

UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI

SINDICATUL CADRELOR DIDACTICE
ȘI PERSONALULUI MUNCITOR DIN
UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII DIN PETROȘANI

În temeiul drepturilor garantate de art. 41, alin. 5 din Constituția României, a Legii 1/2011 precum și al art. 128 și art. 137-138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, și al pct. 26 din Anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011, republicată, precum și a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate “Învățământ Superior”, înregistrat la M.E.N. cu nr. 9370 din data de 14.06.2017 și la M.C.P.D.S. cu numărul 503 din data de 21.06.2017, a Monitorului Oficial al României, Partea a V-a, Anul 185 (XXI), Nr. 3 din 07.07.2017 privind Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate “Învățământ Superior” înregistrat la MCPDS – DDS sub nr. 503 din 21.06.2017, a intervenit următorul **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII DIN PETROȘANI**, între:

- 1. UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI**, reprezentată în Comisia de negociere a CCM, cf. Deciziei Nr. 124/08.09.2017, prin:

1. Prof.univ.dr.ing. Sorin Mihai RADU	Rector
2. Conf.univ.dr.ing. Nicolae PĂTRĂȘCOIU	Președinte Senat
3. Dr.ec. Adrian MĂCRIȘ	Contabil Șef
4. Dr.ing.ec. Rodica COSTANDOIU	Șef serviciu R.U.S.
5. Jr.dr.ec. Mariana NEGRU	Consilier Juridic

- 2. Salariații din cadrul Universității din Petroșani** reprezentați în Comisia de negociere a CCM de **SINDICATUL CADRELOR DIDACTICE ȘI PERSONALULUI MUNCITOR DIN UNIVERSITATEA DIN PETROȘANI**, cf. Deciziei Nr. 109/10.07.201, prin:

1. Șef lucr.dr.ing. Csaba LORINȚ	Președinte SCDPM
2. Bibliotecar Adina IANC-CUZA	Vicepreședinte SCDPM
3. Șef lucr.dr.ing. Ciprian DANCIU	Membru
4. Laborant Mariana ȘTEFU	Membru
5. Lăcătuș Constantin RADA	Membru

Prezentul Contract colectiv de muncă este acordul de voință prin care părțile semnatare 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 SCDPM UP, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea precum și alte drepturi ce decurg din raporturile de muncă.

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.

(1) Termenul angajator desemnează: **Universitatea din Petroșani**, reprezentată prin **Rector**. Termenul *unitate*, în conformitate cu prevederile art. 1 lit. k, din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, desemnează: Instituția de învățământ superior - **Universitatea din Petroșani**.

(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) Prezentul *contract colectiv* stabilește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților. Angajatorul și salariații au toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

(2) Părțile contractante asigură aplicarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior și Cercetare, înregistrat la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice sub numărul 1482 din data de 13.11.2014, în condițiile legii.

(3) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, a libertății de opinie a fiecărui salariat conform Constituției României, legislației naționale, precum și a convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat.

(4) Părțile contractante asigură aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv, în condițiile legii.

(5) 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.

(6) 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.

(7) 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.

(8) Principiul plății egale pentru muncă egală implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală, eliminarea, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare, a oricărei discriminări directe sau indirecte.

(9) Prin prezentul contract colectiv părțile recunosc prevederile **CCM la nivel de grup de unități din sectorul de activitate Învățământ superior**, 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) salarizarea 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.

Art. 4.

(1) Părțile se angajează ca, în perioada negocierilor să nu declanșeze conflicte de muncă.

(2) 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 legislația specifică învățământului, în vigoare la data înregistrării acestui contract.

(3) Universitatea din Petroșani se obligă să nu inițieze nici un act normativ și/sau act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă, fără consultarea Sindicatului Cadrelor Didactice și Personalului Muncitor din Universitatea din Petroșani (SCDPM UP).

(4) Negocierea contractului colectiv de muncă la Nivelul Universității din Petroșani se face de către Sindicatul Cadrelor Didactice și Personalului Muncitor din Universitatea din Petroșani (SCDPM UP), sindicat reprezentativ, și produce efecte pentru toți salariații Universității din Petroșani, conform art. 51 și art. 134 din Legea dialogului social 62/2011, republicată.

(5) Orice propunere de modificare a drepturilor și obligațiilor personalului Universității din Petroșani se va face prin consultarea Sindicatului Cadrelor Didactice și Personalului Muncitor din Universitatea din Petroșani (SCDPM UP).

Art. 5

(1) 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.

(2) Părțile contractante sunt de acord cu respectarea prevederilor art. 51 și art. 135 din Legea Dialogului Social - 62/2011, republicată, respectiv pentru consultarea FNS ALMA MATER la care este afiliat SCDPM UP după criteriul ramurii de activitate, în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă din învățământ.

Art. 6.

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

(2) Părțile convin să sărbătorească pe 19 noiembrie - Ziua Națională a Cercetătorului, organizând împreună, în timpul programului de lucru, 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.

(5) În luna septembrie a fiecărui an, semnatarii prezentului contract colectiv vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei paritare. În cadrul acestei ședințe părțile se vor consulta în vederea

elaborării planului anual de dezvoltare a Universității din Petroșani inclusiv în ceea ce privește politica de personal, necesitatea, oportunitatea și caracterul eventualelor angajări etc.

(6) Este interzisă orice imixtiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

(7) Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

(8) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

(9) Contractul colectiv de muncă se negociază, în condițiile legii, în concordanță cu bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite. Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor legale revine angajatorului.

CAPITOLUL II

**ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI
COLECTIV DE MUNCĂ****Art. 8**

(1) Prezentul contract colectiv se încheie pe o durată de 12 luni, existând posibilitatea de prelungire în conformitate cu prevederile legii și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la ITM.

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

(3) Negocierea colectivă are loc în fiecare an, cu cel mult 45 de zile calendaristice înainte de expirării contractului colectiv încheiat pe un an.

(4) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

(5) Inițiativa negocierii aparține angajatorului. În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă angajatorul va transmite tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(6) În cazul în care angajatorul nu angajează negocierea, în conformitate cu prevederile art. 129 alin. (3), Legea 62/2011, aceasta are loc la cererea organizației sindicale reprezentative din universitate în cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării. Organizația sindicală care inițiază negocierile va transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective. Acestea vor confirma în scris primirea respectivului anunț și acceptarea sau refuzul participării la negociere. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

(7) Anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective se face cu cel puțin 15 zile înainte de începerea negocierilor și va fi transmis în formă scrisă tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă.

(8) Dacă niciuna dintre părți nu are inițiativa renegocierii contractului colectiv de muncă cu minim 45 zile înainte de data expirării, părțile pot hotărî prelungirea aplicării de drept a contractului existent, o singură dată, cu cel mult 12 luni, în condițiile Legii dialogului social 62/2011, republicată, și Art. 10/CCM nr. 1482/DDS/13.11.2014, Alin. 1 și 2.

(9) Neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a acestuia.

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 unității;
- c) prin acordul părților;
- d) încetarea sau suspendarea Contractului Colectiv de Muncă va fi notificată în termen de 5 zile Direcției de Muncă și Solidaritate Socială a Județului Hunedoara;
- e) aplicarea contractului colectiv 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 părți.

(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) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege, conform dispozițiilor art.132 alin.1) din Legea nr.62/2011, republicată - Legea Dialogului Social.

(6) Prin contractele colective de muncă încheiate în sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute în legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal (art. 138 alin.1) din Legea nr.62/2011, republicată - Legea Dialogului Social.

(7) În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite prin legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective, dar numai între limitele legale

(8) Clauzele cuprinse în Contractul Colectiv de Muncă încheiat cu încălcarea prevederilor alin. 6) și 7) sunt lovite de nulitate, conform dispozițiilor art. 138 alin.4) din Legea nr.62/2011, republicată - Legea Dialogului Social.

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

(10) În cazurile în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în negocierea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, neajungându-se la consens, 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, și de 40 ore/săptămână, conform art. 112 alin.1, art.113 alin.1 și art.137 din Codul Muncii, republicat.

(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.

(3) Pentru anumite sectoare de activitate sau profesii se poate stabili un program de lucru inegal (maxim 16 ore/zi urmate de minim 56 ore de pauză), în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, conform art. 113 și art. 114 din Legea 53/2003, republicată la propunerea serviciilor interesate și cu acordul persoanei respective.

(4) Prin excepție de la alin. (1), pentru personalul didactic de predare, durata fizică (nu convențională sau echivalentă) a timpului de lucru pentru norma de bază stabilită prin decizia senatului, este variabilă și determinată de Planul de învățământ, Statul de funcții și orarul studenților.

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, inclusiv orele suplimentare,

(3) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore, cu condiția ca media orelor de muncă calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice sau pentru anumite activități pe o perioadă maximă de referință de 12 luni calendaristice (nu se ia în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare) să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(4) Prevederile alin. 1), 2) și 3) nu se aplică tinerilor sub vârsta de 18 ani.

(5) 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 de lucru este de regulă unitar pentru personalul didactic auxiliar și contractual, între orele 7,30 - 15,30 de luni până vineri. Pentru situații specifice, deosebite sau la cererea motivată a unor salariați, conducerea universității poate aproba program special de muncă, program flexibil de muncă.

(1) În funcție de anumite situații, conducerea universității în acord cu conducerea sindicatului de la nivelul instituției, convin asupra unui orar flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite în Regulamentul Intern, aprobat la nivelul fiecărei instituții și în Contractul Ccolectiv de Muncă.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

(4) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la sediul său, la loc vizibil

Art. 16. Drepturile și obligațiile personalului didactic și didactic auxiliar sunt reglementate prin art. 304 din Legea nr. 1/2011-Legea Educației Naționale precum și cele din Titlul III, Cap. I și II din Regulamentul Intern.

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, conform art.40 alin.1 lit. a) din Codul Muncii, republicat.

Art. 18

(1) Atribuțiile personalului didactic din învățământul superior sunt cele menționate în 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 (Anexa nr. 2, la prezentul contract colectiv)

(3) Activitățile de cercetare științifică, participarea la elaborarea lucrărilor de licență/disertație, îndrumare studenți, senat, consilii, comisii în interesul învățământului, examene, lucrări de control, referate, admitere, pregătirea activității didactice, consultanță etc. constituie activități specifice, stabilite în fișa individuală a postului de către angajator și nu fac parte din norma didactică săptămânală.

(4) Activitățile din norma de cercetare sunt stabilite pe bază de contract, remunerate conform legii, Cartei universitare și prevederilor contractuale. Contractul de cercetare stabilește atât modalitatea de plată efectivă cât și cuantumul.

(5) 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.120-124 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.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită conform Codului Muncii și fără acceptul salariatului este interzisă.

Art. 21.

(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere, conform art.122 alin. 1) din Codul Muncii, republicat, coroborat cu [art 9 din OUG Nr. 57/2015](#).

(2)Orele suplimentare prestate în condițiile alin. (1) de către personalul didactic auxiliar și nedidactic se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după

efectuarea acestora. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu este posibilă în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de bază, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

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. 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 apți.

Art. 26

- (1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.
- (2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.
- (3) Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi, potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea.
- (4) Salariații care au în grijă copii în vârstă de până la 6 ani, respectiv până la 7 ani, la recomandarea medicului, pot lucra în program de minimum 1/2 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 pe 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 30 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;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane (conform Legii nr. 171/2014);
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 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 la locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită specificului activității.

Art. 36. Salariații care lucrează la locurile de muncă în schimburi li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător, în următoarele 60 de zile.

Art. 37

- (1) Dreptul la concediu 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 efectivă 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(13) lit. a) 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 convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
- (2) La stabilirea drepturilor de concediu de odihnă ale salariaților bugetari sunt aplicabile reglementările în materie, cuprinse în H.G. nr. 250/1992, republicată - Ordonanța privind concediul de odihnă și alte drepturi ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific

deosebit și din unitățile bugetare, precum și dispozițiile art.22 din Ordonanța nr. 3/2006, Ordonanța privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2006 personalului bugetar salarizat și art. 23 din Ordonanța nr. 10/2008- Ordonanța privind nivelul salariului de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat, precum și art. 304, alin.13 lit. a) din Legea nr.1/2011- Legea Educației Naționale și a Ordinului nr. 5559/2011 - Norme metodologice pentru efectuarea concediului de odihnă 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, în condițiile art.25, alin. 3) din HG 250/1992 republicată Ordonanța privind concediul de odihnă și alte drepturi ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare
- (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 de art. 304 alin.11. lit. a) din Legea nr.1/2011-Legea Educației Naționale, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 45

- (1) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de cel puțin 40 de zile lucrătoare, conform art. 304 alin. 13 lit. a) din Legea Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și O.M. 5559/07.10.2011.
- (2) Conform prevederilor cuprinse în H.G. nr. 250/1992, republicată - Ordonanța privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, precum și dispozițiile art. 22 din Ordonanța nr. 3/2006-Ordonanța privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2006 personalului bugetar salarizat, a art. 23 din Ordonanța nr. 10/2008-Ordonanța privind nivelul salariului de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat, art. 304, alin.13, lit. a) din Legea nr.1/2011- Legea Educației Naționale și a Ordinului nr. 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) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.
- (2) 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 acorda un număr de 5-10 zile de concediu de odihnă suplimentar, conform art 147 Codul Muncii, republicat.

(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.

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

(8) În cazul în care salariatul din motive justificate nu poate efectua, integral, sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând din anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(9) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestate.

(10) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal și concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal, ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

Art. 47

(1) Programarea perioadelor concediului de odihnă pentru personalul didactic auxiliar și contractual se stabilește conform Legii nr.1/2011-Legea Educației Naționale, 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 / soacră - 3 zile lucrătoare;

g) donatorii de sânge - 2 zile libere de la locul de muncă;

h) la schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;

- i) ziua de 8 martie - pentru femei - 1 zi lucrătoare (L 22/2016);
j) ziua de 19 noiembrie - pentru bărbați - 1 zi lucrătoare (L 22/2016);

(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.

(3) Zilele libere prevăzute la alin. (1) se acordă numai în perioadele în care au loc evenimentele respective.

Art. 49

Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

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

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

Art. 52

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

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

Art. 53

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

(2) 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 fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin.(1).

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

Art. 56

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuielile sa

participarea unui salariat la formare profesională conform programului, în condițiile prevăzute 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 concediu plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată Universității, cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acesteia, precum și denumirea instituției de formare profesională (art. 156, alin.1 din Codul Muncii, republicat).

(3) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(4) Fac excepție de la prevederile art. 3 concediile pentru formare profesională fără plată.

CAPITOLUL IV

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 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările legislative ulterioare, iar încadrarea și salarizarea personalului didactic și didactic auxiliar se face în conformitate cu legislația în vigoare.

(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.

a) 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

b) 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 și Metodologiei aprobate de Senat.

c) 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, senatul poate 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 unei metodologii aprobate. (Cf. Art 9., Cap I, Lit. B din Legea Nr. 284/2010).

Art. 60. (1) Personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul. Cuantumul salarial al acestei indemnizații nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25.

(2) În situația cumulului de funcții, indemnizația prevăzută la alin. (1) se acordă, la cerere, numai de către angajatorul unde beneficiarul are funcția de bază declarată.

Personalul care a obținut titlul științific de doctor va beneficia de prevederile art.14 din Legea nr.153/2017, raportat la legislația în vigoare la data încadrării.

Art. 61. Părțile convin asupra următoarelor drepturi salariale:

(1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații.

(2) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică și funcțiilor de conducere pentru care gradația este inclusă în indemnizația lunară/salariul de bază prevăzut pentru aceste funcții în anexele nr. I-IX din Lega nr.153/2017, precum și a personalului militar, polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare.

(3) Salariile de bază prevăzute în anexele nr.I-VIII pentru funcțiile de execuție sunt la gradația 0.

(4) Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:

a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

(5) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

(6) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin. (4), corespunzător gradației deținute.

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

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

(9) Pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare religioasă, salariului i se acordă o zi liberă, conform legislației în vigoare, respectiv conform OUG nr.99/2016 și a Legii nr.153/2017.

(10) Prin contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă și contractele individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi de natură salarială în bani sau în natură care excedează sau contravin prevederilor Legii nr.153/2017(art.1 alin.4).

(11) 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.

(12) Personalul didactic și didactic auxiliar beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs la nivelul Universității din Petroșani, potrivit art. 311 din Legea nr.1/2011 Această gradație se acordă pentru 16 % din posturile didactice existente la nivelul Universității din Petroșani și reprezintă 25 % din salariul de bază. Gradația de merit se acordă pe o perioadă de 5 ani.

(13) Personalul din învățământul superior poate beneficia, în condițiile legii, de drepturile conferite personalului din învățământul preuniversitar prin art. 268 alin.(1), art.274 alin. (1), art. 276 și art.277 din Legea nr.1/2011, pe baza aprobării senatului universitar.

Art. 62. Salariații au dreptul și la alte sporuri incidente(cuprinse) legislației în vigoare, care nu contravin prevederilor Legii nr.153/2017.

Art. 63. 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- Lege privind reglementarea unor măsuri financiare în domeniul bugetar și al contabilității publice, din venituri proprii, în limita fondurilor disponibile și/ tichete cadou din venituri proprii, ajutoare sociale, în condițiile legii Legea 193/2006.

c) salariații care se pensionează vor primi 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 cuvenite 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, se poate plăti 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 și Cercetării Științifice, 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.

Liderii sindicatelor din învățământ au dreptul de rezervare a postului, conform Legii nr. 62/2011, republicată și a prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură de învățământ.

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

(4) 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.

(5) Perioada de rezervare a postului didactic, în condițiile prezentului articol, se consideră vechimea la catedră conform Legii nr.1/2011 - Legea Educației Naționale.

(6) Câștigătorul unui concurs pentru postul de titular în Universitate nu se angajează decât în momentul în care prezintă actele cerute pentru stabilirea funcției de bază la Universitatea din Petroșani.

(7) 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, în vederea stabilirii drepturilor salariale.

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

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

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

Art. 72

(1) Plata salariului se dovedește prin extras de cont, precum și prin orice alte documente

justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

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

Art. 73

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

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

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

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

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în 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.

CAPITOLUL V

CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 76

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

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

(3) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, elaborarea de norme de muncă fundamentate și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați, sunt atribute de competență 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 nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

Art. 77

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

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

Art. 78. Locurile de muncă din cadrul Universității Petroșani se clasifică, din punct de vedere al condițiilor de muncă, conform prevederilor Legii 263/2010-Legea privind sistemul unitar de pensii publice, în condiții de muncă normale.

Art. 79. Cu privire la securitatea și sănătatea în muncă a angajaților se vor aplica prevederile Legii nr. 319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă, 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, republicată - Legea privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, Universitatea, pe cheltuiala proprie, va lua măsuri pentru efectuarea cailor de acces care să asigure posibilitatea deplasării persoanelor cu handicap în interiorul clădirilor instituției.

(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 apti 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. 10 și 11 din Legea nr. 319 /2006, publicată în M.O. nr. 646/ 26 iulie 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 M.O. nr. 646/26 iulie 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 și OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

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 de muncă 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.

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

(2) Angajatorii vor încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariații nou-angajați (CCM nr. 1482/DDS/13.11.2014, ART. 89, Alin. 2.).

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. 82, art. 83 din Codul Muncii, numai în formă scrisă, cu precizarea duratei pentru care se încheie.

(4) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau determinată, denumite contracte individuale de munca cu timp parțial, conform art.104 alin.1) din Codul Muncii, republicat.

(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 cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil.

(7) Angajarea de personal didactic se face cu respectarea prevederilor art. 293-301 din Legea nr.1/2011 Legea Educației Naționale și a Codului Muncii, după consultări prealabile cu reprezentanții salariaților prin intermediul organizațiilor sindicale, cf. Art. 7, Alin. 5. din CCM.

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.17 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 alin.3) din Codul Muncii, republicat, 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, republicat, 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 de Muncă, 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 angajatorului pentru fiecare post sau grupă de posturi din compartimente de muncă, pe baza următoarei structuri minime:

-1 președinte, 2 membri și 1 secretar conform HG 1027/2014, art. 8.

Art. 93

(1) Lucrările și activitatea comisiei vor fi consemnate într-un Borderou de notare pentru lucrări scrise, interviu, lucrări practice. În raportul final al concursului/ examenului 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) adeverință medicală din care să rezulte starea sănătății sale;
- d) curriculum vitae;
- e) declarație pe proprie răspundere, sau cazier judiciar, 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 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, conform art. 25 din Codul Muncii, republicat;
- c) clauza de confidențialitate, conform art.26 din Codul Muncii republicat.

Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

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 stagiul. Fac excepție acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârșitul perioadei de stagiul, 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 deținută în Universitate să fie declarată ca funcție de bază.

Art. 101

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

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

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

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 102. 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 Registru general de evidență a salariaților, care se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă (ITM) în a cărei rază teritorială se află domiciliul, 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 și 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. Prin personal didactic titular se înțelege personalul didactic, care ocupă o funcție didactică într-o universitate obținută prin concurs pe o perioadă nedeterminată, în condițiile legii. Salariatul optează în scris unde are funcția de bază.

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 sănătate în muncă;
- 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 confidențialitatea lucrărilor efectuate;
 - g) Obligația de a cunoaște și respecta prevederile Regulamentului Intern, ale Contractului Colectiv de Munca și ale Contractului Individual de Muncă;
 - h) Obligația de loialitate, potrivit căreia salariații au 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 căruia salariații au 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, evidențe, 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 această 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.
- (2) **Angajatorului** îi revin următoarele **obligații**:
- a) să informeze asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc

desfășurarea relațiilor de muncă;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;

d) la sfârșitul fiecărui exercițiu financiar să publice pe site-ul Universității din Petroșani, pentru informarea salariaților, situația economică și financiară a universității;

e) să se consulte cu Comitetul Sindicatului în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;

f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, 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-Legea pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal.

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 incapacitate 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 intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

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

f) participarea la grevă;

Art. 117

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

- a) Pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) 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 alin. 1 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 rămânirii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;
- c) 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 de grad III, pensie anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducere a vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
- d) 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;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânirii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnării penale cu executarea pedepsei la locul de muncă, de la data emiterii mandatului de executare;
- g) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânirii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- i) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată

determinată;

j) 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 criterii 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 intercurente, 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 Universității;

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

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

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

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

Decizia se emite în scris și sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și 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 (interdicții) 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, republicat.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) și d) din Codul Muncii republicat, 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, republicat.

Art. 126

(1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art.61 lit. c) și d), din Codul Muncii, republicat, precum și în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. e) din Codul Muncii, republicat, 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, republicat; 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.65-67 din Codul Muncii, republicat.

(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.65-67 din Codul Muncii, republicat, salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în Contractul Colectiv de Muncă, în cuantum de 3 salarii de bază, 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. 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.

(1) 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. 1 lit. d), se aplică pentru departajarea salariaților după evaluarea realizării obiectivelor de performanță.

(2) 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 Comitetului 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 desființate, 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 desființate se va ține cont de următoarele criterii:

- a) competența profesională dovedită prin calitatea activității depuse, îndemânare, aptitudini, motivații în muncă;
- b) vechime totală în muncă 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 26 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 26 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, republicat, 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 d) din Codul muncii, republicat, precum și în cazul în care contractul a încetat de drept în temeiul art. 56

lit. e), 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 comunicarea 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, republicat, 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 art. 66 din Codul muncii, republicat, 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 ordinii de prioritați;
- 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.

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

(3) 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.

(4) 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 al 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 în 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, republicat, angajatorul poate angaja, în cazurile și în condițiile Codului Muncii, republicat, 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 munca, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de munca 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

plata cu ora.

Art. 144. Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. 3) din Codul Munci, republicat, 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 plata 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 plata 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 fracțiune de normă sau normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers.

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

Art. 147

(1) Personalul didactic, didactic auxiliar și contractual beneficiază de pensie pentru munca depusă în condițiile prevederilor din Legea 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.

CAPITOLUL VII

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 148

(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. 149. Formarea profesională a salariaților din Universitate se poate realiza prin următoarele forme:

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

Art. 150

(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. 151

(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. 152. 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. 153. 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. 154

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

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

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

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

(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitatea, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

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

Art. 155

(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 considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.

(4) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul 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. 156

(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. 157. 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. 158

(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. 159

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

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

Art. 160

(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. 161

(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. 162

(1) Prin sintagma 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, republicată - Legea Dialogului Social.

Art. 163. Salariații Universității au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

Art. 164

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

Art. 166. 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, republicată - Legea Dialogului Social.

Art. 167. Nu pot constitui obiect al conflictelor colective de muncă, revendicările angajaților 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. 168. 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. 169. 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 data stabilită de comun acord pentru finalizarea negocierilor.

Art. 170

(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, precizând revendicările angajaților, motivarea acestora, precum și propunerile de soluționare. Angajatorul este obligat să primească 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. 171. 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. 172. Pe durata valabilității unui contract colectiv de muncă, angajații nu pot declanșa conflictul colectiv de muncă.

Art. 173. Conflictul colectiv de muncă se declanșează 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. 174. Concilierea, medierea și arbitrarea conflictelor colective de muncă se fac numai între părțile aflate în conflict, conform legii.

Art. 175. Procedura de conciliere este obligatorie.

CAPITOLUL IX
ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU
DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 176. 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 și Cercetării Științifice se obligă să adopte o poziție neutră, imparțială și de parteneriat față de organizațiile sindicale și de reprezentanții acestora.

Art. 177

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 reprezentaților 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. 178

(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, Senatului și Consiliului 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. 179. 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 legea în vigoare prevăd în mod expres altfel.

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

de drepturi.

Art. 181

(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, pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați, conform art. 226 din Codul Muncii, republicat.

Art. 182. Comitetul Sindicatului recunoaște dreptul patronatului de a stabili, în condițiile Legii 53/2003 (Codul Muncii) republicat, 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 cu consultarea sindicatului.

Art. 183. 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. 184. 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. 185. În anul universitar 2015-2016, copiii personalului angajat la Universitatea din Petroșani, în vârstă de până la 26 ani pentru licență și master, sunt scutiți de plata taxelor aferente concursului de admitere în învățământul superior, (licență și master), la prima specializare.

De asemenea personalul și copiii acestora, în vârstă de până la 26 de ani (licență și master), respectiv 28 de ani (studii doctorale) pot beneficia și de reduceri la taxa de școlarizare, la prima specializare, cu condiția ca solicitantul reducerii să anexeze adeverința de venit. Solicitanții trebuie să-și depună cererile până cel mai târziu la data de 1 noiembrie 2015, 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 2015, cel mai târziu.

La cerere și în limita locurilor disponibile, cu acordul Senatului și Consiliului de Administrație al Universității, pot beneficia de subvenții sau gratuitate la cazare și angajații universității, personal didactic și nedidactic, aflați în situații deosebite.

Alte solicitări suplimentare, vor ramane la latitudinea Consiliului de administrație în limita fondurilor.

Art. 186. Conducerea Universității din Petroșani și sindicatul vor proceda la amenajarea Clubului Universitar și Clubului Sindicatelor, avându-se în vedere ca acestea să funcționeze pe tot parcursul anului universitar.

Art. 187. Conducerea Universității și Conducerea Sindicatului se numesc drept parteneri sociali permanenți.

(1) Părțile convin ca 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. 188. Conducerea Universității împreună cu S.C.D.P.M. din Universitatea din Petroșani se obligă să aducă la cunoștința salariaților din Universitate prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă, prin afișare pe site-ul Universității din Petroșani.

CAPITOLUL X

DIPOZIȚII FINALE ȘI TRANZITORII

Art. 189

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

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

Art.190. Prevederile actelor normative ce vor fi elaborate după încheierea contractului colectiv vor avea prioritate dacă au reglementări mai favorabile.

Art. 191 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. 192

(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 de muncă părțile convin constituirea unui fond din contribuția angajatorului, destinat activităților comisiilor paritare, în domeniul pregătirii și negocierii contractului colectiv de muncă.

(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. 193. Conducerea SCDPM UP 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. 194

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

- **Anexa 1** - Componența comisiilor de negociere a CCM
- **Anexa 2** - Contractul individual de muncă și Fișa postului (model)
- **Anexa 3** - Regulamentul intern al Universității din Petroșani
- **Anexa 4** - Carta Universității din Petroșani
- **Anexa 5** - Planul de formare profesională

(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, republicată.

Acest contract încheiat în 3 (trei) exemplare originale, a fost semnat azi, 26.05.2015, de către părțile semnatare reprezentative și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare pe site-ul Universității.

(4) Prezentul contract este obligatoriu pentru părți.

NOTA: Apreciam ca R.I. si Carta, fac parte integranta din CCM pentru reprezentarea cu succes a cauzelor pe dreptul muncii.

RECTOR,
Prof.univ.dr.ing. Sorin M. RADU

PREȘEDINTE SCDPM UP,
Sef.lucr.dr.ing. Csaba R. LORINȚ