

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 art. 41,alin.5 din Constituția României, a dispozițiilor Legii nr. 62/2011,

I. UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI, reprezentată prin

1. Prof.univ.dr.ing. <i>POANTA Aron</i>	- RECTOR
1. Conf.univ.dr.ing. <i>MARCU Daniel Marius</i>	- PRORECTOR
2. Conf.univ.dr.ec. <i>DURA Codruța</i>	- PRORECTOR
3. Dr.ec. <i>MĂCRIȘ Adrian Nicu</i>	- CONTABIL ȘEF
4. Ing.ec. <i>COSTANDOIU Stanca Rodica</i>	- ȘEF SERVICIU
5. Jr.ec. <i>NEGRU MARIANA</i>	- CONSILIER JURIDIC

II. 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.Laborant ȘTEFU Mariana	- 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 se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art.2. Contractul Colectiv de Muncă la nivelul Universității din Petroșani, denumit în continuare contract colectiv, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului 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) Părțile contractante asigură aplicarea clauzelor prezenului contract colectiv, în condițiile legii.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale angajatorii respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de tratament față de toți salariații, fără discriminare.

(3) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare

(4) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală în raport cu munca prestată, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul împotriva concedierilor nelegale.

(5) Prin prezentul contract colectiv părțile recunosc prevederile Cartei Universitare, ale Regulamentului Intern și ale altor acte normative, în vigoare.

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;
- i) evaluarea activității profesionale conform procedurii.

(7) Evaluarea performanțelor profesionale individuale anuale ale personalului se face în conformitate cu prevederile art.26 alin.(6) din Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice și are la bază aprecierea în mod sistematic și obiectiv a randamentului, a calității muncii, a comportamentului, a inițiativei, a eficienței și creativității, pentru fiecare salariat.

Evaluarea performanțelor profesionale trebuie făcută cu probitate, deontologie profesională, realism și obiectivitate de către conducătorul ierarhic superior al persoanei evaluate.

Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, prin acordarea unuia dintre calificativele „foarte bine”, „bine”, „satisfăcător” sau „nesatisfăcător”.

Perioada de evaluare este cuprinsă între 1-31 ianuarie a fiecărui an.

Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie -31 decembrie a anului anterior celui în care se face evaluarea.

În mod exceptional, evaluarea performanțelor anuale individuale se face și în cursul perioadei evaluate, în următoarele cazuri:

a) atunci când pe parcursul perioadei evaluate raportul de muncă al personalului contractual evaluat încetează, se suspendă pe o perioadă de cel puțin 3 luni sau se modifică, în condițiile legii .

În acest caz personalul contractual va fi evaluat pentru perioada de până la încetarea, suspendarea sau modificarea raporturilor de muncă;

b) atunci când pe parcursul perioadei evaluate raportul de serviciu sau, după caz, raportul de muncă al evaluatorului încetează, se suspendă pe o perioadă de cel puțin 3 luni sau se modifică, în condițiile legii. În acest caz evaluatorul are obligația ca, înainte de încetarea, suspendarea sau modificarea raporturilor de serviciu sau raporturilor de muncă, într-o perioadă de cel mult 15 zile calendaristice, să realizeze evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului contractual din subordine;

c) atunci când pe parcursul perioadei evaluate persoana evaluată dobândește o diplomă de studii de nivel superior și urmează să fie promovată, în condițiile legii, într-o funcție corespunzătoare studiilor absolvite;

d) atunci când pe parcursul perioadei evaluate persoana evaluată este promovată în grad/treaptă profesională.

(8) Calificativul acordat ca urmare a evaluării în cazurile prevăzute la alin.(4) va fi avut în vedere la evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale.

Procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale se va realiza pe baza următoarelor criterii prevăzute la art.5 lit.c) din Legea nr. 284/2010:

- a) cunoștințe și experiență;
- b) complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
- c) judecata și impactul deciziilor;
- d) influență, coordonare și supervizare;
- e) contacte și comunicare;
- f) condiții de muncă;
- g) incompatibilități și regimuri speciale.

Dupa caz, în funcție de specificul activității instituției și de atribuțiile specifice unor compartimente, pot fi stabilite criterii suplimentare de evaluare de către angajator.

Pe baza elementelor menționate la art.3 alin.8, persoana care va realiza procedura de evaluare acordă note de la 1 la 5, pentru fiecare criteriu prevăzut în fișa de evaluare a fiecărui angajat.

Nota finală a evaluării reprezintă media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu.

Calificativul final al evaluării se stabilește pe baza notei finale, după cum urmează:

- a) între 1,00-2,00= nesatisfacator;
- b) între 2,01-3,50= satisfacator;

- c) între 3,51-4,50= bine;
- d) între 4,51-5,00= foarte bine.

Notele corespunzătoare fiecărui criteriu vor fi acordate de către conducătorul ierarhic superior al persoanei evaluate.

După aducerea la cunoștința persoanei evaluate a consemnărilor făcute de evaluator în fișa de evaluare, aceasta se semnează și se datează de către evaluator și persoana evaluată.

În cazul în care între persoana evaluată și evaluator există diferențe de opinie asupra consemnărilor făcute, comentariile persoanei evaluate se consemnează în fișa de evaluare.

Evaluatorul poate modifica fișa de evaluare dacă se ajunge la un punct de vedere comun.

Fișa de evaluare se înaintează contrasemnatarului. În situația în care calitatea de evaluator o are Rectorul (conducătorul instituției), fișa de evaluare nu se contrasemnează.

În sensul prezentului act administrativ, are calitatea de contrasemnatar superiorul ierarhic evaluatorului, potrivit structurii organizatorice instituției publice.

Fișa de evaluare poate fi modificată conform deciziei contrasemnatarului, în următoarele cazuri:

- a) aprecierile consemnate nu corespund realității;
- b) între evaluator și persoana evaluată există diferențe de opinie care nu pot fi soluționate de comun acord.

Fișa de evaluare modificată în condițiile prevăzute la alin. (1) se aduce la cunoștință persoanei evaluate.

Angajații nemulțumiți de rezultatul evaluării pot să îl conteste la conducătorul instituției publice. Conducătorul instituției publice soluționează contestația pe baza fișei de evaluare , a referatului întocmit de către persoana evaluată și a celui întocmit de evaluator și avizat de contrasemnatar.

Contestația se formulează în termen de 5 zile lucrătoare de la luarea la cunoștință de către persoana evaluată a fișei de evaluare contrasemnate și se soluționează în termen de 10 zile lucrătoare de la data expirării termenului de depunere a contestației.

Rezultatul contestației se comunică persoanei evaluate în termen de 5 zile lucrătoare de la soluționarea contestației.

Angajații nemulțumiți de modul de soluționare a contestației formulate potrivit alin. (1) se pot adresa instanței competente, în condițiile legii.

Angajații evaluați direct de către conducătorul instituției publice , care sunt nemulțumiți de rezultatul evaluării, se pot adresa instituției competente, în condițiile legii.

Dacă la evaluare angajatul primește calificativul „ nesatisfăcător”, se consideră ca acesta nu corespunde cerințelor postului și se va proceda în conformitate cu prevederile legislației muncii, în vigoare.

Compartimentul de gestiune a resurselor umane poate propune conducerii instituției publice utilizarea rezultatelor obținute din evaluări, în scopul:

- a) pregătirii și perfecționării personalului pentru:
 - definirea profilului viitor al competențelor și abilităților corespunzătoare fiecărui post;
 - monitorizarea raportului rezultat/cost, obținut în urma activității de pregătire, perfecționare;
 - elaborarea programelor (strategiei de pregătire continuă a personalului) prin stabilirea unui plan de pregătire continuă pentru fiecare angajat și prin evaluarea resurselor financiare necesare acestui scop;
- b) recrutării/selecționării personalului la elaborarea sau la realizarea unor programe/proiecte;
- c) determinării evoluției performanțelor profesionale individuale în grup.

Metodologia prezentată are ca obiectiv principal asigurarea unui sistem motivațional, care să determine creșterea performanțelor profesionale, individuale, în vederea promovării în gradele ori treptele profesionale imediat superioare.

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, 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 făcând actele normative în vigoare.

(2) Părțile contractante sunt de acord cu respectarea prevederilor art. 51 și art.135 din Legea dialogului social 62/2011, 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 la nivel de Universitate nu poate conține clauze, care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite potrivit legii.

(2) Dacă prin reglementări anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări, în condițiile 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 colectiv 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 va 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 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 încheiat pe un an

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

(5) Inițiativa negocierii aparține angajatorului.

(6) În cazul în care angajatorul 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 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 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 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 unitatii;

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 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 comisii paritare 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 universitară este stabilită conform art. 287 din Legea nr.1/2011 -Legea educației naționale.

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, conform art.282 alin (22) al Legii nr.1/2011 Legea educației naționale.

(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 de referință maximă de 12 luni (nu se ia în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare) 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 și 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 Conducerii Sindicatului, sau în baza unei dispoziții legale.

Art.16. Drepturile și obligațiile personalului didactic și didactic auxiliar sunt reglementate prin Legea nr.1/2011 -Legea educației naționale.

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 de către Universitate, cu acordul Conducerii Sindicatului.

Art.18

(1) Atribuțiile personalului didactic din învățământul superior sunt cele menționate în art.213 și art.287 din Legea nr.1/2011 Legea educației naționale și Carta universitară.

(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)

(3) 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.117-121 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. 118, 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, conform art.7 din Legea 283/2011.

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, conform art.17 OUG 96/2003 pentru mamele care alăptează.

(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 cu retribuire corespunzătoare timpului lucrat, 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 plată cu ora prin decizia Rectorului sau cu contract cu perioadă determinată cu timp parțial, în condițiile legii pe perioada activității școlare.

Art.29.

(1) Normele de muncă se adoptă 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 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 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;
- 15 august-Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie-Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;

- 25 și 26 Decembrie ;

- 2 zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele trei sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

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

Art.35 Prevederile art. 34 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 aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea efectiv prestată într-un an calendaristic.

(2) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite, stabilite prin contractul colectiv 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

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu de odihnă conform art.304 alin.(3) lit.a și b din Legea nr.1/2011 Legea educației naționale, pe perioada vacanțelor școlare.

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

(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 10 zile lucrătoare de concediu de odihnă 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 odihna ale salariatilor bugetari sunt aplicabile reglementarile în materie, cuprinse în H.G.250/1992-republicată, precum și dispozițiile art.22 din Ordonanța nr. 3/2006 și art.23 din Ordonanța nr. 10/2008, art. 304 din Legea nr.1/2011 Legea educației naționale și a Ordinului 5559/2011 -Norme metodologice pentru efectuarea concediului de odihna în învățământ și Ordinul nr. 5411/2012, care modifică Ordinul nr. 5559/2011.

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 poate stabili, după avizul favorabil al șefului ierarhic direct și cu aprobarea conducerii Universității, pentru o durată de maximum 1 an în ultimele 24 luni calendaristice.

(3) Pentru cadrele didactice durata și condițiile de acordare a concediului fără plată sunt stabilite prin art. 304 alin.11 din Legea nr.1/2011-Legea educației naționale, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 45.

(1) Personalul didactic beneficiază de concediu de odihnă ce se corelează cu vacanțele studenților în condițiile prevederilor art. 304 alin.13, din Legea nr.1/2011 Legea educației naționale, de cel puțin 40 de zile lucrătoare, stabilite de Senatul universitar.

(2) Conform prevederilor cuprinse în H.G.250/1992-republicată, precum și dispozițiile art.22 din Ordonanța nr. 3/2006, art.23 din Ordonanța nr. 10/2008, art. 304 din Legea nr.1/2011 Legea educației naționale și a Ordinului 5559/2011 privind Normele metodologice pentru efectuarea concediului de odihnă în învățământ, la determinarea indemnizației de concediu de odihnă se vor lua în calcul, pe lângă salariul de bază și sporurile de care beneficiază salariatul, 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 | - 21 zile lucrătoare |
| - între 5 - 15 ani | - 24 zile lucrătoare |
| - peste 15 ani | - 28 zile lucrătoare |

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

(4) Pentru salariații care lucrează în condiții periculoase sau vătămătoare, se acordă un număr de 3 zile de concediu de odihnă suplimentar.

(5) 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.

(6) Pentru salariații care se angajează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada de la angajare, 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 stabilește conform Legii nr.1/2011, raportat la vacanțele școlare, fracționat, universitatea fiind obligată să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu de odihnă neîntrerupt.

(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 - 5 zile lucrătoare
- e) decesul rudelor până la gradul III inclusiv (soț/ soție, părinți, copil, bunici, frați/surori) ale salariatului - 5 zile lucrătoare;
- f) deces noră/ginere, socru,/soacra - 3 zile lucrătoare;
- g) donatorii de sânge - conform legii;
- h) la schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;

(2) 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 plătite.

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, proportional 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 perioada 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 puțin 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 convenite salariatului, altele decât salariale.

Art.56.

(1) In cazul în care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala conform programului, în conditiile prevazute de lege, salariatul în cauză are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare, sau de până la 80 de ore.

(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. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii.

(2) Salariul de bază este reglementat în conformitate cu Legea cadru nr.284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și reglementările ulterioare.

(3) 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.

(4) 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 din Petroșani.

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 sau 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 sau 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 de conducerea universității sau de Consiliul de Administrație.

Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plată cu ora se face în baza deciziei rectorului, conform acoperirii statelor de funcții.

e) Universitatea poate acorda în raport cu prevederile legale, personalului didactic și nedidactic, din venituri proprii și alte sporuri, indemnizații, compensații și drepturi salariale suplimentare, în condițiile legii, pe baza hotărârii senatului, prin decizia rectorului.

Din veniturile proprii ale Universității se pot stabili anual salarii diferențiate, reprezentând o creștere de până la 30% a salariilor de bază, fără ca aceste sume să constituie bază de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale, în limita fondurilor disponibile, în baza hotărârii senatului.

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

Art.61 Partile convin asupra următoarelor drepturi salariale :

1) spor pentru vechimea în muncă, calculată după cum urmează:

Tranșa de vechime	Spor la salariul de bază
3-5 ani	5%
5-10 ani	10%

10-15 ani	15%
15-20 ani	20%
peste 20 ani	25%

Sporul corespunzător vechimii în muncă, calculat conform prevederilor de mai sus, se plătește începând cu data de 1 a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea. Acest spor este cuprins în valoarea salariului de bază nou constituit.

Conform Legii nr.284/2010 gradațiile de vechime în muncă calculate pe tranșă de vechime, se echivalează după cum urmează:

Gradația de vechime Spor la salariul de baza

0	baza	0 %
1	3-5 ani	5%
2	5-10 ani	10 %
3	10-15 ani	15%
4	15-20 ani	20%
5	peste 20 ani	25%

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

(3) Sumele cuprinse în compensații tranzitorii sunt sumele stabilite conform art.6 din Ordonanța nr.1/2010, art.1 din Legea nr.285/2010.

(4) Personalul didactic și didactic auxiliar cu o vechime neîntreruptă în învățământ de peste 10 ani poate beneficia de un spor de stabilitate de 15% inclus în salariul de bază.

(5) Pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare religioasă, salariatului i se acordă o zi liberă .

(6) Alte sporuri negociate prin contractele colective de muncă sau actele adiționale aferente acestora , încheiate la nivelul Universității.

(7) Pentru prestarea de activități în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare sau penibile, salariații pot beneficia de un spor la salariul de bază, în condițiile legii.

(8) Personalul didactic și didactic auxiliar beneficiază de gradații de merit potrivit art. 311 din Legea nr.1/2011 și Cap.I, art.3, lit.D din Legea nr. 63/2011.

Art.62. Salariații au dreptul și la alte sporuri aprobate de Ministerul Educației Naționale.

Art.63.

(1) Părțile contractante convin ca personalul din învățământ poate să beneficieze de următoarele premii:

a) un premiu lunar în limita a 2% din fondul de salarii, în condițiile legii. Acest fond de premiere se poate acorda în cursul anului, salariaților care au realizat sau au participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției. Sumele neconsumate pot fi utilizate în lunile următoare în cadrul aceluiași an bugetar.

Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către Ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, cu consultarea organizației sindicale la nivel de Universitate.

b) cu ocazia sărbătorilor de Crăciun și Paște , Ziua Națională a României se pot acorda tichete de masă pentru zilele efectiv lucrate de salariați, conform Legii 142 / 2006 , din venituri proprii, în limita fondurilor disponibile și/ tichete cadou din venituri proprii, ajutoare sociale, în condițiile legii;

c) salariații care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din Universitate .

Art.64. În caz de deces al unui salariat se acordă un ajutor de deces conform Legii nr.263/2010, 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 convenite salariaților se plătesc 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 pot fi plătite conform reglementarilor în vigoare, în funcție de sursele de finanțare existente.

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

(3) Munca prestată de către personalul didactic, pentru desfășurarea examenelor de admitere, activitatea referenților la susținerea tezelor de doctorat și alte activități didactice, va fi plătită conform reglementărilor în vigoare, în regim de plata cu ora, conform art.12 și art.14 din Ordinul 1350/2007.

(4) Activitatea de cercetare, cursuri postuniversitare, POSDRU, a personalului didactic, didactic auxiliar și contractual, prestată în afara normei, va fi remunerată conform legislației în vigoare, aceste fonduri fiind suportate din surse aferente activităților respective.

Art.68.

(1) Cadrele didactice titulare, alese în Parlament, numite de Guvern sau îndeplinind funcții de specialitate specifică în aparatul Parlamentului, al Președinției, al Guvernului și în Ministerul Educației Naționale, 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 Președinției, a Parlamentului sau a Guvernului.

(3) Liderii sindicatelor din învățământ au dreptul de rezervare a postului, conform Legii nr. 62/2011, 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 însoțitorii 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, în condițiile prezentului articol, se consideră vechimea la catedră conform Legii nr.1/2011 Legea educației naționale.

(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 pentru stabilirea funcției de bază la Universitatea din Petroșani.

(8) Conform art.291 alin.(4) calitatea de titular există numai în raport cu o singură instituție de învățământ superior sau cu o singură instituție de cercetare dezvoltare când un cadru didactic desfășoară activități didactice sau de cercetare științifică în mai multe instituții de învățământ superior ori de cercetare-dezvoltare, calitatea de titular poate fi numai la una dintre ele, iar în celelalte calitatea este de cadru didactic asociat sau de cercetător asociat.

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, cu obligativitatea rezervării postului. 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.

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, in 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) In 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 cursul unei luni 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 buneicredințe. 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 periclitizează 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 263/2010 și HG 247/2007 în condiții de muncă normale.

Art.79. Cu privire la securitatea și sănătatea în munca a angajaților se vor aplica prevederile Legii nr. 319/2006, cu modificările ulterioare.

(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 treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, retroproiector, instalație audio-video, table și mijloace de scris nepoluante, etc

- 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, etc;

- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante;

- 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 apți pentru activitatea pentru care sunt încadrați.

(2) Angajatorul asigură fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set de analize medicale.

(3) Obligația prezentării la controlul medical aparține salariaților.

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

Art.82. În 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. În 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) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și reprezentanții sindicatelor.

(4) Instruirea este obligatorie pentru noii salariați, pentru cei care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(5) Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

(6) 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. În 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 .

Art.88. Pe baza contractului colectiv 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.

Art. 89.

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

(2) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare originale , câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat) , angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(3) 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.

(4) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de norma prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau determinată, denumite contracte individuale de munca cu timp parțial, conform și art. 81 lit.e și 101 indice1, din Codul Muncii

(5) Universitatea poate încadra cu contract de muncă pe durată determinată, cu timp parțial și bursieri doctoranzi conform legii.

(6) Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al carui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

(7) Angajarea de personal didactic se face cu respectarea prevederilor art. 293-301 din Legea nr.1/2011 Legea Educației nNaționale și a Codului Muncii.

Art.90 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 prevăzută de art.19 din Codul Muncii, 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. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator, la momentul semnării contractului sau a actului adițional, după caz.

(2) Informarea prevăzută la alin. (1) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art.17 și 18 din Codul Muncii, respectiv:

- 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) Conform art. 38 din Codul Muncii, salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

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

În mod excepțional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege

(6) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la art. 91 alin.2) din contractul colectiv, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional, la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare, de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută expres de lege.

(7) Actul adițional nu se încheie în situația în care modificarea contractului individual de muncă rezultă din lege (ex. acordarea indexărilor, majorărilor salariale, salarii diferențiate).

Art.92.

(1) Încadrarea personalului didactic se face prin concurs, respectându-se prevederile Legii nr.1/2011 Legea educației naționale.

(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) salariați 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 Consiliul de Administrație.

(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 20 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 adeverințe medicale, 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 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel puțin 120 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) Pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverință, care este vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărei rază teritorială de competență acesta își are sediul.

(4) 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 baza.

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. Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru același post este de maxim 12 luni.

Art.103.

(1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un Registrul general de evidență a salariaților, care se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă (ITM) în a cărei rază teritorială se află domiciliu, respectiv sediul angajatorului, dată la care devine document oficial.

(2) Registrul general de evidență al salariaților se completează și se transmite ITM în ordinea angajării și cuprinde, elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ ocupația conform specificației COR sau a altor acte normative, tipul CIM, salariul, sporurile în cuantumul acestora, perioada și clauzele de suspendare a CIM, perioada detașării și data încetării CIM.

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

Art. 104.

Cadrele didactice titulare nu pot avea postul de baza decât la Universitate, iar dacă devin titulari într-o alta institutie de invatamant pierd dreptul de titular în cadrul Universitatii, trecând în regim de plata cu ora sau suspendând activitatea la Universitate pe acea perioadă.

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 sanatare 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) Să beneficieze de protecția datelor cu caracter personal, conform Legii 677/2001.
- o) Să beneficieze de drepturile acordate în baza contractului colectiv.

p) Să sesizeze conducerea cu privire la deficiențele constatate în activitatea desfășurată, să facă propuneri de înlăturare și/sau de îmbunătățire a activității ;

q) Să beneficieze de efectuarea cercetării disciplinare prealabile, în cazurile prevăzute de Legea nr.1/2011 Legea educației naționale, 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, întocmai și la timp;

b) Obligația de a respecta regulile de disciplina muncii precum și regulile de conduită și de etică, atât în relațiile de serviciu cât și față de terți ;

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 și cele de prevenire și stingere a incendiilor;

f) Obligația de a respecta confidentialitatea lucrărilor efectuate;

g) Obligația de a cunoaște și respecta prevederile Regulamentului Intern, ale Contractului colectiv de muncă și ale Contractului individual de muncă;

h) Obligația de loialitate, potrivit căreia salariatul are îndatorirea de a apăra cu loialitate prestigiul Universității, precum și de a se abține de la orice act ori fapt, care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia;

i) Prioritatea interesului public, potrivit căreia salariatul are îndatorirea în a considera interesul Universității mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;

j) Să nu promită solicitanților de servicii îndeplinirea atribuțiilor în mod privilegiat sau luarea unor decizii de către conducerea Universității sau de către salariați ai instituției;

k) Să respecte programul de lucru stabilit de conducerea Universității;

l) Să nu formuleze sesizări sau plângeri calomnioase ;

m) Să nu perturbe desfășurarea activității celorlalți salariați prin crearea unor situații conflictuale ;

n) Să nu scoată bunuri materiale, înscrisuri, evidente, documente din instituție fără forme și aprobări legale, fără documente doveditoare de primire în folosință

o) Să nu acorde asistență și consultanță persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de plângeri, acțiuni juridice ori de altă natură împotriva instituției în care își desfășoară activitatea;

p) Să nu dezvăluie informații la care are acces în exercitarea funcției, dacă aceasta dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile instituției ori ale unor salariați, precum și 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.

(3) 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, în 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 titlu 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 individual 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 dată de Codul Muncii.

Art.112.

(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 zile în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării, nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(2) Conform art.25 din Legea 284/2010, Legea unică a salarizării, exercitarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unei persoane angajate care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere și care nu a fost sancționată disciplinar, pe o perioadă de maximum 6 luni într-un an calendaristic. În mod excepțional perioada prevăzută anterior, poate fi prelungită cu maximum 6 luni dacă în statute sau legi speciale nu se prevede altfel.

(3) În perioada respectivă, persoana beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective.

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 nu 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 la nivel de Universitate, 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.

(1) 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.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (2) , salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

(3) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt. -

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 intercurente, 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) 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.
- c) În cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.
- d) Pe durata detașării
- e) Pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau a atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a și b 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.

În cazurile prevăzute la alin1 lit c, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile, la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ.

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 precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;
- b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) abrogat.
- d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate a salariatului, pensie anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducere a vârstei standard de pensionare;
- 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 suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

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) abrogat.

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 Universitatii;

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 în 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) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art.124 lit.d, poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare, stabilite prin CCM aplicabil, sau, în lipsa acestuia prin Regulamentul Intern.

(3) 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 Legea nr.1/2011 Legea educației naționale 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 3 salarii de baza, din venituri proprii.

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.

(4) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art.65-68 din Codul Muncii salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în Contractul Colectiv de Muncă, în cuantum de 3 salarii de baza, din venituri proprii.

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 conducerii sindicatului;
- b) să propună salariaților programe de formare profesională;
- c) să pună la dispoziție conducerii 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 conducerii 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;
- f) 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.

Criteriile prevăzute la alin.2 lit d, se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

(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) În termen de 45 de zile calendaristice, de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul, de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă;

(2) În situația în care în perioada prevăzută la anul precedent, se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională, o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maxim 5 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 muncă ale salariaților care solicită plecarea din instituție;
- b) contractele individuale de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și a celor care cumulează pensia cu salariul;
- c) contractele individuale de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare;

(2) În cazul în care la nivelul instituției există mai multe posturi de aceeași natură 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 (până la vârsta de 25 de ani, inclusiv);

h) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați, care au în întreținere copii (până la vârsta de 25 de ani, inclusiv) 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.

Aceste criterii minimale se aplică numai în cazul concedierilor colective.

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) Concedierea individuală a salariatului care nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin Contractul colectiv aplicabil, sau în lipsa acestuia prin Regulamentul Intern.

(3) În cazul în care concedierea se dispune pentru motive prevăzute la art.61 lit. c și din Codul muncii, precum și în cazul în care contractul a încetat de drept în temeiul art. 56 lit.f angajatorul 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.

(4) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin.(3) acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(5) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicare angajatorului, conform prevederilor alin.(3) pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(6) În cazul în care salariatul nu-și manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin.(5) precum și după notificarea cazului către AJOF conform alin.(4) angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(7) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art.61 lit.c și d din Codul muncii, salariatul poate beneficia de o compensație în cuantum de 3 salarii brute ale salariatului.

(8) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 65 și 66 din Codul muncii, salariatul poate beneficia de o compensație în cuantum de 3 salarii brute ale salariatului din venituri proprii.

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.

(1) 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 20 zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 45 zile lucrătoare 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 părților.

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, 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 munca 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 prin plată cu ora.

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 cu 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 în regim de plată cu ora, se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă în condițiile prevăzute de Legea 63/2011, Legea nr. 1/2011, fără acordare de concediu de odihnă și alte sporuri.

(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.

(4) Pentru cadrele didactice salariate în regim de plată cu ora prin contracte individuale de muncă cu timp parțial pe perioadă determinată, plata se va efectua în funcție de numărul de ore efectuate în luna în curs.

Art. 146

(1) Angajatorul este obligat 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 obligat să informeze la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiuni de normă sau normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiuni de normă și invers.

(3) Angajatorul asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiuni 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 263/2010 cu modificările și completările ulterioare.

(2) Personalul didactic poate fi pensionat în condițiile Legii nr.1/2011 Legea educației naționale.

(3) Conform art.316 al Legii nr.1/2011 Legea educației naționale, în cazul în care personalul sancționat disciplinar nu a mai săvârșit abateri disciplinare în cursul unui an de la aplicarea sancțiunii, îmbunătățindu-și activitatea și comportamentul, autoritatea care a aplicat sancțiunea disciplinară poate dispune ridicarea și radierea sancțiunii.

Art.148. Conform art. 316 din Legea nr.1/2011-Legea Educației Naționale, în cazul când personalul sancționat disciplinar, nu a mai săvârșit abateri disciplinare, în cursul unui an de la aplicarea sancțiunii, îmbunătățindu-și activitatea și comportamentul, se dispune radierea sancțiunii.

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) stagiile de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagiile de practică și specializare în țară și în străinătate;
- d) formare individualizată;
- e) alte forme de pregătire convenite între Universitate și salariat.

Art.151.

(1) Universitatea are obligația de a asigura salariaților acces periodic la formarea profesională conform legislației în vigoare.

(2) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de angajator și sindicat.

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 stagi de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

Art.156

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

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, conform alin.(1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin.(1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă această perioadă fiind conderată stagi de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

(4) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagi de formare profesională în condițiile alin.(1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(5) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului 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 CIM.

(6) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin.(4) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la CIM.

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 sindicatul.

(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 colectiful 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 colectifului 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 conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social, ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.

(2) Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială, respectiv Legea nr. 62/2011.

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 la 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 62/2011, Legea dialogului social.

Art. 168. Nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă, revendicările angajatorilor pentru a căror rezolvare este necesară adoptarea unei legi sau a altui act normativ. În conflictele colective de muncă, la nivel de unitate, angajații sunt reprezentați de sindicatele reprezentative din unitate, potrivit legii.

Art. 169. În cazul conflictelor colective de muncă angajații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative care participă la negocierile colective ale contractului sau acordului colectiv de muncă aplicabil.

Art. 170. Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în următoarele situații:

- a) angajatorul refuză să înceapă negocierea unui contract ori acord colectiv de muncă, în condițiile în care nu are încheiat un astfel de contract sau acord, ori cel anterior a încetat;
- b) angajatorul nu acceptă revendicările formulate de angajați;
- c) părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract sau acord colectiv de muncă până la adata stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Art. 171.

(1) În toate cazurile în care există premisele declanșării unui conflict colectiv de muncă organizațiile sindicale reprezentative sau reprezentanții angajaților, după caz, vor sesiza în scris angajatorul despre această situație, precinzând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul este obligat să primescă și să înregistreze sesizarea astfel formulată.

(2) Angajatorul are obligația de a răspunde în scris sindicatelor în termen de 2 zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

Art.172. În situația în care angajatorul nu a răspuns la toate revendicările formulate sau deși a răspuns, sindicatele ori reprezentanții salariaților, după caz, nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, conflictul colectiv de muncă se poate declanșa.

Art.173. Pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă, angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă.

Art.174. Conflictul colectiv de muncă se declanșază numai după înregistrarea prealabilă a acestuia, astfel: la nivelul universității organizația sindicală reprezentativă notifică angajatorului declanșarea conflictului colectiv de muncă și sesizează în scris I.T.M. din județul în care își desfășoară activitatea angajații universității care au declanșat conflictul, în vederea concilierii.

Art.175. Concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict, conform legii.

Art. 176. Procedura de conciliere este obligatorie.

C A P I T O L U L I X

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 177. 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.178

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

a) 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;

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

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

d) Consiliul de Administrație va transmite în timp util conducerii Sindicatului, câte un exemplar din hotărârile, deciziile luate, precum și alte informații ce privesc încadrarea, norma universitară, perfecționarea și promovarea personalului, protecția muncii, problemele sociale, accidentele de muncă.

Art.179

(1) 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, conform art.130 din Legea 62/2011

(2) Universitatea are obligația să invite delegați desemnați ai sindicatului să participe la ședințele Consiliilor Facultăților, Colegiului Academic Senatului și Consiliul de Administrație, la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social, cultural sau sportiv. Procesele verbale încheiate cu această ocazie vor consemna și punctele de vedere ale reprezentantului sindicatului și vor purta, obligatoriu, semnătura acestuia.

(3) Hotărârile Senatului și ale Consiliului de Administrație 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.

(4) Înștiințarea reprezentanților sindicatelor privind întrunirile Senatului și Consiliului de administrație se face cu cel puțin 48 ore înaintea ședinței, comunicându-se acestora ordinea de zi și documentele ce vor fi discutate.

Art. 180 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. 181 La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceștia în cadrul conflictelor de drepturi.

Art.182

(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, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați, conform art.223 din Codul Muncii.

Art. 183 Comitetul Sindicatului recunoaște dreptul patronatului de a stabili, în condițiile Legii 53/2003 (Codul Muncii) cu modificările ulterioare, 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.184 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. 185 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. 186 În anul universitar 2013-2014, copiii personalului angajat la Universitatea din Petroșani, până-n vârsta de 26 de ani sunt scutiți de plata taxelor aferente concursului de admitere în învățământul superior, (licență și master), la prima specializare și de reduceri la taxa de școlarizare pentru toate ciclurile de învățământ la o singură specializare, cu condiția ca solicitantul reducerii să aibă un venit sub 1000 lei. Solicitanții trebuie să-și depună cererile până cel mai târziu la 1 noiembrie 2013, care vor fi analizate și aprobate de Consiliul de administrație al Universității.

De asemenea beneficiază de gratuitate la cazare în căminele proprii studențești, copiii personalului didactic și nedidactic, aflați în activitate, care-și depun cererile , până la data de 1 noiembrie 2013, cel mai târziu.

Art.187 Conducerea Universității din Petroșani și sindicatului vor proceda la amenajarea Clubului universitar și Clubului Sindicatelor, avându-se în vedere ca aceasta să funcționeze pe tot parcursul anului universitar.

Art.188

(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.189. Conducerea Universității împreună cu S.C.D.P.M. 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.190

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe baza prevederilor Legii nr.62/2011.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv se aplică și produce efecte în stabilirea drepturilor minime garantate salariaților și a obligațiilor corelative ce rezultă din aceste drepturi. Prevederile sunt considerate obligatorii.

Art.191. Prevederile actelor normative ce vor fi elaborate după încheierea contractului colectiv vor avea prioritate dacă au reglementări mai favorabile.

Art.192. Prevederile prezentului contract și eventualele acte adiționale specifice încheiate la nivel de Universitate produc efecte pentru toți salariații din universitate, indiferent de data angajării.

Art. 193.

(1) Se recunoaște de ambele părți componența comisiilor mixte paritare a căror funcționare va fi asigurată pe toată durata aplicării contractului colectiv. Prin contractul colectiv partile pot conveni constituirea unui fond din contribuția angajatorului, destinat activităților în domeniul negocierilor colective.

(2) La nivelul Universității timpul de muncă afectat activității comisiei paritare se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat, iar secretariatul comisiilor va fi asigurat de angajator, care are în sarcină cheltuielile de birotică.

Art. 194. Coducerea 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. 195.

(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 (model)

b) Fișa de evaluare (model)

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

Anexa 4 – Regulamentul privind organizarea și funcționarea comisiei paritare.

Anexa 5 - Regulamentul Intern al Universității din Petroșani.

Anexa 6 – Carta Universitară.

(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. 62/2011.

Acest contract încheiat în 3 (trei) exemplare originale, a fost semnat azi, 27.03.2013, de către părțile contractante reprezentate prin:

UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI

- 1.Prof.univ.dr.ing. **POANTA Aron**
- 2.Conf.univ.dr.ing..**MARCU Daniel Marius**
- 3.Conf.univ.dr.ec. **DURA Codruța**
- 4.Dr.ec.**MĂCRIȘ Adrian Nicu**
- 5.Ing.ec.**COSTANDOIU Stanca Rodica**
- 6.Jr.ec.**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. Laborant **ȘTEFU Mariana**
6. Ing.ec. **SGĂVÂRDEA Tatiana**