, numai în formă scrisă, cu precizarea duratei pentru care se încheie.

(3) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de norma prin contracte individuale de munca pe durata nedeterminată sau pe durata determinată, denumite contracte individuale de munca cu timp parțial, conform art. 101' din Codul Muncii.

(4) Universitatea poate încadra cu contract de muncă pe durată nedeterminată, determinată, cu timp parțial și studenți conform legii.

(5) Salariatul cu fracțiune de norma este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu norma întreaga comparabil.

(6) Angajarea de personal didactic se face cu respectarea prevederilor Legii 128/1997, art. 58,59,60,61 și 65, a Legii Învățământului și a Codului Muncii.

Art.90

(1) Angajarea salariaților se face în baza consimțământului părților prin încheierea contractului individual de muncă, în formă scrisă, în limba română, în câte un exemplar pentru fiecare parte.

(2) Salariații titulari ai contractului individual de muncă precum și cei cu funcții de conducere, au obligația de a cunoaște și aplica întocmai clauzele contractului individual de muncă referitoare la activitatea lor.

Art.91.

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, Universitatea 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 contract sau să le modifice.

(2) Informarea prevăzută la alin. (1) va cuprinde, după caz, cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) atribuțiile postului;
- d) riscurile specifice postului;
- e) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- f) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- g) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- h) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- i) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- j) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- k) indicarea Contractului Colectiv de Muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- l) durata medie de probă.

(3) Elementele din informarea prevăzută la alin. (2) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile încunoștințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege (ex. indexări, majorări salariale) sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(5) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Art.92.

(1) Incadrarea personalului didactic se face prin concurs, respectându-se prevederile Legii 128/1997 - Statutul Personalului Didactic și a Legii învățământului.

(2) Încadrarea și promovarea personalului didactic auxiliar și contractual din Universitate se face prin concurs sau alte modalități prevăzute de lege.

(3) Organizarea concursului pentru personalul didactic auxiliar și contractual cade în sarcina unei comisii numite de conducerea Universității pentru fiecare post sau grupă de posturi din compartimente de muncă, pe baza următoarei structuri minime:

- a) împuternicitul conducerii universității;
- b) șeful compartimentului unde se află postul vacant;
- c) cadre din specialitatea postului vacant;
- d) un reprezentant al Comitetului Sindicatului;
- e) funcționari cu atribuții de personal.

Art.93.

(1) Lucrările și activitatea comisiei vor fi consemnate într-un Proces verbal, care trebuie să cuprindă: data ținerii examenului sau concursului, tematica, bibliografia, calificativul acordat fiecărui candidat, precizarea candidatului reușit. La procesul verbal se va anexa lista candidaților cu calificativele obținute.

(2) Comisia va declara candidații reușiți pe baza calificativului obținut iar validarea concursului se face de către conducerea Universității sau Biroul Senatului.

(3) La ocuparea posturilor prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara Universității obțin același rezultat, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

Art.94. Persoanele care se înscriu la concurs sunt obligate să prezinte următoarele acte:

- a) act de identitate;
- b) acte de studii, calificare;
- c) certificatul medical din care să rezulte starea sănătății sale;
- d) curriculum vitae;
- f) declarație sau extras din cazier, când se impune conform legii.

Art.95. Dacă la data încheierii contractului individual de muncă al unui salariat, membru de sindicat, acesta solicită asistență din partea organizației sindicale, asistența se va acorda.

Art. 96. În situația în care Universitatea nu își execută obligația de informare în termen de 15 zile de la momentul lansării ofertei de încheiere sau modificare a contractului individual de muncă, conform art.19 din Codul Muncii, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

Art.97.

În afara clauzelor generale între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice și anume:

- a) clauza cu privire la formarea profesională (act adițional la contractul individual de muncă);
- b) clauza de mobilitate;
- c) clauza de confidențialitate.

Art. 98. Persoana poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

Art. 99. Nerespectarea prevederilor articolului anterior atrage nulitatea contractului individual de muncă.

Art. 100 .

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel puțin 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu dizabilități se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) In cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă are caracter excepțional și nu poate depăși 5 zile lucrătoare.

(4) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă cuprinse între 3 și 6 luni.

(5) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în Contractul Colectiv de Muncă aplicabil precum și în contractul individual de muncă, cu condiția ca, funcția detinută în Universitate să fie declarată ca funcție de bază.

Art. 101.

(1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepție, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situația în care acesta debutează într-o nouă funcție sau profesie.

(3) Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzut duce la decăderea Universității din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 102. Angajarea succesivă a mai mult de 3 persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.

Art.103.

(1) Până la clarificarea situației privind înființarea Registrului general de evidență a salariaților se vor folosi cărțile de muncă.

(2) La solicitarea salariatului Universitatea este obligată să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.

Art. 104.

Cadrele didactice titulare nu pot avea postul de bază decât la Universitate. Iar dacă devin titulari într-o altă instituție de învățământ pierd dreptul de titular în

cadrul Universitatii, trecand in regim de plata cu ora sau suspendand activitatea la Universitate pe acea perioada.

Art.105. Cetățenii străini și apatrizi pot fi angajați prin contract individual de muncă, în baza permisului de muncă eliberat potrivit legii.

Art.106. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre Universitate și salariat se stabilesc potrivit legii, în cadrul contractului colectiv de muncă și al contractelor individuale de muncă.

Art.107.

(1) Salariatul are în principal următoarele drepturi:

- a) Dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) Dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) Dreptul la concediu de odihnă anual și zilele de sărbători legale;
- d) Dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) Dreptul la demnitate în muncă;
- f) Dreptul la securitate și sănătate în muncă precum și servicii de sanătate în munca;
- g) Dreptul la acces la formare profesională;
- h) Dreptul la informare și consultare;
- i) Dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) Dreptul la protecție în caz de concediere ;
- k) Dreptul la negociere colectivă și individuală ;
- l) Dreptul de a participa la acțiuni colective, organizate în condițiile legii;
- m) Dreptul de a constitui sau a adera la un sindicat;
- n) Sa beneficieze de protecția datelor cu caracter personal, conform legii 677/2001.
- o) Sa beneficieze de drepturile acordate în baza Contractului colectiv de munca
- p) Sa sesizeze conducerea cu privire la deficiențele constatate în activitatea desfășurată, să facă propuneri de înlăturare și/sau de îmbunătățire a activității ;

q) Sa beneficieze de efectuarea cercetarii disciplinare prealabile, in cazurile prevazute de Legea nr.128/1997, coroborate cu cele din Codul Muncii.

(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 fișei postului, intocmai si la timp;

b) Obligația de a respecta regulile de disciplina muncii precum si regulile de conduita si de etica , atat in relatiile de serviciu cat si fata de terti ;

c) Obligația de a respecta prevederile cuprinse în Contractul colectiv de Muncă aplicabil și în Contractul individual de muncă;

d) Obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

e) Obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate si cele de prevenire si stingere a incendiilor;

f) Obligația de a respecta confidentialitatea lucrurilor efectuate;

g) Obligatia de a cunoaste si respecta prevederile Regulamentului Intern, ale Contractului colectiv de munca si ale Contractului individual de munca;

h) Obligatia de loialitate, potrivit careia salariatii au indatorirea de a apara cu loialitate prestigiul Universitatii, precum si de a se abtine de la orice act ori fapt , care poate produce prejudicii inimaginii sau intereselor legale ale acesteia;

i) Prioritatea interesului public, potrivit caruia salariatii au indatorirea in a considera interesul Universitatii mai presus decat interesul personal, in exercitarea atributiilor functiei;

j) Sa nu promita solicitantilor de servicii indeplinirea atributiilor in mod privilegiat sau luarea unor decizii de catre conducerea Universitatii sau de catre salariatii ai institutiei;

k) Sa respecte programul de lucru stabilit de conducerea Universitatii;

l) Sa nu formuleze sesizari sau plangeri calomnioase ;

m) Sa nu perturbe desfasurarea activitatii celorlalti salariatii prin crearea unor situatii conflictuale ;

n) Sa nu scoata bunuri materiale, inscrisuri, evidente, documente din institutie fara forme si aprobari legale, fara documente doveditoare de primire in folosinta

o) Sa nu acorde asistenta si consultanta persoanelor fizice sau juridice, in vederea promovarii de plangeri, actiuni juridice ori de alta natura impotriva institutiei in care isi desfasoara activitatea;

p) Sa nu dezvaluie informatii la care are acces in exercitarea functiei, daca aceasta dezvaluire este de natura sa atraga avantaje necuvenite ori sa prejudicieze imaginea sau drepturile institutiei ori ale unor salariat, precum si ale persoanelor fizice sau juridice;

Art.108.

(1) Angajatorul , are în principal următoarele drepturi:

- a)* să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b)* să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii;
- c)* să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d)* să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e)* să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare potrivit legii și contractului colectiv de muncă aplicabil.

(2) Angajatorului îi revin următoarele obligații:

- a)* să informeze asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b)* să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c)* să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d)* la sfârșitul fiecărui exercițiu financiar să publice pe site-ul Universității din Petroșani , pentru informarea salariaților , situația economică și financiară a universității;
- e)* să se consulte cu Comitetul Sindicatului în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f)* să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g)* să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h)* să elibereze, in baza unei cereri, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului,

- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților definite conform articolului 3,lit.a din legea 677/2001;

Art.109

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Cu titlul de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii și a legilor în vigoare.

(3) Modificarea Contractului Colectiv de Muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

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

Art. 110

(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detașării salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art.111. Delegarea reprezintă exercitarea temporară din dispoziția Universității de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului de muncă, definiție data de Codul Muncii.

Art.112.

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

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art.113. Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului în următoarele situații: în cazul unor situații de forță majoră, ca măsură de protecție a salariatului sau în alte condiții prevăzute de Codul Muncii.

Art.114.

(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin.(2), dacă prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă nu se prevede altfel.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Art. 115. Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitatea temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) executarea unei funcții în cadrul unei autorități executive ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

f) forță majoră;

g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

i) absențe nemotivate. -

Art. 116. Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

Art. 117

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

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

b) ca sancțiune disciplinară;

c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. c), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

Art. 118. Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Art. 119. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

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

Art.120. Contractul individual de muncă încetează de drept:

- a) la data decesului salariatului;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică își încetează existența;
- d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, după caz, la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă ori invaliditate a salariatului, potrivit legii;
- e) 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 ;
- f) 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;
- g) ca urmare a condamnării penale cu executarea pedepsei la locul de muncă, de la data emiterii mandatului de executare;
- h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- i) 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;
- j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

k) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

Art. 121

(1) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractului colectiv de muncă aplicabil, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nu are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Art.122

(1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

(3) Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 123

(1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat la cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Art. 124 Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de natura salariatului în următoarele situații:

a) În cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, Regulamentul de ordine interioară sau Carta Universității;

b) În cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) În cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) În cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

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

Art.125.

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

(2) Procedura cercetării prealabile este de asemenea obligatorie în cazul concedierii pentru situația în care salariatul nu corespunde profesional. Termenele și condițiile cercetării prealabile sunt cele prevăzute pentru cercetarea disciplinară, cuprinse în Lwgea nr.128/1997, cu modificările și completările ulterioare și Codul Muncii.

Art. 126.

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

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

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

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

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art.61 lit.c din Codul Muncii salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în Contractul Colectiv de Muncă, în cuantum de un salariu de bază din grila.

Art.127.

(1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, conform art.65, 68 din Codul Muncii.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală serioasă, dintre cele prevăzute la alin.(1).

(3) Desfășurarea activității sindicale precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Art. 128. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art.129. Prin concedierea colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la art.68, alin.(1) , lit. c din Codul Muncii a unui număr de cel puțin 30 de salariați, în condițiile în care Universitatea care disponibilizează are încadrați peste 300 de salariați

Art.130. În cazul concedierilor colective Universității îi revin următoarele obligații:

a) să întocmească un plan de măsuri sociale prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil la nivel de Universitate, cu consultarea Comitetului sindicatului;

b) să propună salariaților programe de formare profesională;

c) să pună la dispoziție Comitetului sindicatului toate informațiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora;

d) să inițieze în timp util, în scopul punerii de acord, consultări cu Comitetul sindicatului, referitoare la metodele și mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați și de atenuare a consecințelor.

Art. 131.

(1) Angajatorul are obligația să notifice în scris Comitetului sindicatului intenția de concediere colectivă, cu cel puțin 45 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea intenției de concediere colectivă se face sub forma unui proiect de concediere colectivă, care trebuie să cuprindă:

- a)* numărul total și categoriile de salariați;
- b)* motivele care determină concedierea;
- c)* numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
- d)* criteriile avute în vedere, potrivit legii și /sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- e)* măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- j)* măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și contractului colectiv de muncă aplicabil;
- g)* data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- h)* termenul în care Comitetul sindicatului poate face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaților concediați.

(3) Angajatorul are obligația să notifice proiectul de concediere inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care l-a notificat Comitetul Sindicatului.

Art. 132. Comitetul Sindicatului propune măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 de zile calendaristice de la data proiectului de concediere.

Art. 133

(1) Dacă angajatorul a dispus concedieri colective nu poate face angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de 12 luni de la data concedierii acestora conf. art. 72 (1) din Codul Muncii;

(2) În cazul în care în această perioadă angajatorul reia activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, salariații care au fost concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă;

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maxim 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit;

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin.(2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin.(3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 134. La luarea măsurii de desfacere a contractului individual de muncă pentru concedieri colective, vor fi avute în vedere și următoarele criterii minimale:

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, măsurile vor afecta în ordine:

- a) contractele de munca ale salariatilor care solicita plecarea din institutie;
- b) contractele individuale de munca ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si a celor care cumuleaza pensia cu salariul;
- c) contractele individuale de munca ale celor care indeplinesc conditiile legale de pensionare;

(2) In cazul in care la nivelul institutiei exista mai multe posturi de aceeași natura și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desfiintate se va ține cont de următoarele criterii:

a) competența profesională dovedită prin calitatea activității depuse, îndemânare, aptitudini, motivații în muncă;

b) vechime totală în munca și în specialitatea postului ocupat;

c) nivelul studiilor;

d) încadrarea în disciplina muncii, etica profesională și comportamentul în instituție;

e) vechimea în aceeași instituție de învățământ;

f) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poate desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post neavizat de reducere;

g) măsura să afecteze mai întâi persoane care nu au copii în întreținere;

h) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați, care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare;

i) disponibilizările de personal se vor face numai cu acordul Comitetului Sindicatului.

Art. 135

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

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d) din Codul Muncii, care se află în perioada de probă și 61 lit.a.

Art. 136. Decizia de concediere se comunică salariatului în scris și trebuie să conțină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinei de prioritate;

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile din Universitate și termenul în care salariații urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant.

Art. 137. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

(1) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

(2) În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

(3) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar beneficia salariatul. La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere,

Art 138.

(1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă, sau după caz, cel prevăzut în Contractele Colective de Muncă aplicabile ce nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respective de 30 zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractului individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

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

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă sau cu acordul partilor.

Art. 139

(1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1) din Codul Muncii angajatorul poate angaja, în cazurile și în condițiile Codului Muncii personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților.

Art. 140. Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 141. Universitatea are obligația să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă.

Art. 142. Cu excepția dispozițiilor contrare prevăzute în Codul Muncii dispozițiile legale, precum și cele cuprinse în contractele colective de muncă aplicabile salariaților cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată se aplică în egală măsură și salariaților cu contract individual de muncă pe durată determinată.

Art. 143.

(1) Universitatea poate încadra salariați cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin două ore pe zi, prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată denumite *contracte individuale de muncă cu timp parțial*.

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.

(3) Durata săptămânală de lucru a unui salariat angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial este inferioară celei a unui salariat cu normă întreagă comparabil.

(4) Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau

una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile profesionale.

(5) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau Contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură în învățământ.

(6) Cadrele didactice titulare, cercetătorii precum și cei recent pensionați pot efectua activități în regim de contract individual de muncă cu durată determinată sau cu timp parțial.

Art. 144

(1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. 2 din Codul Muncii următoarele:

- a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- c) interdicția de a efectua ore suplimentare cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora;
- d) în situația în care într-un contract individual de muncă în timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1) contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

Art. 145

(1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă.

(2) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

(3) În cazul în care salariatul care desfășoară activitatea în temeiul unui contract individual de muncă cu timp parțial stagiul de cotizare la sistemul public de asigurări sociale se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat conform legii.

Art. 146

(1) Angajatorul este obligată ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracțiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate.

(2) Angajatorul este obligată să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul Universității.

(3) Angajatorul asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiune de normă la toate nivelurile.

Art.147

(1) Personalul didactic, didactic auxiliar și contractual beneficiază de pensie pentru munca depusă în condițiile prevederilor din Legea 19/2000 cu modificările și completările ulterioare.

(2) Personalul didactic poate fi pensionat la data încheierii anului universitar și în condițiile Legii 128/1997 sau în conformitate cu Hotararile Senatului Universitatii.

(3) Pentru profesorii universitari și conferențiarilor universitari cu titlul de doctor, la pensionare se vor avea în vedere prevederile din Legea 128/1997 sau în conformitate cu Hotararile Senatului Universitatii.

Art.148. Din Contractul individual de muncă face parte integrantă limitativ Angajamentul Salariatului în condițiile Legii nr.22/ 1969.

CAPITOLUL VII

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art.149.

(1) Formarea profesională a salariaților din Universitate are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor se fac pe baza standardelor ocupaționale.

Art.150. Formarea profesională a salariaților din Universitate se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către Universitate sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională cu cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) formare individualizată;
- e) alte forme de pregătire convenite între Universitate și salariat.

Art.151. Universitatea are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională conform legislației în vigoare.

Art.152.

(1) Universitatea elaborează anual planuri de formare profesională cu consultarea Comitetului Sindicatului.

(2) Planul de formare profesională elaborat de Universitate face parte integrantă din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Salariații Universității au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Art.153. Formarea profesională individualizată se stabilește de către Universitate împreună cu salariatul în cauză, ținând seama de criteriile avute în vedere în cadrul planului anual de formare profesională și de condițiile de desfășurare a activității la locul de muncă.

Art. 154. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art.155.

(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de Universitate toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către aceasta.

(2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) Dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu poate depăși 25 % din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;

b) Dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25 % din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz de sporul de vechime.

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitatea, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de

angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art.156

(1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională mai mare de 60 de zile în condițiile art. 194 alin. (2) lit. b și alin. (3) din Codul Muncii nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor stagiului de formare profesională.

(2) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(3) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea Universității care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei temporar sau definitiv.

Art. 157

(1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, Universitatea va analiza solicitarea salariatului împreună cu Comitetul Sindicatului.

(2) Universitatea va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1) în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată Universitatea va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art.158. Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

Art.159.

(1) Contractul de adaptare profesională se încheie la o funcție nouă, la un loc de muncă nou, în cadrul unui colectiv nou, în condițiile legii.

(2) Contractul de adaptare profesională se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

Art.160.

(1) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Art.161.

(1) Formarea profesională la nivelul Universității prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator.

(2) Formatorul este numit de Universitate dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

(3) Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel puțin 3 salariați.

(4) Exercițarea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

Art.162

(1) Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

(2) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

CAPITOLUL VIII

CONFLICTELE DE MUNCĂ

Art. 163.

(1) Prin conflict de muncă părțile contractante înțeleg conform art.248 din Codul Muncii orice dezacord intervenit între partenerii sociali în raporturile de muncă.

(2) Conflictele de munca sunt definite conform Legii nr. 168/1999, Legea conflictelor de munca, ca acele conflicte individuale sau colective, nascute între angajator și salariați cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de munca.

(3) Părțile contractante înțeleg că aceste conflicte de muncă ce au ca obiect stabilirea condițiilor de muncă cu ocazia negocierii Contractelor Colective de Muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților sunt denumite conflicte de interese.

(4) Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații decurgând din legi ori din alte acte normative, precum și din contractele colective sau individuale de muncă conflicte referitoare la drepturile salariaților, denumite conflicte de drepturi.

(5) Procedurile de soluționare a conflictelor de interese și a conflictelor de drepturi se stabilesc prin lege specială, respectiv Legea nr. 168/1999, Legea conflictelor de munca, cu modificările și completările ulterioare.

Art.164. Salariații Universității au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

Art. 165

(1) *Greva va fi utilizată de salariați numai după ce au fost epuizate toate mijloacele specifice prevăzute de lege și reprezintă încetarea voluntară și colectivă a lucrului de către salariați.*

(2) Participarea salariaților la grevă este liberă. Nici un salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă.

(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile și pentru categoriile de salariați prevăzute expres de lege.

Art.166. Participarea la grevă, precum și organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligațiilor salariaților și nu pot avea drept consecință sancționarea disciplinară a salariaților greviști sau a organizatorilor grevei.

Art. 167. Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanșarea și desfășurarea grevei, procedurile prealabile declanșării grevei, suspendarea și încetarea grevei, precum și orice alte aspecte legate de grevă se vor desfășura în conformitate cu prevederile Legii 168/1999, Legea conflictelor de munca, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL IX

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 168. Părțile contractante recunosc pentru fiecare din ele și pentru salariați în general, libertatea de opinie. Se ia la cunoștință de ambele părți că Ministerul Educației, Cercetării , Tineretului și Sportului se obligă să adopte o poziție neutră, imparțială și de parteneriat față de organizațiile sindicale și de reprezentanții acestora.

Art.169.

(1) Universitatea are obligația să invite delegați desemnați ai Comitetului sindicatului să participe la ședințele Consiliilor Facultăților , Colegiului Academic Senatului și Biroului de Senat , la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr.54/2003. Procesele verbale încheiate cu această ocazie vor consemna și punctele de vedere ale reprezentantului sindicatului și vor purta, obligatoriu, semnătura acestuia.

(2) Hotărârile Senatului și ale Biroului Senatului al acestuia privitoare la probleme de interes profesional, economic, social, cultural și sportiv, vor fi comunicate în scris comitetului Sindicatului în termen de 48 ore de la data desfășurării ședinței, conform art. 30 (3) din Legea 54/2003.

(3) În scopul apărării drepturilor și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale sau sportive ale membrilor de sindicat, Comitetul Sindicatului va primi de la Universitate informațiile necesare pentru negocierea Contractelor Colective de Muncă sau după caz, pentru încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, în condițiile legii, precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale.

(4) Înștiințarea reprezentanților sindicatelor privind întrunirile birourilor senatelor și birourilor consiliilor profesionale se face cu cel puțin 72 ore înaintea ședinței, comunicându-se acestora ordinea de zi și documentele ce vor fi discutate.

Art.170

Conducerea Universității se obligă să asigure condițiile necesare desfășurării activității sindicale, după cum urmează:

a) să pună la dispoziția sindicatului întreaga documentație tehnică, financiară a instituției potrivit art. 30 (2) din Legea nr. 54/2003 în vederea desfășurării în bune condiții a activității sindicale;

b) să asigure în mod gratuit spațiul, mobilierul și mijloacele necesare desfășurării activității sindicale, inclusiv aviziere special amenajate, fără a afecta spațiile de învățământ și cazare;

c) să sprijine dezvoltarea bazei materiale cu destinație socială, cultural și sportivă și să permită utilizarea ei de către membrii de sindicat;

d) să asigure, conform prevederilor legale, protecția membrilor de sindicat și a reprezentanților acestora în organele de conducere sindicală;

e) Biroul Senatului va transmite în timp util Comitetului Sindicatului, câte un exemplar din hotărârile, deciziile luate, precum și alte informații ce privesc încadrarea, norma didactică, perfecționarea și promovarea personalului, protecția muncii, problemele sociale, accidente de muncă.

Art. 171. În scopul protejării forței de muncă autohtone, părțile convin ca angajarea definitivă de cetățeni străini să se poată face numai cu satisfacerea următoarelor condiții:

a) să aibă cetățenie română;

b) să aibă domiciliul stabil în România;

c) să se prezinte obligatoriu la concursurile pentru ocuparea de posturi în aceleași condiții ca și salariații români;

d) cu excepția situațiilor în care legile în vigoare prevăd în mod expres altfel.

Art. 172. La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.

Art.173

(1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere, sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate conform art.223 din Codul Muncii.

(3) Părțile iau la cunoștință și de prevederile prevăzute la art. 33 din Legea 54/2003 (Legea sindicatelor).

Art. 174. Comitetul Sindicatului recunoaște dreptul patronatului de a stabili, în condițiile Legii 53/2003 (Codul Muncii), răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității, însă hotărârile să fie luate după consultarea sindicatului.

Art.175. Conducerea Universității recunoaște dreptul reprezentanților Comitetului Sindicatului de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate la nivelul instituției de învățământ drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 176. La cererea Comitetului Sindicatului, Conducerea Universității, va dispune reținerea pe statele de plată a cotizațiilor membrilor de sindicat și vărsarea sumelor respective în contul Sindicatului din Universitate.

Art.177. Salariații cu vechime în instituție de cel puțin 10 ani, cărora li se desface contractul de muncă prin pensionare pentru limită de vârstă sau incapacitate de muncă, vor primi din partea instituției o indemnizație egală cu cel puțin un salariu de bază lunar din venituri proprii, în limita fondurilor disponibile.

Art. 178. Angajații și copiii personalului angajat din Universitatea Petroșani sau pensionat din cadrul Universității sunt scutiți de taxa de admitere și înmatriculare pentru ciclul I și II de licență. Beneficiază de gratuitate la cazare în camerele proprii studentesti, copiii angajaților universității.

Art.179. Conducerea Universității din Petroșani și Comitetul sindicatului vor proceda la amenajarea Clubului universitar și Clubului Sindicatelor, avându-se în vedere ca aceasta să funcționeze pe tot parcursul anului universitar.

Art.180

(1) Conducerea Universității și Conducerea Sindicatului se numesc drept parteneri sociali permanenți.

(2) Părțile convin să se facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a Contractului Colectiv de Muncă la toate nivelele, a Cartei universitare și Regulamentului de ordine interioare și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

Art.181. Conducerea Universității împreună cu SINDICATUL CADRELOR DIDACTICE ȘI PERSONALULUI MUNCITOR DIN UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI se obligă să aducă la cunoștința salariaților din Universitate a prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, prin afișare pe site-ul Universității din Petroșani.

CAPITOLUL X

DIPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

Art.182

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe baza prevederilor Legii 130/1996, republicată și a Contractului Colectiv de Muncă Unic la nivel de Ramură de învățământ.

(2) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă sunt considerate minime și obligatorii.

Art.183. Prevederile actelor normative ce vor fi elaborate după încheierea Contractului Colectiv de Muncă vor avea prioritate dacă au reglementări mai favorabile.

Art.184. Prevederile prezentului contract și eventualele acte adiționale specifice încheiate la nivel de Universitate produc efecte pentru toți salariații din unitate reprezentați de către Comitetul Sindicatului din Universitate conform art.9 din Legea 130/1996 republicată, indiferent de data angajării.

Art. 185. Se recunoaște de ambele părți componența comisiilor mixte paritare a căror funcționare va fi asigurată pe toată durata aplicării Contractului Colectiv de Muncă.

Art. 186. Comitetul Sindicatului are dreptul de a verifica modul de aplicare a prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, respectiv a contractelor individuale de muncă în cadrul Universității din Petroșani, pe toată durata valabilității, de a acționa pe orice cale legală pentru a asigura aplicarea acestora.

Art. 187.

(1) Fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă următoarele anexe:

Anexa 1 – Componența comisiei mixte paritare.

Anexa 2 – Contractul individual de muncă (model).

- a) Fișa postului didactic
- b) Fișa postului contractual

Anexa 3 – Protocol încheiat după semnarea contractului de către părți.

Anexa 4 – Regulamentul privind organizarea și funcționarea comisiei paritare.

Anexa 5 - Regulamentul intern al Universitatii din Petrosani.

Anexa 6 – Carta Universitara.

(2) De asemenea, fac parte integrantă din prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de Universitate toate protocoalele, procesele verbale încheiate între părți pe parcursul valabilității prezentului contract și orice alte reglementări legale în domeniu, neputând fi diminuate drepturile negociate.

Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă neconforme cu legea sunt nule de drept.

(3) Prezentul Contract Colectiv de Muncă își produce efectele începând cu data înregistrării în condițiile prevăzute de Legea nr. 130/1996, republicată.

Sunt valabile doar exemplarele ce au pe fiecare pagină semnăturile autorizate.

Acest contract încheiat în 3 (trei) exemplare, a fost semnat azi, 03.09.2010, de către părțile contractante reprezentate prin:

UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI

1.Prof.univ.dr.ing.mat. **POP EMIL**
2.Conf.univ.dr.mat.**MITRAN ILIE**
3.Conf.univ.dr.ec. **RASCOLEAN ILIE**
4. Dr.ec.**MĂCRIȘ ADRIAN**
5.Ing.**COSTANDOIU RODICA**
6.Jr. **NEGRU MARIANA**

S.C.D.P.M.

1.Prof.univ.dr.ing. **SIMASCHIEVICI HORIA**
2. Conf.univ.dr.ing.**MIHĂILESCU SORIN**
3. Lacatus mecanic **RADA CONSTANTIN**
4. Prof.univ.dr.ing. **ZOLLER CAROL**
5.Ing.ec. **SGĂVÂRDEA TATIANA**
6. Sef lucr.**SZASZ (CENUSE) MELINDA**