INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ IAȘI

Nr. 8311/8085/CCMMRM/20.03.2015

Către: SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN UNIVERSITATEA TEHNICĂ ''GHEORGHE ASACHI'' DIN IAȘI

Ref: Contractul Colectiv de Muncă valabil în perioada 20.03.2015 -20.03.2017

Stimate destinatar,

Urmare a cererii dumneavoastră nr. 8085/18.03.2015 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între angajatorul UNIVERSITATEA TEHNICĂ ''GHEORGHE ASACHI'' DIN IAȘI și salariații UNIVERSITĂȚII TEHNICE ''GHEORGHE ASACHI'' IAȘI, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași la nr. 47 din data de 20.03.2015.

Andrei George Albulescu

Inspector șef

Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași

Tamara Carișev-Pichen

Inspector șef adjunct R.M.

întocmit, Petronela Drăgan

Inspector de muncă

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 3107
Str. Moara de Foc, nr. 31, Iași, Iași
Tel.: +4 0232 25 71 00; fax: +4 0232 21 55 83
itmiasi@itmiasi.ro
www.itmiasi.ro

UNIVERSITATEA TEHNICĂ "GHEORGHE ASACHI" DIN IAŞI

SINDICATUL SALARIAŢILOR DIN UNIVERSITATEA TEHNICĂ "GHEORGHE ASACHI" DIN IAŞI

Inspectoratul Teritorial de Muncă Iasi
Prezentul contract colectiv de muncă
a fost înregistrat la nr. 47
din data de 20.03.2015

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂŢII TEHNICE "GHEORGHE ASACHI" DIN IAŞI

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia României, precum şi al art. 128 şi art.137-138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, şi al pct.26 din Anexa la H.G. nr.1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr.62/2011, a CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂŢI DIN SECTORUL DE ACTIVITATE "ÎNVĂŢĂMÂNT SUPERIOR ŞI CERCETARE" înregistrat la M.M.F.P.S.P.V.-D.D.S. sub nr. 1482 din data de 13.11.2014, publicat în Monitorul Oficial, Partea V nr. 6 din 26.11.2014 26 Noiembrie 2014 , a intervenit următorul CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂŢII TEHNICE "GHEORGHE ASACHI" DIN IAŞI, între:

1. **Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi,** reprezentată în Comisia Paritară de dialog prin:

1.	Prof. univ. dr. ing. Ioan CIOARĂ	Prorector responsabil cu strategia universitară
2.	Prof. univ. dr. ing. Neculai-Eugen SEGHEDIN	Prorector responsabil cu activitatea didactică
3.	Prof. univ. dr. ing. Ştefan GRIGORAŞ	Prorector responsabil cu probleme studenţeşti
4.	Ec. dr. jr. Petru CONDREA,	Director general administrativ
5.	Ec. Mariana CRIVOI	Director direcţia economică
6.	Ing. Carmen AIGNĂTOAIEI	Şef birou personal
7.	Jr. Mirela TROIA	Consilier juridic

2. **Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi** reprezentat în Comisia Paritară de dialog prin:

1.	Conf. dr. ing. Gelu IANUŞ	Lider – S.S. Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi
2.	Conf. dr. ing. Anca MOISE	Lider filiala - Facultatea de Inginerie Chimică şi Protecţia Mediului
3.	Conf. dr. ing. Ana NICUŢĂ	Lider filiala - Facultatea de Construcţii şi Instalaţii
4.	Ing. Elena CHEPTEA	Lider filiala - Facultatea de Inginerie Electrică, Energetică şi Informatică Aplicată
5.	Conf. dr. ing. Ioan IACOB	Lider filiala - Facultatea de Textile Pielărie şi Management Industrial
6.	Lect. dr. ing. Marcel ROMAN	Lider filiala – Matematica
7.	Scr. Valerian POPOVICI	Lider filiala –Directia Servicii Studentesti

CAPITOLUL I

DISPOZIŢII GENERALE

Art. 1. Părţile contractante recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea **Contractului colectiv de muncă, la nivelul Universităţii Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iaşi** şi se obligă să respecte prevederile acestuia.

Art. 2. Termenul *angajator* desemnează:

- **Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi, reprezentată prin *Rector;***

Termenul *unitate*, în conformitate cu prevederile art.1 lit.k, din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, desemnează:

- Instituţia de învăţământ superior - **Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi**;

Art. 3. (1) **Contractul colectiv de muncă la nivelul Universităţii Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iaşi**, denumit în continuare *contract colectiv*, are ca scop stabilirea drepturilor şi obligaţiilor reciproce ale angajatorului şi salariaţilor membri de sindicat şi urmăreşte promovarea şi garantarea unor relaţii de muncă echitabile, de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor.

(2) Prezentul *contract colectiv* stabileşte condiţiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile şi obligaţiile părţilor. Angajatorul şi salariaţii au toate drepturile şi obligaţiile care decurg din legislaţia în vigoare.

(3) Părţile contractante asigură aplicarea prevederilor CONTRACTULLUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂŢI DIN SECTORUL DE ACTIVITATE "ÎNVĂŢĂMÂNT SUPERIOR ŞI CERCETARE" înregistrat la M.M.F.P.S.P.V.-D.D.S. sub nr. 1482 din data de 13.11.2014, publicat în Monitorul Oficial, Partea V nr. 6 din 26.11.2014 26 Noiembrie 2014, în condiţiile legii.

(4) Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical, a libertăţii de opinie a fiecărui salariat conform Constituţiei României, legislaţiei naţionale, precum şi a convenţiilor internaţionale pe care România le-a ratificat.

(5) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul respectă dispoziţiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalităţii de tratament faţă de toţi salariaţii, fără discriminare.

(6) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiintei sale, fără nici o discriminare. Angajatorul are obligația de a asigura securitatea, sănătatea și siguranța angajaților în toate aspectele legate de muncă și să evite factorii de risc psihosociali din relațiile de muncă.

(7) Principiul plăţii egale pentru muncă egală implică, pentru aceeaşi muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală, eliminarea, cu privire la toate elementele şi condiţiile de remunerare, a oricărei discriminări directe sau indirecte.

(8) Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală în raport cu munca prestată, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecţia

datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie împotriva concedierilor nelegale.

Art. 4. (1) Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv, să nu iniţieze şi să nu susţină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziţii care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislaţia specifică învăţământului, în vigoare la data înregistrării acestui contract.

(2) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi se obligă să nu iniţieze nici un act normativ şi/sau act administrativ cu caracter normativ care priveşte relaţiile de muncă, fără consultarea Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi.

(3) Eventualele completări ale prezentului contract colectiv vor face obiectul unor noi negocieri.

Art. 5. (1) Negocierea contractului colectiv de muncă la Nivelul Universităţii Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iaşi se face de către Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi – sindicat reprezentativ şi produce efecte pentru toţi salariatii Universităţii Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iaşi, conform art.51 şi art.134 din Legea dialogului social 62/2011, republicată.

(2) Salariaţii care nu sunt membri de sindicat, cu acordul scris al acestora, vor plăti o contribuţie lunara, doar pentru durata desfăşurării negocierilor colective, de 0,5% din veniturile lunare brute, dar care să nu depăşească valoarea cotizaţiei sindicale. Cotizaţia menţionată mai sus se reţine pe statul de plată de către Compartimentul Resurse Umane-Salarizare.

Art. 6. (1) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile salariaţilor, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(2) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă şi după aceasta există divergenţe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaţilor, în limitele legii.

Art. 7. (1) Drepturile şi obligaţiile personalului didactic, de cercetare şi didactic auxiliar sunt reglementate prin Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, Legea 63/2011.

(2) Drepturile şi obligaţiile personalului nedidactic sunt reglementate prin Legea 53/2003 (Codul muncii actualizat în 2015, prin Legea nr. 12/2015, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003), Legea 284/2010 cu modificările şi completările ulterioare.

(3) Orice propunere de modificare a drepturilor şi obligaţiilor personalului din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi se va face prin consultarea Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi.

Art. 8. (1) Părţile convin să sărbătorească pe 5 Octombrie - Ziua Mondială a Educaţiei, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

(2) Părţile convin să sărbătorească pe 19 noiembrie - Ziua Naţională a Cercetătorului, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

Art. 9. În luna septembrie a fiecărui an, semnatarii prezentului contract colectiv vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei paritare.
În cadrul acestei şedinţe părţile se vor consulta în vederea elaborării strategiei anuale de dezvoltare a Universităţii Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iaşi.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ŞI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 10. (1) Prezentul contract colectiv se încheie pe o durată de 24 luni(art. 141, Legea dialogului social 62/2011 reactualizată) şi intră în vigoare la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iaşi, cu posibilitatea de prelungire.
(2) Dacă niciuna dintre părţi nu are iniţiativa renegocierii lui cu minim 45 zile inainte de data expirării, contractul se prelungeşte de drept cu 12 luni, în condiţiile Legii dialogului social 62/2011 reactualizată.
Art. 11. (1) Clauzele prezentului contract colectiv pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părţile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.
(2) Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă celeilalte părţi, în scris, cu cel puţin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii.
(3) În perioada de depunere a cererii de modificare şi pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi se obligă să nu iniţieze şi să nu emită acte normative şi/sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă precum şi să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaţilor, iar Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi se obligă să nu declanşeze conflicte de interese, conform Legii dialogului social nr.62/2011, republicată.
(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă Iaşi şi devin aplicabile de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iaşi.
Art. 12. Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voinţă al părţilor sau în caz de forţă majoră.
Art. 13. Prezentul contract colectiv încetează:
- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept;
- prin acordul părţilor.
Art. 14. (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv, părţile convin să constituie comisia paritară la nivel de universitate.
(2) Hotărârile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părţi şi vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor prin afişare, prin tiparire sub formă de broşură şi pe pagina web a universităţii.

(3) In cazul în care comisia paritară nu va solutiona problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, sindicatul are dreptul de a se adresa instantelor judecatoresti, în conformitate cu prevederilor Legii dialogului social nr.62/2011, republicată.
(4) Atribuţiile, componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiilor paritare sunt stabilite prin regulamentul anexă la prezentul contract colectiv.
Art. 15. (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părţi.
(2) Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin prezentul contract colectiv atrage răspunderea părţilor care se fac vinovate de aceasta.

CAPITOLUL III

TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 16. Durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.
Art. 17. (1) Activităţile corespunzătoare pentru personalul didactic din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi sunt cele prevăzute în fişa postului elaborată de angajator împreună cu Sindicatul Salariaţilor Din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi
(2) Norma didactică a personalului didactic din învăţământul superior cuprinde activităţile menţionate în art. 287 din Legea educaţiei naţionale nr.1/2011, cu modificările şi completările ulterioare. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenţionale şi este de cel mult 16 ore convenţionale săptămânal, calculate ca medie pe cele două semestre.
(3) Constituirea normei didactice sau creşterea normei didactice se poate face cu respectarea articolului 287, alin 13 şi alin. 14 din Legea educaţiei naţionale nr.1/2011, cu modificările şi completările ulterioare.
(4) Norma de cercetare cuprinde activităţi specifice, stabilite în fişa individuală a postului de către angajator.
Art. 18. (1) În funcţie de condiţii, în Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi, comisia paritară convine asupra unui orar flexibil de lucru, precum şi asupra modalităţilor concrete de aplicare a acestuia.
(2) Orele de începere şi de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern, aprobat la nivelul Universităţii Tehnice „Gheorghe Asachi" din Iaşi, cu acordul reprezentanţilor Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi
(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.
(4) Orele suplimentare prestate în condiţiile alin.(1) de către salariaţi se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora.
(5) Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa salariaţilor programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afişare la sediul său, la loc vizibil.

(6) Pentru anumite sectoare de activitate sau profesii (portari, fochişti ş. a.) se va stabili un program de lucru inegal, în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, conform Legii 53/2003 art. 113 şi art. 114, la propunerea serviciilor interesate şi cu acordul persoanei respective.

Art. 19. (1) Salariaţii pot fi solicitaţi să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Orele suplimentare prestate în condiţiile alin. (1) de către salariaţi vor fi plătite salariatului sau se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform prevederilor legale în vigoare.

(3) Sporul pentru munca suplimentară acordat în condiţiile prevăzute de alin. (2),va fi de 75% din salariul de bază.

Art. 20. (1) Salariaţii care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de 25 % din salariul de bază pentru orele de muncă prestate în timpul nopţii. Stabilirea modului de recompensare se realizează prin consultarea angajatului.

(2) Se consideră muncă desfăşurată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii - în cazuri justificate - cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite.

(3) Salariaţii care urmează să desfăşoare cel puţin 3 ore de muncă de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi, după aceea, periodic, conform unui Regulament elaborat de Ministerul Educaţiei Naţionale cu consultarea FNS Alma Mater.

(4) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

Art. 21. (1) Personalul nedidactic, didactic auxiliar şi cel de cercetare are dreptul la o pauză de masă de minimum 15 minute, care se include în programul de lucru.

(2) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabileşte prin regulamentul intern.

Art. 22. Salariaţii care renunţă la concediul legal pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani pentru copiii cu handicap/necesităţi deosebite, atestate medical, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază şi vechimea.

Art. 23. Salariaţii care au în îngrijire 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, fără să li se afecteze calitatea de salariat şi vechimea integrală în muncă/învăţământ.

Art. 24. (1) La cererea femeilor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmăreşte evoluţia sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) Salariatele care beneficiază de dispoziţiile alin.(1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale.

Art. 25. (1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum şi cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore

suplimentare, nu vor fi trimise în delegaţie, nu vor fi detaşate decât cu acordul lor şi nu vor fi concediate pentru motive care nu ţin de persoana lor.
(2) Salariatele menţionate la alin. (1) beneficiază şi de măsurile de protecţie prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările şi completările ulterioare.
(3) Salariaţii care îşi desfăşoară activitatea la locurile de muncă cu activităţi nucleare conform Legii 111/1996 privind desfăşurarea în siguranţă, reglementarea, autorizarea şi controlul activităţilor nucleare, republicată, beneficiază şi de măsurile de protecţie prevăzute de legislaţia în vigoare.
Art. 26. (1) Salariaţii au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
(2) În fiecare săptămână, salariaţii au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, de regulă, sâmbăta şi duminica.
(3) Sunt zile nelucrătoare:

-zilele de repaus săptămânal;
- 1 şi 2 ianuarie;
- 24 ianuarie (dacă va fi declarată legal zi nelucrătoare);
- 8 martie (pentru femei), cu recuperare;
- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 Mai;
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 14 octombrie – Sf. Parascheva, cu recuperare;
- 30 noiembrie- Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25 şi 26 decembrie;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestor culte.

Art. 27. (1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege. (Codul muncii art.145 si 146, modificat si completat prin Legea nr. 12 /2015)
(2)La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.
(3) În situaţia în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situaţia 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.
(4) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual şi în situaţia în care incapacitatea temporară de muncă se menţine, în condiţiile 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."

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

(6) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parţial, 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 cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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

Art. 28. (1)Pentru personalul didactic auxiliar şi nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcţie de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- între 5 şi 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

Pentru personalul din cercetare se acordă un concediu de odihnă anual în raport cu vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- între 5 şi 15 ani vechime - 26 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

Pentru personalul care lucrează în condiţii periculoase (radiaţii, noxe chimice etc.), se adaugă în plus între 5-10 zile lucrătoare.

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabileşte de către consiliul de administraţie sau de către senatul universităţii împreună cu sindicatul reprezentativ de la nivelul Universităţii Tehnice „Gheorghe Asachi" din Iaşi până la data de 15 octombrie.

(3) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de cel puţin 40 de zile lucrătoare, conform art. 304 alin.13 lit. a) din Legea Educaţiei Naţionale nr.1/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

(4) Indemnizaţia de concediu se acordă salariatului cu cel puţin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la cererea salariatului.

(5) Personalul didactic auxiliar , personalul nedidactic şi personalul de cercetare din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 4 şi 6 zile lucrătoare. Durata exactă a concediului suplimentar se stabileşte în comisia paritară de la nivelul Universităţii Tehnice „Gheorghe Asachi" din Iaşi.

(6) La solicitarea salariatului, concediul poate fi efectuat fracţionat, în condiţiile legii.

(7) Se consideră activitate, maximum 16 zile calendaristice, pentru personalul didactic care însoţeşte studenţii în practică sau la altfel de activităţi (concursuri, olimpiade, şcoli de vară, excursii de studii, stagii de pregătire), care se organizează în perioada vacanţelor.

Art. 29. (1) Salariaţii au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situaţii, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;

b) naşterea unui copil - 5 zile lucrătoare, plus încă 10 zile lucrătoare dacă s-a urmat un curs de puericultură;
c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
d) decesul soţului/soţiei sau al rudelor până la gradul III inclusiv (copil, părinţi, bunici, fraţi/surori) ale salariatului – 5 zile lucrătoare;
e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reşedinţei – 5 zile lucrătoare;
f) schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare;
g) decesul socrilor salariatului – 3 zile lucrătoare.

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

(3) Personalul care asigură suplinirea salariaţilor prevăzuţi la alin. (1) va fi remunerat corespunzător, în condiţiile legii.

Art. 30. (1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale, salariaţii au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de conducătorul instituţiei.

(2) Salariaţii care urmează, completează, îşi finalizează studiile, precum şi cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau funcţie în învăţământ, au dreptul la concedii fără plată pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii reprezintă vechime în muncă/învăţământ.

(3) Salariaţii beneficiază şi de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părţilor.

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 31. (1) În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi băneşti prevăzute de legislaţia în vigoare şi de prezentul contract colectiv de muncă, părţile contractante vor stabili fondurile şi vor identifica sursele de finanţare, înainte de adoptarea legii bugetului de stat, precum şi în vederea modificării ulterioare a acesteia.

(2) Părţile contractante vor purta negocieri în vederea includerii drepturilor respective în actele normative prin care se reglementează aceste drepturi.

(3) Conducerea Universităţii Tehnice „Gheorghe Asachi'' din Iaşi se obligă să întreprindă demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal.

Art. 32. (1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, premiile, precum şi alte drepturi băneşti corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii.

(2) Salariul de bază este reglementat în conformitate cu Legea cadru nr.284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice şi Legea 63/2010.

(3) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorilor.

Art. 33 (1) Salariaţii beneficiază de:

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

Tranşa de vechime	Spor la salariul de bază
3-5 ani	5%
5-10 ani	10%
10-15 ani	15%
15-20 ani	20%
peste 20 ani	25%

Pentru personalul nedidactic, conform Legii cadru nr.284/2010, art.11, al.3, sporul pentru vechimea în muncă se calculează după cum urmează:

Tranşa de vechime	Spor la salariul de bază
3-5 ani	7,5% (3 clase de salarizare)
5-10 ani	12,5% (5 clase de salarizare)
10-15 ani	17,5% (7 clase de salarizare)
15-20 ani	20% (8 clase de salarizare)
peste 20 ani	22,5% (9 clase de salarizare)

Sporul corespunzător vechimii în muncă, calculat conform prevederilor de mai sus, se plăteşte începând cu data de 1 a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea.

b) spor de 25% din salariul de bază pentru personalul care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte din timpul normal de lucru şi nu beneficiază de program redus;

c) personalul didactic şi didactic auxiliar cu o vechime neîntreruptă în învăţământ de peste 10 ani beneficiază de un spor de stabilitate de 15% inclus în salariul de bază. Ministerul Educaţiei Naţionale, va face demersurile necesare pentru ca în noua lege a salarizării, perioadele în care personalul didactic sau didactic auxiliar s-a aflat în concediu fără plată, conform Legii educaţiei naţionale nr. 1/2011 şi prezentului contract colectiv, în concediu pentru creşterea copilului de până la 2 ani (3 ani), precum şi pe perioada stagiului militar să nu întrerupă vechimea pentru acordarea sporului de stabilitate;

(d)Absenţele nemotivate şi concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.

(e) Fac excepţie de la prevederile alin. (d) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condiţiile art. 155 şi 156. din Codul muncii.

f) pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare religioasă, salariatului i se acordă o zi liberă plătită sau un spor de 100% din salariul de bază, în condiţiile legii;

g) din veniturile proprii ale universităţii, se pot acorda salarii diferenţiate, reprezentând o creştere de până la 30% / maxim12 clase de salarizare a salariilor de încadrare, fără ca aceste sume să constituie bază de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale, în limita fondurilor disponibile ;

h) din veniturile proprii ale universităţii, se acordă tichete de masă lunare, în condiţiile legii şi în limita fondurilor disponibile;

i) pentru personalul din cercetare care lucrează în condiţii periculoase (radiaţii, noxe chimice etc.), se adaugă un spor la salariul de bază, conform legii;
j) se acordă spor de risc de 15% din salariul de bază pentru persoanele cu drept legal de port-armă, ce însoţesc transporturile monetare ale universităţii.
(2) Personalul didactic din învăţământul superior beneficiază de gradaţie de merit, acordată prin concurs. Această gradaţie se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituţiei şi reprezintă 25% din salariul de bază. Gradaţia de merit se acordă pe o perioadă de 5 ani.
(3) a) Pentru prestarea activităţii în locuri de muncă cu condiţii grele, periculoase, nocive, vătămătoare sau penibile, salariaţii beneficiază de un spor la salariul de bază, în condiţiile legii;
b) în caz de deces al unui salariat din universitate, moştenitorii legali beneficiază de un ajutor în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate, din bugetul asigurărilor sociale şi din veniturile proprii ale universităţii, conform legii.
c) în caz de deces al unui membru de familie se acordă un ajutor de deces conform prevederilor legale;
d) un salariu de bază plătit de angajator mamei, pentru naşterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soţul acesteia va beneficia de plata unui salariu de bază. Acest ajutor se acordă inclusiv din venituri proprii, în conditiile legii.
(4) În proiectul de buget al universităţii se vor evidenţia sumele necesare plăţii drepturilor băneşti care se cuvin personalului acesteia.
Art.34 (1) Conform CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂŢI DIN SECTORUL DE ACTIVITATE ÎNVĂŢĂMÂNT SUPERIOR ŞI CERCETARE", art.34, când drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective în comisia paritară.
(2) În condiţiile modificării legii salarizării unitare, Legeii educaţiei naţionale, conform CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂŢI DIN SECTORUL DE ACTIVITATE "ÎNVĂŢĂMÂNT SUPERIOR ŞI CERCETARE", art.33, Universitatea Tehnică Gheorghe Asachi din Iaşi va lua măsurile necesare pentru acordarea acelor drepturi.
Art. 35. (1)Părţile contractante convin ca personalul din universitate să beneficieze de următoarele premii, conform CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂŢI DIN SECTORUL DE ACTIVITATE "ÎNVĂŢĂMÂNT SUPERIOR ŞI CERCETARE", art.35, al. 1:

a) un premiu anual la valoarea salariului de bază care se acordă la finele anului calendaristic, conform legii.
b) un premiu lunar în cuantum de 2% din fondul de salarii, în condiţiile legii; acest fond de premiere se utilizează lunar, sumele nefolosite pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiaşi an calendaristic şi în acelaşi scop;
c) primă de instalare, potrivit legii;
d) salariaţii care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfăşurată în învăţământ, cu menţiuni personalizate, care se înmânează în prezenţa salariaţilor din unitate;

e) tichete de vacanţă, din venituri proprii, în condiţiile legii. Tichetele se acordă odată cu indemnizaţia de concediu.
f) universitatea poate acorda ajutoare sociale, tichete de masă şi tichete cadou din venituri proprii, în condiţiile legii.

(2) Personalul din învăţământ beneficiază de tichete de creşă, în condiţiile legii.

Art.36 (1) Salariul este confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii.

(2) În vederea executării obligaţiilor prevăzute la alin.(1) angajatorul va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă şi modalitatea de calcul a acestora.

(3) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plăţii drepturilor băneşti cu mai mult de 3 zile lucrătoare vor fi sancţionate potrivit legislaţiei în vigoare.

(4) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi se obligă să depună toate diligenţele necesare pentru plata la timp a salariilor.

(5) Plata salariului se efectuează pentru toate sursele de finanţare, pe data de 14 a lunii curente pentru luna precedentă, prin virament în contul de card bancar al salariatului.

Art. 37. (1) Nici o reţinere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condiţiilor prevăzute de lege.

(2) Reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă în cazul contestării sale de către salariat.

(3) În cazul pluralităţii de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:
a) obligaţiile de întreţinere, conform prevederilor legale;
b) contribuţiile şi impozitele datorate către stat;
c) daunele cauzate proprietăţii publice prin fapte ilicite;
d) acoperirea altor datorii.

(4) Reţinerile din salariu cumulate nu pot depăşi în fiecare lună jumătate din salariul net.

CAPITOLUL V

SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 38. (1) Părţile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituţionalizat prin legislaţia în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condiţiilor de muncă.

(2) Părţile sunt de acord că nici o măsură de protecţie a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de către salariaţi.

(3) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la normele de sănătate şi securitate în muncă.

(4) În cazul în care în procesul muncii intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de protecţie a muncii, salariaţii vor fi instruiţi în conformitate cu noile norme.

Art. 39. (1) Angajatorul, împreună cu Sindicatul semnatar al Contractului colectiv de muncă, vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiţii deosebite şi speciale, în condiţiile legii.

(2) Angajatorul, împreună cu Sindicatul semnatar al Contractului colectiv de muncă, vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin.(1).

(3) Angajatorul are obligaţia de a depune la casa teritorială de pensii, la definitivarea contractului colectiv, avizul inspectoratului teritorial de muncă prin care se dovedeşte încadrarea locurilor de muncă în condiţii deosebite şi lista cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă. Costul activităţii legate de obţinerea avizului inspectoratului teritorial de muncă se suportă de către angajator.

(4) Nominalizarea salariaţilor care îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă în condiţii deosebite se face de către angajator împreună cu sindicatul semnatar al contractului colectiv de muncă.

(5) Angajatorul este obligat să supună controlului medical periodic persoanele care îşi desfăşoară activitatea în condiţii deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

Art. 40. (1) Pentru prestarea activităţii în locuri de muncă cu condiţii grele, periculoase, nocive, vătămătoare (v. Anexa nr. 5), penibile sau altele asemenea, salariaţii beneficiază, după caz, în condiţiile legii, de: sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentaţie specifică, reducerea vârstei de pensionare, echipamente şi materiale de protecţie gratuite, concedii suplimentare între 5 zile şi 10 zile lucrătoare.

(2) Cuantumul sporului va fi propus de conducătorul locului de muncă cu avizul sindicatului şi Consiliului de Administraţie şi aprobarea Senatului universităţii, pe categorii profesionale, conform legii.

Art. 41. (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecţie individuală şi colectivă, instruirea şi testarea salariaţilor cu privire la normele de sănătate şi securitate a muncii. În acest scop, conducerea Universităţii Tehnice „Gheorghe Asachi" din Iaşi va prevedea în proiectul de buget sumele necesare pentru achiziţionarea echipamentelor de protecţie.

(2) La cererea organizaţiei sindicale, angajatorul va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziţionarea echipamentelor, în cadrul comisiei paritare.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentaţie specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă de către acesta din venituri proprii.

(4) Încălcarea dispoziţiilor legale privitoare la sănătatea şi securitatea muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii. Nerespectarea obligaţiilor ce revin angajatorilor privind protecţia muncii constituie contravenţie sau infracţiune, după caz, conform legii şi normelor în vigoare.

(5) Angajatorul este obligat să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set complet de analize medicale, la recomandarea medicului de medicina muncii din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi.

Art. 42. (1) În Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi, Comitetul de Securitate şi Sănătate în Muncă, constituit conform Legii 319/2006 şi HG 1425/2006, cu modificările şi completările ulterioare, are rolul de a apăra drepturile salariaţilor, prevăzute de legislaţia din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă. CSSM asigură consultarea şi participarea lucrătorilor la discutarea şi sesizarea tuturor problemelor referitoare la securitatea şi sănătatea în muncă, la elaborarea şi aplicarea deciziilor din domeniu.

(2) Angajatorul are obligaţia să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor din CSSM mijloacele necesare exercitării atribuţiilor specifice. Timpul alocat acestei activităţi este considerat timp de muncă şi este de cel puţin 20 de ore pe lună.

(3) Instruirea angajaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii muncii se realizează de angajator periodic, prin modalităţi specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu Comitetul de Securitate şi Sănătate în Muncă. Timpul aferent acestor activităţi, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă.

(4) Instruirea este obligatorie pentru noii angajaţi, pentru cei care îşi schimbă locul sau felul muncii, pentru cei care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

(5) Organizarea activităţii de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă este cuprinsă în regulamentele interne şi se va aduce la cunoştinţa salariaţilor prin comunicare şi instruire directă de către angajator, precum şi prin afişare la sediul unităţii.

(6) Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile Legii 346/2002 cu modificările şi completările ulterioare.

Art.43. (1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, părţile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condiţiilor de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuţi de lege, aerisire, igienizare periodică, reparaţii – în spaţiile în care se desfăşoară procesul instructiv-educativ, birouri etc.;
- dotarea treptată a spaţiilor de învăţământ cu mijloace moderne de predare: calculator, videoproiector, instalaţie audio-video, table şi mijloace de scris nepoluante etc. ;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfăşurării în bune condiţii a procesului instructiv– educativ;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către conducerea universităţii şi organizaţia sindicală.

(3) În luna septembrie a fiecărui an, în cadrul comisiei paritare, în conformitate cu prevederile Legii educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare, se prezinta raportul privind starea învăţământului şi cercetarii din Universitatea Tehnică Iaşi.

Art. 44. (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi va organiza la încadrarea în muncă şi ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaţilor, în scopul de a constata dacă aceştia sunt apţi pentru prestarea activităţii pentru care au fost încadraţi. Examinarea medicală este gratuită pentru salariaţi, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

(2) Examinarea medicală are ca scop şi prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă.

(3) Personalul din învăţământ beneficiază în mod gratuit de asistenţă medicală în cabinetele medicale şi psihologice care apartin de unitatea de învăţământ superior precum şi în policlinici şi unităţi spitaliceşti stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educaţiei Naţionale şi Ministerul Sănătăţii.

(4) Personalul din universitate beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

Art. 45. Angajatorul are obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 46. (1) Angajatorul nu va refuza încadrarea sau menţinerea în funcţie a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor de serviciu.

(2) Angajatorul va asigura, cu acordul sindicatelor, trecerea salariaţilor care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante şi după caz, recalificarea profesională a acestora.

(3) Indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente de muncă este suportată potrivit OUG nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 47. Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi asigură, în limita locurilor disponibile repartizate facultăţilor/direcţiilor/serviciilor, spaţiu de cazare în imobilele proprii pentru angajaţii săi care nu deţin locuinţă în Iaşi. Angajaţii care beneficiază de acest drept vor achita lunar contavaloarea utilităţilor şi a altor cheltuieli legate de întreţinerea imobilului. Angajaţii care întârzie cu plata utilităţilor mai mult de 3 luni vor fi evacuati. Criteriile de prioritate vor fi stabilite prin consultarea Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi. Odată cu pierderea calităţii de angajat al Universităţii Tehnice „Gheorghe Asachi" din Iaşi, încetează de drept contractul de închiriere.

Art. 48. (1) Personalul din învăţământ beneficiază de o compensaţie de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei şi a tratamentului, în bazele de odihnă şi tratament, precum şi în alte spaţii contractate de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale.

(2) Personalul didactic care însoţeşte şi coordonează studenţi în tabere şi/sau excursii organizate de Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi, beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea şi masa, în condiţiile legii.
(3) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar şi nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puţin 10 ani de activitate în Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi, sunt scutiţi de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învăţământul superior. Copiii întregului personal din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi sunt scutiţi de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte şi documente şcolare, precum şi de acces în bibliotecile din sistemul ministerului educaţiei.
(4) Copiii personalului din învăţământul superior, admişi pe locurile finanţate de la bugetul de stat, au prioritate şi beneficiază de gratuitate în internate şi cămine studenţeşti. În acest scop, Ministerul Educaţiei şi Cercetării Ştiinţifice alocă pentru studenţi sumele necesare, iar instituţiile de învăţământ superior asigură cazarea gratuită în cămine studenţeşti.
(5) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin.(4), Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi are obligaţia ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului universitar, să transmită Ministerului Educaţiei şi Cercetării Ştiinţifice, tabelele cu numărul studenţilor care urmează cursurile instituţiei de învăţământ superior şi care beneficiază de gratuitate la cazare.
(6) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi poate sprijini sindicatul pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, 1 Iunie, Crăciunul şi Anul Nou etc. din venituri proprii, în limita fondurilor disponibile.

CAPITOLUL VI

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 49. În vederea stabilirii drepturilor şi obligaţiilor angajatorilor şi salariaţilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.
Art. 50. Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetăţeanului şi numai pe criteriul aptitudinilor şi competenţei profesionale.
Art. 51. (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puţin clauzele prevăzute în anexa nr. 1 a prezentului contract colectiv.
(2) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator şi salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activităţii, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.
(3) Fişa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu angajatorul, în prezenţa liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat.

Art. 52. (1) În instituţiile şi unităţile prevăzute în anexa nr. 5 contractele individuale de muncă se încheie între rector/director şi salariaţi.
(2) Contractele individuale de muncă se încheie prin grija şi pe cheltuiala angajatorului.
(3) La solicitarea scrisă a salariatului, organizaţia sindicală din care face parte acesta poate acorda asistenţă la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.
Art. 53. (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.
(2) În situaţiile şi condiţiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe perioadă determinată.
(3) Personalul din învăţământ poate încheia contract de muncă cu timp parţial, în condiţiile legii şi ale prezentului contract colectiv.
(4) Personalul din învăţământ a cărui contract de muncă a încetat ca urmare a împlinirii vârstei de pensionare, poate încheia contract de voluntariat cu Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi, în condiţiile Legii nr. 78/2014.
Art. 54. (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia, sub sancţiunea 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 intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.
(2) Informarea prevăzută la alin. (2) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art.17 şi art.18 din Codul muncii.
Art. 55. (1) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat şi o persoană din afara Universităţii Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iaşi obţin aceleaşi rezultate, salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.
(2) Prevederile alin.(1) se aplică şi în cazul în care concurenţii sunt ambii salariaţi ai Universităţii Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iaşi, dar la facultăţi sau departamente diferite, în acest caz având prioritate salariatul facultăţii sau departamentului al cărui post este scos la concurs.
Art. 56. Desfăşurarea activităţii didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispoziţiilor Legii educaţiei naţionale nr.1/2011, cu modificările şi completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcţia de bază. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza deciziei rectorului, remunerarea activităţii astfel desfăşurate făcându-se potrivit prevederilor legale.
Art. 57. Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă şi în cadrul contractelor individuale de muncă.
Art. 58. Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.
Art. 59. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.
(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare referitoare la felul muncii, locul său de muncă sau la drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

(3) În mod excepţional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de lege.
(4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a) durata contractului;
b) locul muncii;
c) felul muncii;
d) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la alin.(4) sau la art. 17 alin. (2) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adiţional la contract.
(6) În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părţilor, actul adiţional se încheie în termen de 15 zile de la data realizării acordului de voinţă al părţilor.
(7) Dacă contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adiţional se încheie în termen de 15 zile de la data aducerii la cunoştinţă, în scris, salariatului.
(8) Actul adiţional nu se încheie în situaţia în care modificarea contractului individual de muncă rezultă din lege (ex. acordarea indexărilor, majorărilor salariale etc.).
Art. 60. (1) Delegarea şi detaşarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare şi control se face în conformitate cu prevederile Codului Muncii, cu modificările şi completările ulterioare.
(2) Delegarea şi detaşarea personalului didactic auxiliar şi nedidactic se face în condiţiile şi cu acordarea drepturilor prevăzute de Codul muncii.
Art. 61. (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislaţia muncii, legislaţia de drept comun, de legislaţia specială, precum şi pe perioada exercitării unei funcţii eligibile.
(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.
(3) Pe durata suspendării pot continua să existe şi alte drepturi şi obligaţii ale părţilor stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă şi a contractelor individuale de muncă.
(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. 62. (1) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidităţii. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacităţii de muncă şi, deci, încetarea calităţii de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează şi de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se

constată pierderea definitivă a capacităţii de muncă. De această prevedere beneficiază şi personalul didactic auxiliar şi nedidactic din universitate.

Art. 63. (1) Pe durata întreruperii temporare a activităţii angajatorului, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie plătită din fondul de salarii de cel puţin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcţiei îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizaţiile care se includ în salariul de bază.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

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

Art. 64. (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

- de drept;
- ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
- ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, potrivit legii.

(2) Contractul individual de muncă încetează de drept în situaţiile prevăzute de art. 56 din Codul muncii, reactualizat.

Art. 65. (1) Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

(2) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care salariata este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creşterea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

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

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârşite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă;

j) pe durata rezervării postului didactic.

Art. 66. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicţii.

(2) Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaţilor este determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii. Desfiinţarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală şi serioasă.
(3) Desfăşurarea activităţii sindicale, precum şi apartenenţa la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă.
Art. 67. (1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenţia de concediere sindicatului din care face parte salariatul, înainte de emiterea deciziei de încetare.
(2) În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, salariatul beneficiază de o compensaţie, conform legii, în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă în condiţiile art. 64 din Codul muncii.
(3) Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi de plăţi compensatorii, conform legii.
(4) În situaţia în care salariatul îşi pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura în limita posibilităţilor, un alt loc de muncă. În ipoteza în care nu dispune de astfel de posibilităţi, precum şi în cazul salariaţilor concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenţia locală de ocupare a forţei de muncă, în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale şi/sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicina muncii.
Art. 68. (1) În toate situaţiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării în scris salariatului a cauzei care determină concedierea.
(2) În perioada preavizului, salariaţii au dreptul să absenteze jumătate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic pentru a-şi căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul şi celelalte drepturi care i se cuvin.
Art. 69. (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să îşi îndeplinească obligaţiile care îi revin potrivit art. 69 şi art.70 din Codul muncii.
(2) În cazul concedierilor pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:
a) contractele de muncă ale salariaţilor care solicită plecarea din universitate;
b) contractele de muncă ale salariaţilor care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;
c) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condiţiile legale de pensionare, în anul universitar respectiv.
(3) În cazul în care la nivelul universităţii există mai multe posturi de aceeaşi natură şi unul sau mai multe dintre acestea vor fi desfiinţate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanţelor profesionale ale persoanelor ce le ocupă.
(4) Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii:

a) dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate/instituţie, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desfiinţare;
b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii/persoane cu grad de handicap în întreţinere;
c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în întreţinere copii, unicii întreţinători de familie, persoanele cu handicap precum şi salariaţii care mai au cel mult trei ani până la pensionare.
(5) În cazul în care măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecţionare profesională şi a încheiat cu universitatea un act adiţional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea angajatorului o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va pretinde acestuia despăgubiri şi nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adiţional.
(6) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de comisia paritară de la nivelul universităţii.
Art. 70. Dacă Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi îşi extinde sau îşi reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaţilor are obligaţia de a aduce la cunoştinţă, în scris, organizaţiilor sindicale despre aceasta şi de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală şi la sediul unităţii. Instituţia va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă din motive neimputabile acestora, care îndeplinesc condiţiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante şi care s-au prezentat la sediul unităţii în termen de 15 zile de la data anunţului.
Art. 71. (1) Salariaţii au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului despre această situaţie, fără a fi obligaţi să-şi motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz, conform legii.
(2) În cazul în care angajatorul refuză înregistrarea demisiei, salariatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.
(3) Salariatul are dreptul de a demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă şi prin contractul colectiv de muncă.

CAPITOLUL VII

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 72. (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi, în calitate de angajator, se obligă să asigure salariaţilor accesul periodic la formarea profesională, în limita fondurilor disponibile.

(2) Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:
a) participarea la cursuri organizate de furnizorii de servicii de formare profesională din ţară şi din străinătate;
b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;
c) stagii de practică şi de specializare în ţară şi în străinătate;
d) formare individualizată;
e) stagii de perfecţionare organizate de organizaţiile sindicale reprezentative;
f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.
(3) Perfecţionarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii educaţiei naţionale nr.1/2011, cu modificările şi completările ulterioare.
(4) Formarea profesională cuprinde şi teme din domeniul relaţiilor de muncă convenite de Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi şi Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi.

Art. 73.
(1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi are obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, cel puţin o dată la 3 ani .
(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condiţiile alin. (1) , se suportă de către angajator; (art.194, Codul muncii).

Art. 74.
(1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la iniţiativa Universităţii Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi sau la iniţiativa salariatului.
(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi , care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părţilor şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă. (art.196 , Codul muncii)

Art. 75. (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi, în calitate de angajator, se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariaţi, după consultarea sindicatului. (2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Universităţii Tehnice „Gheorghe Asachi" din Iaşi.
(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afişare în Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi.

Art. 76. (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi, în calitate de angajator, va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaţilor la cursurile şi stagiile de formare profesională iniţiate de către angajator, în condiţiile legii.
(2) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a salariaţilor, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi va prevedea în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli, conform prevederilor legale.

Art. 77. (1) Salariaţii care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parţială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art.197 din Codul muncii şi le revin obligaţiile prevăzute de art.78 .

(2) În cazul scoaterii totale din activitate, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă , acesta beneficiind pe perioada cursurilor/stagiilor de formare profesională de toate drepturile salariale care i se cuvin.

(3) Perioada de timp în care salariaţii participă la cursuri/stagii de formare profesională, cu scoaterea parţială/totală din activitate constituie vechime în muncă/învăţământ.

Art. 78.

(1) Salariaţii care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condiţiile art. 197 alin. (1) , nu pot avea iniţiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adiţional.

(2) Durata obligaţiei salariatului de a presta muncă în favoarea Universităţii Tehnice „Gheorghe Asachi" din Iaşi , care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum şi orice alte aspecte în legătură cu obligaţiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adiţional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziţiei prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adiţional la contractul individual de muncă.

(4) Obligaţia prevăzută la alin. (3) revine şi salariaţilor care au fost concediaţi în perioada stabilită prin actul adiţional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracţiune în legătură cu munca lor, precum şi în cazul în care instanţa penală a pronunţat interdicţia de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv. (articolul 198 , Codul muncii) .

Art. 79.

(1) În cazul în care salariatul este cel care are iniţiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul salariaţilor.

(2) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1) , în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi" din Iaşi va decide cu privire la condiţiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta. (articolul 199 , Codul muncii) .

(3) Fiecare angajat, care doreşte să urmeze o formă de învăţământ în cadrul Universităţii Tehnice „Gheorghe Asachi" din Iaşi, poate beneficia de o reducere din taxa de şcolarizare. Cuantumul reducerii este propus de Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi, avizat de Consiliul facultăţii, Consiliul de Administraţie şi aprobat de Senatul universităţii. Reducerea se poate

menţine pe toată perioada de şcolarizare, în condiţiile în care se menţine calitatea de angajat şi dacă la începutul fiecărui an universitar, salariatul a promovat toate examenele. Neîndeplinirea uneia dintre aceste condiţii conduce automat la obligaţia angajatului de a plăti integral taxa de şcolarizare în rate semestriale, la data exmatriculării sau la data încetării Contractului individual de muncă.

Art. 80. (1) Salariaţii beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154 - 158 din Codul muncii.

(2) În cazul în care Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi nu şi-a respectat obligaţia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condiţiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. Salariatul care a beneficiat de prevederile acestui alineat are obligatia de a face dovada participării şi absolvirii acestor cursuri de formare profesională.

(3) Prevederile art. 152 si art. 153 din Codul muncii sunt aplicabile.

Art. 81. Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi se obligă să consulte Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi în situaţia încheierii contractelor de adaptare profesională.

CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR

Art. 82. (1) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi are obligaţia de a invita la, şedinţele Consiliului de Administraţie, Senatului şi Consiliilor facultăţilor, reprezentanţii Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna şi punctele de vedere ale reprezentanţilor organizaţiei sindicale şi va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestuia.

(2) Reprezentanţii Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi vor fi invitaţi la şedinţele Consiliului de Administraţie, Senatului universităţii, Biroului permanent al senatului, Birourile consiliilor facultăţilor şi respectiv Consiliilor facultăţilor.

(3) Înştiinţarea Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi privind întrunirea comisiei de dialog social, comisiei paritare, consiliilor de administraţie, biroului permanent al senatului, senatului, birourilor consiliilor facultăţilor şi consiliilor facultăţilor, se face odată cu convocarea celorlalţi participanţi la şedinţele respective, comunicându-li-se ordinea de zi şi documentele care vor fi discutate.

(4) Hotărârile consiliilor de administraţie vor fi facute publice în interiorul Universităţii Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iaşi.

(5) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi, poate sprijini participarea reprezentanţilor sindicali la conferinţe (congrese), seminarii, workshop-uri, prin

decontarea cheltuielilor de deplasare, în limita a două conferinţe/an din venituri proprii.

Art. 83. (1) Pentru reprezentanţii organizaţiilor/federaţiilor sindicale participante în comisiile care funcţionează la nivelul ministerelor, angajatorii au obligaţia de a aproba participarea acestora pe perioada necesară desfăşurării şedinţelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.

(2) Membrilor organelor de conducere ale organizaţiilor sindicale li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor lor.

(3) Conform principiului recunoaşterii reciproce, Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi acordă membrilor organelor de conducere ale organizaţiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în instituţie, în calitate de salariaţi, dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile pentru activităţi sindicale.

(4) În timpul mandatului şi în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, liderilor de sindicat şi membrilor din conducerea organizaţiilor sindicale, nu li se poate modifica și/sau desface contractul individual de muncă pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Art. 84. Pentru fundamentarea acţiunilor prevăzute la art. 30 din Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată, angajatorul va pune la dispoziţia organizaţiei sindicale ori va asigura acesteia accesul la informaţiile şi documentele solicitate în scris de acestia, reprezentanţii sindicali având obligaţia de a păstra confidenţialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

Art. 85. Angajatorul poate să asigure suplinirea personalului aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare şi perfecţionare sindicală, stagii de pregătire sindicală – în ţară sau în străinătate – schimburi de experienţă, precum şi alte acţiuni sindicale şi să le sprijine efectiv. Cei care suplinesc vor fi remuneraţi corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

Art. 86. (1) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi, este obligată să pună, cu titlu gratuit, la dispoziţia Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi spaţiile corespunzătoare funcţionării acestuia şi să asigure dotările necesare desfăşurării activităţii prevăzute de lege.

(2) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi va asigura gratuit, pentru activitatea sindicatului, acces la echipamentul de birotică al unităţii (fax, copiator şi altele cu caracter administrativ) precum şi suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în reţeaua Intranet a instituţiei.

(3) Baza materială cu destinaţie cultural-sportivă, proprietatea universităţii ori proprietatea sindicatului, va putea fi folosită, fără plată, de membrii de sindicat ai Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi, după un orar stabilit de comun acord.

Art. 87. (1) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi acceptă încasarea ratelor şi contribuţiilor la CAR şi la bănci, precum şi a cotizaţiei membrilor de sindicat pe statul de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor cu acordul scris al membrului de sindicat. Sumele reţinute, aferente

cotizaţiilor sindicale, vor fi virate în contul Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi.
(2) Cotizaţia plătită de membrii organizaţiilor sindicale în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit, conform art. 23 din Legea 62/2011.
Art. 88. Angajatorul recunoaşte dreptul reprezentanţilor Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor prevăzute în contractele colective de muncă şi în contractele individuale de muncă.
Art. 89. Angajatorul şi Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi îşi vor comunica reciproc şi în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relaţiilor de muncă.

Art. 90. Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi recunoaşte dreptul angajatorului de a stabili, în condiţiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unităţii.
Art. 91. (1) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi şi Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.
(2) Părţile semnatare ale prezentului contract colectiv se obliga să asigure un climat normal de muncă în Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, Cartei universităţii, a regulamentelor interne, precum şi a drepturilor şi intereselor membrilor de sindicat.
Art. 92. Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Universitate.
Art. 93. Negocierile unui nou contract colectiv de muncă vor începe cu cel puţin 30 de zile înaintea expirării contractului în vigoare sau în celelalte condiţii prevăzute de Legea dialogului social nr.62/2011, republicată.
Art. 94. (1) Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu cele ale prezentului contract colectiv de muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adiţional.
(2) Angajatorul va încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariaţii nou angajaţi.
Art. 95. La stabilirea condiţiilor de muncă şi a criteriilor de normare pentru personalul din învăţământul superior se va ţine cont de Recomandarea UNESCO-OIM privind statutul personalul didactic din învăţământul superior, adoptată la Paris la 12 noiembrie 1997.
Art. 96. Angajatorul se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învăţământului către o terţă persoană şi să recupereze, conform legii, toate spaţiile şi terenurile care au aparţinut de drept Universităţii Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iaşi.

Art. 97. (1) Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator cu consultarea sindicatului, potrivit legii.
(2) Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi participă prin reprezentanţii legali la elaborarea Strategiei de dezvoltare a universităţii, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală şi socială.
Art. 98. Prezentul contract colectiv va fi adus la cunoştinţa salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi, prin afişare, prin tiparire sub formă de broşură, pe pagina Web a universităţii, prin grija angajatorului.
Art. 99. Clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de munca se aplică în toate facultăţile, direcţiile şi serviciile din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi.
Art. 100. Încheiat astăzi 12 Martie 2015 în 3 exemplare originale.

PĂRŢILE SEMNATARE:

Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi

Rector,
Prof. univ. dr. ing. Ion GIURMA

Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi

Lider,
Conf. dr. ing. Gelu IANUŞ

ANEXA nr.1

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Încheiat şi înregistrat sub nr. ...../ ..... în registrul general de evidenţă a salariaţilor*)

A.Părţile contractului

Angajator - persoana juridică _____, cu sediul în Str. Prof.dr.docent Dimitrie Mangeron, nr.67 , cod fiscal 4701606, telefon 0232/278683 , reprezentată legal prin _____ , în calitate de _____ ,
şi

salariatul/salariata - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. ..... nr. ..... , judeţul ..... , posesor/posesoare al/a buletinului/cărţii de identitate/paşaportului seria ..... nr. ....., eliberat/eliberată de ..... la data de ..... , CNP ....., autorizaţie de muncă/permis de şedere în scop de muncă seria ..... nr. ..... din data .....,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiţii asupra cărora am convenit:

B.Obiectul contractului:

.....
.....

C.Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariata ..... urmând să înceapă activitatea la data de ..... ;

b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... şi data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D.Locul de muncă

1.Activitatea se desfăşoară la (secţie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) ..... din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului.....

2.În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfăşura activitatea astfel: .....

E.Felul muncii

Funcţia/meseria ..... conform Clasificării ocupaţiilor din România

F. Atribuţiile postului

Atribuţiile postului sunt prevăzute în fişa postului, anexă la contractul individual de muncă*).

F[1].Criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului:.....
.....
..... **G.Condiţii de muncă**

1.Activitatea se desfăşoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2.Activitatea prestată se desfăşoară în condiţii normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. **263/2010** privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare.

H.Durata muncii

1.O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi, ... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face dupa cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

2.O fracţiune de normă de ..... ore/zi, ... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: .....(ore zi/ore noapte);

b) Programul de lucru se poate modifica în condiţiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepţia cazurilor de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgent destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinţelor acestora.

I.Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracţiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

J. Salarizare

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei;

2. Alte elemente constituitive:

a) sporuri:.....;

b) indemnizaţii:.....;

b[1]) prestaţii suplimentare în bani .....;

b[2]) modalitatea prestaţiilor suplimentare în natură .....;

c) alte adaosuri .....

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu , conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003-Codul muncii.

4. Data/datele la care se plăteşte salariul este/sunt:.....

K. Drepturi specifice legate de sănătatea şi securitatea în muncă:

a) echipament individual de protecţie .....;

b) echipament individual de lucru.....;

c) materiale igienico-sanitare.....;

d) alimentaţie de protecţie:.....;

e) alte drepturi şi obligaţii privind sănătatea şi securitatea în muncă.....

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de ..... zile calendaristice ;

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. **53/2003** - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. **53/2003**, republicată sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

d) în cazul în care salariatul urmează să-şi desfăşoare activitatea în străinătate, informaţiile prevăzute la art. 18 alin.(1) din Legea nr. **53/2003** - Codul muncii se vor regăsi şi în contractul individual de muncă.

e) alte clauze.

M.Drepturi şi obligaţii generale ale părţilor

1. Salariatul are, în principal, urmatoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

f) dreptul la acces la formare profesională.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

d) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

e) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

c) să constate savârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.

d) să stabilească obiectivele de performanţă individuală ale salariatului;

4.Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii;

a[1]) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din lege;

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

c) să informeze salariatul asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfăşurată de acesta, durata activităţii, salariul, vechimea în muncă, în meserie şi specialitate;

e) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N.Dispoziţii finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispoziţiile Legii nr. **53/2003** - Codul muncii şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/naţional, înregistrat sub nr. ..... / ..... la Inspectoratul teritorial de muncă a judeţului/municipiului ..... /Ministerul Muncii si Solidarităţii Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, conform dispoziţiilor legale, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea , suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluţionate de instanţa judecătorească competentă material şi teritorial, potrivit legii.

Angajator,

_____

Reprezentant legal,

_____

Salariat,

Semnătura …….
Data:……
…….

Pe data de ……..……..prezentul contract încetează în temeiul art……..din Legea nr.53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,
……..……

ANEXA nr.2

FISA POSTULUI
Nr. .....

I. Elemente de identificare ale postului

Denumirea institutiei publice: _____
Compartimentul: _____
Denumirea postului (grad prof.) _____
Nivel studii: _____
Nivelul postului: _____
Relatii: a) ierarhice: este subordonat _____
b) functionale: in cadrul _____
de colaborare: _____

Punctajul postului: a) minim = ___
b) maxim = ___
c) mediu = ___

II. Standardul de performanta asociat: (exprimat prin indicatori)

Nr. crt.	Indicatori pondere indic.in standard	Activitati si operatiuni specifice postului	Indicatori de performanta / puncte acordate
1.	**Cantitate** 20 %	* Realizarea in intregime a sarcinilor prevazute in fisa postului	95-100 % / 5pct. 90- 95 % / 4pct. 85 - 90 % / 3pct. 80 - 85 % / 2pct. 80 % / 1 pct.
2.	**Calitate** 20 %	* Corectitudinea documentelor si materialelor realizate * Implicarea in realizarea lucrarilor compartimentului	95-100 % / 5pct. 90- 95 % / 4pct. 85 - 90 % / 3pct. 80 - 85 % / 2pct. 80 % / 1 pct.
3.	**Costuri** 10 %	* Incadrarea in sumele alocate centrului bugetar,prin rationa-lizarea costurilor implicate in desfasurarea activitatii	95-100 % / 5pct. 90- 95 % / 4pct. 85 - 90 % / 3pct. 80 - 85 % / 2pct. 80 % / 1 pct.
4.	**Timpul** 20 %	* Utilizarea eficienta a programului de lucru prin folosirea timpului de lucru,numai in vederea realizarii sarcinilor de serviciu	95-100 % / 5pct. 90- 95 % / 4pct. 85 - 90 % / 3pct. 80 - 85 % / 2pct. 80 % / 1 pct.
5.	**Utilizarea resurselor** 15 %	5.1 Utilizare PC 5.2 Utilizare calculator de birou Utilizare copiator	5.1bine si 5.2 f.bine/5pct. 5.1mediu si 5.2 f.bine/4pct. 5.1mediu si 5.2 bine/3pct. 5.1mediu si 5.2 mediu/2pct. 5.1satisfacator si 5.2satisfacator/1pct.
6.	**Mod de realizare** 15 %	* Integrarea in efortul colectiv in vederea realizarii sarcinilor * Pune la dispozitia echipei de lucru cunostintele si experienta pe care le detine	f.bine/5pct. bine/4pct mediu/3pct. satisfacator/2pct. nesatisfacator/1pct.

ROMANIA MINISTERUL EDUCATIEI NATIONALE UNIVERSITATEA TEHNICA "GHEORGHE ASACHI" DIN IASI
UNIVERSITATEA TEHNICA "GHEORGHE ASACHI" Sindicatul Salariaţilor C.F. 8207482 IASI

III. Criterii de evaluare a postului

Nr. crt.	Criterii continut	Calificativ	
0	1	2	3
1.	**Pregatirea profesionala impusa ocupantului postului**	-	-
1.1	-studii superioare/medii/generale	-	-
1.2	-perfectionare	-	-
2.	**Experienta necesara executarii operatiunilor specifice postului**	-	-
2.1	Experienta in munca:	-	-
2.2	Experienta in specialitate:	-	-
3.	**Dificultatea operatiunilor specifice postului**	-	-
3.1	Complexitatea postului,in sensul diversitatii operatiunilor de efectuat	-	-
3.2	Grad de autonomie in actiune	-	-
3.3	Efortul intelectual	-	-
3.4	Aptitudini deosebite	-	-
3.5	Tehnologii speciale	-	-
4.	**Responsabilitatea implicata pe post**	-	-
4.1	Responsabilitate de conducere,coordonare	-	-
4.2	Responsabilitatea pregatirii luarii unor decizii,pastrarea confidentialitatii	-	-
5.	**Sfera de relatii**	-	-
5.1	Gradul de solicitare din partea structurilor interne	-	-
5.2	Gradul de solicitare din partea structurilor externe	-	-
5.3	Gradul de solicitare din partea subiectilor serviciilor oferite de institutia publica	-	-

IV. Descrierea activitatilor corespunzatoare postului :

IV.1 Atributii

.....
... .

Notă: Sarcinile de serviciu se vor completa ori de cate ori este necesar pentru bunul mers al activitatilor.

IV.2 Norme etice obligatorii :

- va aborda un comportament care sa exercite o influenta pozitiva asupra colaboratorilor;
- in toate activitatile pe care le desfasoara va fi calauzit de obiectivitate, solicitudine, adevar, sobrietate si bun gust;
- va respecta competenta profesionala a colegilor, va lucra in echipa, va sustine si va promova obiectivele si programele compartimentului si ale instituţiei;
- va servi cu responsabilitate interesele instituţiei, ale conducerii, ale salariatilor;
- va respecta programul de lucru.

IV.3 Acte normative ce vor fi aplicate si respectate de ocupantul postului

..... .

Nota: Acest capitol al fisei postului va fi completat cu alte acte normative pe masura publicarii acestora in Monitorul Oficial.

IV.4 Limite de competenta:

- Semneaza toate lucrarile intocmite.

V. Punctajul postului

Nr. crt.	Criteriile de evaluare a postului	Ponderea (%)	Calificativul (de la 1 la 5)		Punctajul rezultat	
			minim	maxim	minim	maxim
	1	2	3	4	5=2x3	6=2x4
1.	Pregatirea profesionala impusa ocupantului postului	10	-	-	-	-
2.	Experienta necesara executarii operatiunilor specifice postului	10	-	-	-	-
3.	Dificultatea operatiunilor specifice postului	30	-	-	-	-
4.	Responsabilitatea implicata pe post	40	-	-	-	-
5.	Sfera de relatii	10	-	-	-	-
Punctajul total					= -	= -
Media					= -	

Director,

Salariat,
Data

ANEXA nr.3

Pentru personalul didactic de predare:

UNIVERSITATEA TEHNICĂ "GHEORGHE ASACHI" DIN IAŞI

Anexa nr.6.1

FIŞA POSTULUI TIPIZATĂ*

la nivelul Universităţii Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iaşi, conform prevederilor Legii Educaţiei Naţionalele nr.1/2011, cu modificările şi completările ulterioare a CONTRACTULLUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂŢI DIN SECTORUL DE ACTIVITATE "ÎNVĂŢĂMÂNT SUPERIOR ŞI CERCETARE" înregistrat la M.M.F.P.S.P.V.-D.D.S. sub nr. 1482 din data de 13.11.2014, publicat în Monitorul Oficial, Partea V nr. 6 din 26.11.2014 26 Noiembrie 2014 şi a CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂŢII TEHNICE "GHEORGHE ASACHI" DIN IAŞI

*Fişa individuală a postului nominalizează activităţile din fişa postului tipizată şi constituie anexă la contractul individual de muncă.

CAPI-TOL	COD ACTIVITATE	TIPUL ACTIVITĂŢII	COEFICIENT DE TRANSFORMARE
A	**Activităţi normate în statul de funcţiuni**		
	A.1.	***Activităţi de predare inclusiv pregătirea acestora:***	
	1.	Cursuri la forma de învăţământ universitar de licenţă.	x 2
	2.	Cursuri la forma de învăţământ universitar de master.	x 2,5
	3.	Cursuri la forma „studii academice postuniversitare".	x 2,5
	4.	Cursuri la forma „studii postuniversitare de specializare", inclusiv cursuri de pregătire pentru examenele de definitivat sau dobândirea de grad didactic, organizate pentru profesorii din licee/gimnazii şi pentru institutori.	x 2,5
	5.	Cursuri de perfecţionare postuniversitară, inclusiv cursuri de pregătire pentru examenele de definitivat sau dobândirea de grad didactic, organizate pentru profesorii din licee/gimnazii şi pentru institutori.	x 2,5
	6.	Module de curs pentru „formarea continuă"	x 2,5
	7.	Cursuri la şcolile de studii avansate(doctorale)	x 2,5
	8.	Cursuri organizate pentru pregătirea doctoranzilor	x 2,5
	9.	Alte cursuri (prelegeri) normate la forme moderne de învăţământ universitar	x 2,5
NOTĂ: În cazul predării integrale în limbi de circulaţie internaţională, la ciclurile de licenţă, masterat şi doctorat, activităţile de predare, seminar sau alte activităţi pot fi normate cu un coeficient suplimentar multiplicativ de 1,25. Fac excepţie de la această prevedere orele de predare a limbii respective.			
	A.2.	***Activităţi de seminar, proiecte de an, lucrări practice şi de laborator (inclusiv pregătirea acestora):***	
	1.	Activităţi de seminar, complementare sau nu cursurilor enumerate la capitolul A.1., după caz, conform planului de învăţământ.	x 1 (sau 1,5 la master)
	2.	Îndrumarea realizării proiectelor de an, complementare sau nu cursurilor enumerate la capitolul A.1., după caz, conform planului de învăţământ.	x 1
	3.	Lucrări practice şi de laborator conform cu planul de învăţământ, complementare sau nu cursurilor de la capitolul A.1.	x 1 (sau 1,5 după caz)
	A.3.	***Îndrumarea (conducerea) proiectelor de finalizare a studiilor, a lucrărilor de licenţă şi de absolvire.***	***x 1***
	A.4.	***Îndrumarea (conducerea) de proiecte de absolvire, de lucrări de disertaţie sau de absolvire pentru toate formele de pregătire postuniversitară prevăzute în planul de învăţământ.***	***1 oră/săpt. x 1,5***
	A.5.	***Activitate practică productivă şi practică pedagogică (inclusiv pregătirea acestora).***	***x 1***
	A.6.	***Îndrumarea doctoranzilor în stagiu (activitate normată) şi în post-stagiu.***	***x 0,5***
	A.7.	***Conducerea activităţilor didactice artistice sau sportive (inclusiv pregătirea acestora):***	
	1.	Cursuri de turism pentru studenţi.	
	2.	Cursuri sportive pentru studenţi sau pentru copiii angajaţilor.	
	3.	Gimnastică aerobică.	

	4.	Antrenamente echipe reprezentative (atletism, jocuri sportive).	
	5.	Îndrumarea loturilor sportive în timpul desfăşurării competiţiilor.	
	6.	Organizarea de crosuri şi alte manifestări sportive de interes universitar sau naţional.	
	7.	Îndrumarea formaţiilor artistice de interes universitar.	
	8.	Organizarea manifestărilor artistice.	
	A.8.	***Alte activităţi:***	
	1.	*Evaluarea în cadrul pregătirii prin doctorat:*	
		- comisie concurs admitere;	1/3 ora / candidat
		- comisie examen doctorat;	1/2 ora / candidat
		- comisie susţinere publică teză de doctorat, inclusiv evaluare teză;	10 ore
		- evaluare referat de doctorat (prin participare la colectivul de catedră) H.G nr.681-2011.	1 oră / candidat
	2.	*Evaluare în cadrul concursurilor de admitere la toate formele de învăţământ (licenţă, master, inclusiv postuniversitar, altele decât doctoratul):*	
		- elaborare tematică şi bibliografie;	5 ore
		- comisie redactare subiecte;	5 ore
		- comisie examinare orală;	1/3 ora / candidat
		- comisie corectură teze;	1/3 ora / candidat
		- corectură teste;	1/3 ora / candidat
		- comisie supracorectură;	1/3 ora / candidat
		- comisie contestaţii	1/3 ora / candidat
		- comisie concurs de admitere (organizare, monitorizare);	max. 50 ore
		- comisie supraveghere examen scris.	5 ore
	Atenţie! Metodologia de întocmire a statelor de funcţii pentru anul universitar 2013-2014, Cap.IV, pct.7, lit.g: participarea la comisii de înscriere sau de admitere la licenţă sau masterat: ***1 oră pentru 10 candidaţi înscrişi.***		
	3.	*Evaluarea în cadrul activităţilor didactice directe la toate formele de învăţământ (curs, seminar, proiecte de an, proiecte (lucrări) de finalizare a studiilor, lucrări de laborator), inclusiv:*	
		- evaluare şi notare temă de casă;	1/3 ora / student
		- evaluare şi notare examene parţiale;	1/3 ora / student
		- evaluare şi notare examen (test) final;	1/3 ora / student
		- evaluare şi notare teme (probleme) rezolvate acasă.	1/3 ora / student
	4.	*Evaluarea şi activităţi complementare în cadrul comisiilor de finalizare a studiilor universitare sau postuniversitare:*	
		- elaborare tematică şi bibliografie;	5 ore
		- comisie elaborare subiecte;	5 ore
		- comisie examinare şi notare;	1/3 ora / candidat
		- comisie supraveghere probe scrise;	5 ore
		- comisie corectură (supracorectură);	1/3 ora / candidat
		- comisie contestaţii.	1/3 ora / candidat

	5.	*Activităţi complementare şi evaluarea activităţii de instruire prin forme de pregătire continuă în alte profiluri decât cel medical:*	
		- elaborare programă analitică, tematică şi bibliografie;	10 ore
		- comisie redactare subiecte;	5 ore
		- comisie corectură şi notare lucrări;	1/3 ora / lucrare
		- comisie recorectare lucrări;	1/3 ora / lucrare
		- comisie contestaţii;	1/3 ora/ candidat
		- comisie organizare examen;	10 ore
		- comisie supraveghere probe scrise.	5 ore
	A.9.	***Consultaţii***	
		Pentru toate formele de învăţământ, conexă cursurilor de la capitolul A.1.	2 ore/săpt./ 50 stud.
	A.10.	***Îndrumarea cercurilor ştiinţifice.***	***2 ore/ săpt./lucrare***
	A.11.	***Îndrumarea studenţilor (tutoriat) pentru alegerea rutei profesionale în cadrul sistemului de credite transferabile.***	***60 ore / an***
	A.12.	***Participarea la comisii şi consilii în interesul învăţământului.***	***2 ore / şedinţă***
	A.13.	***Activităţi privind promovarea cadrelor didactice din învăţământul preuniversitar.***	
	1.	*Gradul didactic II:*	
		- elaborare programe şi bibliografie;	5 ore
		- consultanţă şi îndrumare(minimum două inspecţii);	10 ore
		- inspecţie şcolară specială pentru evaluarea de specialitate, metodică şi pedagogică;	6 ore
		- elaborarea subiectelor pentru testul de specialitate şi metodica specialităţii;	3 ore
		- supraveghere teză, corectare şi notare;	5 ore; 1/3 ora/teză
		- elaborarea subiectelor pentru proba orală, examinare şi notare.	3 ore; 1/3 ora / candidat
	2	*Gradul didactic I:*	
		- elaborare tematică, elaborare subiecte, examinare şi notare în cadrul colocviului de admitere;	5 ore
		- îndrumare (minimum două inspecţii);	6 ore
		- inspecţie şcolară specială pentru acordarea gradului I	6 ore
		- îndrumarea şi evaluarea lucrării metodico-ştiinţifice;	10 ore / lucrare
		- participare la comisia pentru susţinerea lucrării de grad (evaluare şi notare).	2 ore / candidat
	3.	*Concurs pentru ocuparea posturilor vacante:*	
		- elaborarea tematicii şi bibliografiei;	5 ore
		- comisie susţinere examen;	1/3 ora / candidat
		- comisie contestaţii;	1/3 orea/ candidat
		- comisie organizare concurs;	25 ore
		- comisie supraveghere probe scrise.	5 ore
	A.14.	***Activităţi privind pregătirea şi promovarea cadrelor didactice din învăţământul superior.***	
	1.	*Concurs pentru ocuparea unui post de asistent universitar:*	

		- îndrumare metodică şi ştiinţifică;	
		- elaborare tematică şi bibliografie;	5 ore
		- elaborarea subiectelor pentru probele scrise, supraveghere teză, corectare şi notare;	5 ore / candidat
		- elaborarea subiectelor pentru probele orale, examinare şi notare;	3 ore / candidat
		- participare la proba practică şi evaluare.	4 ore / candidat
	2.	*Concurs pentru ocuparea unui post de lector universitar (şef de lucrări):*	
		- îndrumare metodică şi ştiinţifică;	2 ore
		- verificare dosar de concurs;	2 ore / dosar
		- stabilire temă prelegere;	1 oră
		- participare la prelegerea publică;	2 ore / candidat
		- evaluare.	1 oră / candidat
	3.	*Concurs pentru ocuparea unui post de conferenţiar universitar sau profesor universitar:*	
		- analiză dosar concurs;	1 oră / dosar
		- stabilire temă prelegere;	1 oră
		- participare la prelegerea publică;	2 ore / candidat
		- evaluare.	2 ore / candidat
B	**Activităţi de pregătire ştiinţifică şi metodică şi alte activităţi în interesul învăţământului**		
	B.1.	***Pregătire individuală (autoperfecţionare).***	
	B.2.	***Audierea unor cursuri sau parcurgerea unor module de curs.Parcurgerea completă a formelor postuniversitare de învăţământ în domeniul de activitate sau într-unul complementar.***	
	B.3.	***Participarea la conferinţe, simpozioane, congrese ş.a. organizate în domeniul de activitate principal sau în domenii interdisciplinare.***	

	B.4.	***Organizarea de congrese ş.a. în domeniul de activitate sau în domenii colaterale (complementare).***
	B.5.	***Înfiinţarea, amenajarea şi modernizarea laboratoarelor, staţiilor pilot, centrelor de excelenţă (cercetare), aparaturii de laboratoare ş.a.***
	B.6.	***Organizarea de schimburi academice între diferite universităţi din ţară şi străinătate.***
	B.7.	***Participarea la programele internaţionale la care România este parte.***
	B.8.	***Perfecţionarea propriei pregătiri pedagogice.***
	B.9.	***Elaborarea de manuale, îndrumare, culegeri de probleme şi de teste şi altor materiale didactice.***
C	***Activităţi de cercetare ştiinţifică, de dezvoltare tehnologică, activităţi de proiectare, de creaţie artistică potrivit specificului***	
	C.1.	***Activităţi prevăzute în planul intern.***
	C.2.	***Activităţi în cadrul centrelor de cercetare prevăzute în planul intern.***
	C.3.	***Activităţi în cadrul centrelor de transfer tehnologic.***
	C.4.	***Activităţi individuale de inovare sau inventică, prevăzute în planul intern.***
	C.5.	***Elaborarea tratatelor, monografiilor şi a cărţilor de specialitate, prevăzute în planul intern.***
D	***Activităţi în cadrul Şcolii doctorale***	
Total activităţi capitolele A + B + C + D : 40 ore fizice / săptămână x 42 de săptămâni = 1680 de ore fizice anual		

Normarea activităţii de cercetare ştiinţifică în completarea normei didactice va fi făcută conform art. 287, alin. 15 – 16 din Legea nr.1/2011.

Activităţile prevăzute la punctul A sunt normate în Statele de funcţiuni şi de personal didactic, fiind nominalizate la fişa individuală a postului împreună cu activităţile prevăzute la punctele B, C şi D. Fişele individuale vor include obligatoriu activităţi din capitolele FIŞEI POSTULUI: A, B, C şi D.

Ponderea cuantificarea şi numarul de ore alocate activităţilor prevăzute la punctele A, B, C şi D sunt propuse de colectivele catedrelor, avizate de consiliul facutaţilor şi aprobate de senatul universităţii, cu respectarea legilor în vigoare.

Notă: Nu fac obiectul normării activităţile de cercetare ştiinţifică angajate pe bază de contract cu alţi beneficiari decât Ministerul Educaţiei Naţionale sau instituţiile de învăţământ aflate în subordinea sa.

ANEXA nr. 4

REGULAMENT
privind organizarea şi funcţionarea comisiilor paritare

Comisiile paritare, la orice nivel, vor fi compuse dintr-un număr egal de reprezentanţi ai angajatorului şi ai sindicatelor afiliate la F.N.S. Alma Mater, desemnaţi de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă.

Comisia paritară este împuternicită să analizeze şi să rezolve totalitatea problemelor ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea uneia dintre părţi.

Comisia paritară la nivelul Ministerului Educaţiei Naționale pune în discuţie şi adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislaţiei specifice învăţământului și cercetării, precum şi toate aspectele ce privesc reforma, organizarea şi desfăşurarea procesului de învăţământ.

Comisiile se vor întruni lunar sau la cererea oricărei părţi, în termen de cel mult cinci (5) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Comisia paritară funcţionează valabil în prezenţa a cel puţin 3/4 din totalul membrilor şi ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenţi.

La nivelul unităţilor şi instituţiilor de învăţământ, timpul de muncă afectat activităţii comisiei paritare se recunoaşte ca timp de lucru efectiv prestat.

Comisia va fi prezidată, alternativ, de către un reprezentant al fiecărei părţi, ales în şedinţa respectivă.

Hotărârea adoptată potrivit punctelor 2 şi 3 este obligatorie pentru părţile contractante.

Secretariatul comisiilor va fi asigurat de angajator, care are în sarcină cheltuielile de birotică.

Prin grija secretariatului comisiei paritare, le vor fi puse la dispoziţie sindicatelor copii ale proceselor-verbale şi ale hotărârilor adoptate.

Procesele-verbale ale comisiilor paritare vor fi puse la dispoziţia sindicatelor într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare de la adoptare.

ANEXA nr. 5

L I S T A

locurilor de muncă din cadrul Universităţii Tehnice „Gheorghe Asachi" din Iaşi care se încadrează în *condiţii vătămătoare*, conform buletinelor de determinare elaborate de Direcţia de Sănătate Publică Iaşi

I. Facultatea de Inginerie Chimică şi Protecţia Mediului

1. Departamentul de Inginerie Organică, Biochimică şi Alimentară
   - Buletin de determinări toxicologice nr. 1011-1018/30.04.1991, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3
   - Buletin de determinări toxicologice nr. 1035-1042/30.04.1991, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3
2. Departamentul de Inginerie Chimică
   - Buletin de determinări toxicologice nr. 987-994/30.04.1991, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3
   - Buletin de determinări toxicologice nr. 1003-1010/30.04.1991, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3
   - Buletin de determinări toxicologice nr. 1325-1336/08.07.1992, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3
3. Departamentul de Polimeri Naturali şi Sintetici
   - Buletin de determinări toxicologice nr. 995-1002/30.04.1991, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3
   - Buletin de determinări toxicologice nr. 1027-1034/30.04.1991, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3
   - Buletin de determinări toxicologice nr. 1051-1059/02.05.1991, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3
4. Departamentul de Ingineria şi Managementul Mediului
   - Buletin de determinări toxicologice nr. 1019-1026/30.04.1991, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3
   - Buletin de determinări toxicologice nr. 1043-1050/02.05.1991, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3

II. Facultatea de Textile Pielărie şi Management Industrial

1. Departamentul de Finisare Chimică Textilă
   - Buletin de determinări toxicologice nr. 1337-1348/08.07.1992, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3
2. Departamentul de Tehnologia Chimică a Produselor din Piele şi Înlocuitori
   - Buletin de determinări toxicologice nr. 1115-1122/02.05.1991, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3

III. Facultatea de Ştiinţa şi Ingineria Materialelor

Departamentul de Tehnologii şi Echipamente pentru Procesarea Materialelor

- Laborator deformări plastice: Buletin de determinări toxicologice nr. 1485-1490/25.05.1993, spor de până la 5%, anexa 3, poz D5

Departamentul de Ştiinţa Materialelor

- Laborator de turnarea metalelor: Buletin de determinări toxicologice nr. 1637-1640/02.06.1993, spor de până la 5%, anexa 3, poz D5

Departamentul de Ingineria Materialelor şi Securitate Industrială

- Laborator de turnarea metalelor: Buletin de determinări toxicologice nr. 1637-1640/02.06.1993, spor de până la 5%, anexa 3, poz D5
- Atelier sudură: Buletin de determinări toxicologice nr. 3215-3226/06.07.1990, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3

IV. Facultatea de Construcţii de Maşini şi Management Industrial

1. Atelier sudură: Buletin de determinări toxicologice nr. 3215-3226/06.07.1990, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3

V. Biblioteca

- Buletin de analize sanitare nr. 8253-10889/22.10.1996, spor de până la 5%, anexa 3, poz. D14

VI. Serviciul Tehnic

- Atelier sudură: Buletin de determinări toxicologice nr. 3215-3226/06.07.1990, spor de până la 7%, anexa 3, poz C3

VII. Direcţia de Servicii Studenţeşti

- Vor fi aprobate în ședinta CSSM.

VIII. Birou Rotaprint

- Buletin de determinări toxicologice nr. 3203-3214/06.07.1990 pentru: Activitate de multiplicare (maşini de xerografiat) – spor de până la 5%, anexa 3, poz. D7; Activitate de tipărire şi preparat chimicale pentru matriţie - spor de până la 7%, anexa 3, poz. C10