

**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII  
TEHNICE “GHEORGHE ASACHI” DIN IAȘI**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 128 și art.137-138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, și al pct. 26 din Anexa la H.G. nr.1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr.62/2011, a Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități din sectorul de activitate învățământ superior, publicat în Monitorul Oficial nr. 3/07.07.2017 (partea a V-a) și a Actului adițional la Contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități din sectorul de activitate învățământ superior, publicat în Monitorul Oficial nr.1/22.02.2018, a intervenit următorul **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE “GHEORGHE ASACHI” DIN IAȘI**, între:

1. **Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași**, reprezentată în Comisia Paritară de dialog prin:

1.	Prof. univ. dr. ing. Dumitru-Marcel ISTRATE	Prorector responsabil cu managementul resurselor
2.	Prof. univ. dr. ing. Neculai-Eugen SEGHEDEIN	Prorector responsabil cu activitatea didactică și asigurarea calității
3.	Prof. univ. dr. ing. Cezar OPRISAN	Prorector responsabil cu relația cu studenții
4.	Ec. dr. jr. Petru CONDREA	Director general administrativ
5.	Ec. Mariana CRIVOI	Director direcția economică
6.	Admin.financiar Irina VĂLIANU	Șef birou state – salarii
7.	Jurist Mirela TROIA	Consilier juridic

2. **Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iași** reprezentat în Comisia Paritară de dialog prin:

1.	Șef lucr. dr. ing. Iulian AGAPE	Lider Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iași
2.	Conf. dr. ing. Anca MOISE	Lider filială - Facultatea de Inginerie Chimică și Protecția Mediului
3.	Conf. dr. ing. Ana NICUȚĂ	Lider filială - Facultatea de Construcții și Instalații
4.	Ing. Elena CHEPTEA	Lider filială - Facultatea de Inginerie Electrică, Energetică și Informatică Aplicată
5.	Conf. dr. ing. Ioan IACOB	Lider filială - Facultatea de Textile Pielărie și Management Industrial
6.	Lect. dr. ing. Marcel ROMAN	Lider filială – Matematica
7.	Secr. Valerian POPOVICI	Lider filială –Direcția Servicii Studentești

# CAPITOLUL I

## DISPOZIȚII GENERALE

**Art. 1.** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea **Contractului colectiv de muncă, la nivelul Universității Tehnice “Gheorghe Asachi” din Iași** și se obligă să respecte prevederile acestuia.

**Art. 2.** Termenul angajator desemnează:

- ♦ **Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași, reprezentată prin Rector;**

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

- ♦ Instituția de învățământ superior - **Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași;**
- ♦ Termenul de **salariat** desemnează persoana fizică care prestează muncă pentru și sub autoritatea angajatorului, în schimbul unei remunerații denumită salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată/determinată

**Art. 3.** (1) Contractul colectiv de muncă la nivelul Universității Tehnice “Gheorghe Asachi” din Iași, denumit în continuare contract colectiv, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților membri de sindicat și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

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

(3) Părțile contractante asigură aplicarea prevederilor Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități din sectorul de activitate învățământ superior, publicat în Monitorul Oficial nr. 3/07.07.2017 (partea a V-a), în condițiile legii.

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

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

(6) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare. 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) În Universitate este interzisă orice formă de hărțuire psihologică (de tip mobbing) sau fizică (de tip bullying), precum și orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare și care poate afecta autonomia și

capacitatea unei persoane de a-și îndeplini în mod firesc responsabilitățile profesionale și de studiu, ori de a-și exercita drepturile.

Prin hărțuire psihologică (de tip mobbing) se înțelege un conflict emoțional cronic, în care este implicat un angajat care este atacat, stigmatizat de către colegi sau șefi în orice mod, fie prin glume și zvonuri, intimidat, umilit, discreditat ori izolat, primește mai multe sarcini decât poate îndeplini, fie este ridiculizat sau acuzat pe nedrept, iar prin una sau mai multe dintre aceste acțiuni i se pune în pericol starea emoțională și viața profesională, conduce la o stare accentuată de stres, scăderea stimei de sine, anxietate, scăderea puterii de muncă, produce tulburări comportamentale sau alterează echilibrul psihofiziologic.

Prin hărțuire fizică (de tip bullying) se înțelege un conflict generat de acțiuni agresive de ordin fizic, în care este implicat un angajat, dacă prin acestea se urmărește direct sau indirect, afectarea modului în care victima acestor agresii își îndeplinește sarcinile de serviciu, cauzându-i tulburări grave ori inconveniente de natură să-i diminueze capacitatea de muncă.

Elementele esențiale care diferențiază hărțuirea psihologică (mobbingul) / hărțuirea fizică (bullyingul) față de stresul la serviciu pot fi:

- acțiunile negative intenționate sunt exercitate/suținute de un grup de persoane;
- acțiunile de hărțuire au o frecvență și o durată mai mare de șase luni;
- există o relație asimetrică de putere între agresor și victimă.

(8) Angajatorul se obligă să înlăture cauzele hărțuirii psihologice (mobbingul) / hărțuirii fizice (bullyingul), cum sunt:

- factori individuali perturbatori semnalati, dacă sunt factorii care pregătesc terenul;
- deficiențe în managementul resurselor umane;
- toleranța față de hărțuirea morală și nerecunoașterea acesteia ca fiind o problemă;
- dinamica grupurilor din organizație;
- schimbările organizatorice rapide;
- nesiguranța locului de muncă;
- relații deficitare între colegii de muncă;
- tipul sarcinilor de serviciu, mediul socio-organizațional, organizarea muncii;
- trăsăturile de personalitate;
- stresul organizațional;
- discriminarea;
- intoleranța;
- problemele personale.

(9) Angajatul și angajatorul trebuie să facă împreună eforturi pentru evitarea situațiilor conflictuale și pentru îmbunătățirea climatului psihosocial la locul de muncă prin:

- posibilitatea fiecărui angajat de a alege cum își realizează sarcinile de muncă;
- reducerea activităților monotone și repetitive;
- furnizarea de informații suplimentare privind obiectivele activității;
- dezvoltarea capacității de conducere;
- evitarea confuziilor privind rolul și sarcinile de muncă;

- participarea la consiliere psihologică, când este cazul, a victimei hărțuirii psihologice (mobbingul) / hărțuirii fizice (bullyingul);
- îmbunătățirea continuă a relației între colegi;
- cultivarea respectului și a prețuirii reciproce în relațiile profesionale.

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

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

**Art. 4.** (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislația specifică învățământului, în vigoare la data înregistrării acestui contract.

(2) Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași se obligă să nu inițieze nici un act normativ și/sau act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă, fără consultarea Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iași.

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

**Art. 5.** (1) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul Universității Tehnice “Gheorghe Asachi” din Iași se face de către Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iași – sindicat reprezentativ și produce efecte pentru toți salariații Universității Tehnice “Gheorghe Asachi” din Iași, conform art.51 și art.134 din Legea dialogului social 62/2011, republicată.

(2) Salariații care nu sunt membri de sindicat, cu acordul scris al acestora, vor plăti o contribuție în luna imediat următoare finalizării negocierilor Contractului Colectiv de Muncă, de 0,5% din veniturile lunare brute, dar care să nu depășească valoarea cotizației sindicale. Cotizația menționată mai sus se reține pe statul de plată de către Compartimentul Resurse Umane-Salarizare.

**Art. 6.** (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, 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 și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților, în limitele legii.

**Art. 7.** (1) Drepturile și obligațiile personalului didactic, de cercetare și didactic auxiliar sunt reglementate prin Legea educației naționale nr. 1/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin Legea-cadru nr.153/2017 cu modificările și completările ulterioare.

(2) Drepturile și obligațiile personalului nedidactic sunt reglementate prin Legea 53/2003 (Codul Muncii actualizat) și Legea 153/2017 cu modificările și completările ulterioare.

(3) Orice propunere de modificare a drepturilor și obligațiilor personalului din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași se va face prin consultarea Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași.

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

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

**Art. 9.** În luna septembrie a fiecărui an, semnatarii prezentului contract colectiv vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei paritare. În cadrul acestei ședințe, părțile se vor consulta în vederea elaborării planului operațional al Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași pentru anul universitar următor, planul strategic urmând a fi discutat în întruniri similare ale comisiei o dată la patru ani.

## **CAPITOLUL II**

### **ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI 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) și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași, cu posibilitatea de prelungire.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu are inițiativa renegocierii lui cu minim 45 zile înainte de data expirării, contractul se prelungește de drept cu 12 luni, în condițiile 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 părțile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.

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

(3) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași se obligă să nu inițieze și să nu emită acte normative și/sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă, precum și să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților, iar Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași se obligă să nu declanșeze 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 Iași și devin aplicabile de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași.

**Art. 12.** Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

**Art. 13.** Prezentul contract colectiv încetează:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept conform art.10 al.1;
- prin acordul părților.
- la data dizolvării/ lichidării angajatorului;
- în alte cazuri prevăzute de lege.

**Art. 14.** (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv, părțile convin să constituie comisia paritară la nivel de universitate.

(2) Hotărârile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare, prin tiparire sub formă de broșură și pe pagina web a universității. Nerespectarea hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea disciplinară sau, după caz, penală, a persoanei/persoanelor vinovate.

(3) În cazul în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, sindicatul are dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile Legii dialogului social nr.62/2011, republicată.

(4) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare este stabilită prin regulamentul anexă la prezentul contract colectiv.

(5) Dreptul organizațiilor sindicale de a se adresa direct instanțelor de judecată este garantat după parcurgerea procedurii amiabile a concilierii.

**Art. 15.** (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

### **CAPITOLUL III**

#### **TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**

**Art. 16.** (1) Durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.

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

(3) De comun acord angajat-angajator, pentru personalul didactic de predare din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, se pot desfășura activități specifice domeniului didactic și de cercetare și în zilele de sâmbătă și duminică, cu respectarea prevederilor legale, a Regulamentului de Organizare și Funcționare precum și al Regulamentului Intern al universității.

(4) Durata timpului de muncă pentru personalul prevăzut la alin. (3), incluzând orele suplimentare, se poate prelungi peste 48 ore/săptămână cu încadrarea în perioada de referință de cel mult 12 luni. La stabilirea perioadei de referință, nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

**Art. 17.** (1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul didactic din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, sunt cele prevăzute în fișa postului.

(2) Norma didactică a personalului de predare cuprinde activitățile menționate în art. 287 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și este de cel mult 16 ore convenționale săptămânal, calculate ca medie pe cele două semestre.

(3) Constituirea normei didactice sau creșterea normei didactice se poate face numai cu respectarea articolului 287, alin. (13), alin. (14) și alin. (15) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Norma de cercetare cuprinde activități specifice, stabilite în fișa postului.

**Art. 18.** (1) În funcție de condiții, în Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, comisia paritară convine asupra unui orar flexibil de lucru pentru personalul de predare, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern, aprobat la nivelul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași, cu acordul reprezentanților Sindicatului Salariaților din universitate.

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

(4) Pentru anumite sectoare de activitate sau profesii (focșiști, portari/paznici), se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 ore/săptămână, conform art.113 din Legea 53/2003 – Codul Muncii, la propunerea structurilor interesate.

(5) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat în mod expres în contractul individual de muncă, așa cum prevede art.116 (2) din Codul Muncii.

(6) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la sediul său, conform legii.

**Art. 19.** (1) a) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, cu excepția cazului de forță majoră pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ori pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident, în condițiile art. 120, alin. (2) din Legea nr. 53/2003-Codul Muncii. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore fizice/ săptămână, inclusiv orele suplimentare.

b) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, este considerată muncă suplimentară.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 40 ore fizice/săptămână, care includ și orele suplimentare, numai în cazul în care media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 6 luni calendaristice, nu depășește 48 de ore fizice/săptămână.

(3) a) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate

face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător, conform legii.

b) Prevederile alin. (a) nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții ori persoanelor angajate cu timp parțial, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(4) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit art.114 sau art.115 din Codul Muncii, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ori pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident, (art.121, alin.2 din Legea nr.153/2003).

(5) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(6) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (5), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75 % din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(7) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în condițiile prevăzute la alin. (5), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100 % din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(8) Plata muncii în condițiile alin. (6) și (7) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași și a Sindicatului Salariaților, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

**Art. 20.** (1) a) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

b) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor.

(2) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții 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 față de aceste limite.

(3) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit, conform legislației în vigoare.

(4) Potrivit reglementărilor legale în materie, angajatorii asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale prevăzute la alin. (3).



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

**Art. 21.** (1) Personalul nedidactic, didactic auxiliar și de cercetare din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, are dreptul la o pauză de masă de 30 minute, care se include în programul de lucru, conform Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură.

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

**Art. 22** Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea în învățământ/în muncă.

**Art. 23.** (1) Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă, pe baza documentelor care atestă această situație tranzitorie.

(2) Salariații care au în întreținere un copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) și care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia, beneficiază de program de lucru redus la 4 ore până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani, la solicitarea salariatului, precum și de celelalte drepturi prevăzute de art.32 din O.U.G.nr.111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Salariații încadrați cu contract individual de muncă cu timp parțial beneficiază de vechimea în muncă/învățământ corespunzătoare unei norme întregi.

**Art. 24.** (1) Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale, conform art. 15 din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

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

(3) În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa ori a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, conform art. 13 din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

**Art. 25.** (1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegație, nu vor fi detașate decât cu acordul lor și nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana lor.

(2) Salariatele menționate la alin. (1) beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Salariații care își desfășoară activitatea la locurile de muncă cu activități nucleare conform Legii 111/1996 privind desfășurarea în siguranță, reglementarea, autorizarea și controlul activităților nucleare, republicată, beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de legislația în vigoare.

**Art. 26.** (1) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă consecutive, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) În fiecare săptămână, salariații au dreptul la 48 de ore consecutive de repaus, de regulă sâmbăta și duminica.

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași, se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În condițiile legii salariații aflați în această situație beneficiază de un spor la salariu de bază, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

a) zile nelucrătoare , fără recuperare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

b) zile nelucrătoare , cu recuperare:

- a treia zi de Paști;
- 8 Martie;
- 14 Octombrie – Sf. Parascheva;
- ziua de naștere a salariatului.

(5) În cazul în care, din motive justificate, salariații prestează activitate în zilele nelucrătoare fără recuperare/zile de sărbătoare legală, aceștia beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele nelucrătoare fără recuperare/zile de sărbătoare legală , acordate în următoarele 30 de zile.

**Art. 27.** (1) Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege.

Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- între 5 și 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 și 15 ani vechime - 26 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare categorie de salariați se stabilește până la data de 15 noiembrie a anului , de către Consiliul de Administrație/Senatul universității împreună cu Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași.

(3) Personalul didactic beneficiază de dreptul la concediul de odihnă, potrivit Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, primind o indemnizație de concediu de odihnă calculată conform prevederilor legale aplicabile personalului plătit din fonduri publice.

(4) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sumele compensatorii, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent – inclusiv cele care nu sunt incluse în salariul de bază – pentru perioada respectivă. Indemnizația de concediu se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă .

(5) Personalul didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași poate beneficia de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare în situația în care vor exista reglementări legale prin acte normative specifice.

(6) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, stabilite de instituțiile de specialitate, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, pe baza documentelor specifice fiecărui caz în parte, și tinerii în vârstă de până la 18 ani, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar, în conformitate cu art. 147 alin. (1, 2) din L. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

(7) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu se includ în durata concediului de odihnă.

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

(9) În situația 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 situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(10) Pentru personalul nedidactic și didactic auxiliar, la solicitarea salariatului, concediul de odihnă poate fi efectuat fracționat, în condițiile legii. Pentru personalul didactic de predare , fracționarea concediului de odihnă poate fi făcută excepțional, la solicitarea salariatului , dacă situația o impune ; activitățile didactice implicate vor fi suplinite colegial.

**Art. 28.** (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații , după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;

- b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, socrului/soacrei, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere - 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare;
- f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;
- g) îngrijirea sănătății copilului - 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii), conform Legii 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului;
- h) donarea de sânge – 2 zile lucrătoare.
- i) pentru acordarea zilelor libere pentru evenimente/situații familiale deosebite, salariații vor depune o cerere adresată conducerii universității într-un număr de zile lucrătoare egal cu numărul zilelor libere aferente, de la data producerii evenimentului; cererea va fi însoțită de acte doveditoare ale evenimentului/situației deosebite.

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

(3) Personalul din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” Iași are dreptul, pentru rezolvarea unor situații personale, la 5 zile libere plătite/an universitar, pe bază de suplinire colegială ; salariații în cauză au obligația de a asigura suplinirea, cu personal calificat.

(4) Ziua liberă prevăzută la alin. (1) lit. g) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

**Art. 29.** (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de conducătorul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași.

(2) Salariații care urmează, completează, își finalizează studiile, precum și cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau funcție în învățământ au dreptul la concedii fără plată pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii reprezintă vechime în muncă.

(3) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată pentru interese personale, cu durată de maxim un an , o dată la patru ani ; acest concediu se poate fracționa avându-se în vedere ca durata sa cumulată să respecte condiția anterioară.

**Art. 30.** (1) Pe lângă concediul paternal prevăzut la art. 28 alin. (1) lit. b) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11

din OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

(2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

## **CAPITOLUL IV**

### **SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE**

**Art. 31.** (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi bănești prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă, părțile contractante vor stabili fondurile și vor identifica sursele de finanțare, înainte de adoptarea legii bugetului de stat, precum și în vederea modificării ulterioare a acesteia.

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

(3) În proiectul de buget al universității se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia. Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași va calcula și va transmite ordonatorului principal de credite, la solicitarea acestuia, sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive sau prin Legea nr. 85/2016, potrivit legii.

(4) Conducerea Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași se obligă să întreprindă demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal.

(5) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

**Art. 32.** (1) Salariul cuprinde drepturile bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii. Componentele salarizării (salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești specifice) sunt stabilite conform reglementărilor legale în vigoare.

(2) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte, gradații și tranșe de vechime în învățământ. Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă. Tranșele de vechime în muncă se calculează conform art. 10, completat cu art. 38 (7), din Legea-cadru nr. 153/2017.

(3) Personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul. Cuantumul salarial al acestei indemnizații nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25, L. 153/2017.

(4) Personalul didactic de predare poate primi un spor pentru conducerea de doctorat de până la 1 % pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 10 % din salariul de bază, în limita fondurilor disponibile și după plata celorlalte drepturi salariale.

(5) Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, pe baza unor documente justificative. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de reglementările în vigoare.

**Art. 33.** (1) Personalul didactic din învățământul superior beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituției și reprezintă 25% din salariul de bază. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani. Metodologia și criteriile de acordare a gradației de merit se elaborează de către Senatul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași, în limita fondurilor disponibile, conform prevederilor legale.

(2) Pentru personalul didactic de predare, care nu beneficiază de gradația de merit prevăzută la alin. (1), se acordă, prin concurs, un spor de performanță academică. Acest spor se acordă pentru un număr de până la 15% din posturile didactice de predare existente la nivelul instituției de învățământ superior și reprezintă 10% din salariul de bază deținut. Sporul de performanță academică se atribuie pe o perioadă de un an. Numărul de beneficiari, metodologia și criteriile de acordare a sporului de performanță academică se elaborează de către Senatul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași și se va plăti exclusiv din venituri proprii, în limita fondurilor disponibile, conform prevederilor legale.

(3) Pentru personalul angajat, consiliul de administrație poate stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii, în limita fondurilor disponibile.

(4) a) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” Iași poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea didactică și de cercetare, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevăzut în statul de funcții, cu condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget. Criteriile de performanță pentru acordarea premiilor de excelență vor fi stabilite de către Senatul universității și în limitele tuturor prevederilor legale specifice aflate în vigoare.

b) Premiile de excelență se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 8, L. 153/2017. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

c) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către Comisiile paritare, în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (2), cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate.

**Art. 34.** (1) Începând cu data reglementată la nivel național, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași acordă, lunar, indemnizații de hrană la nivelul anual a

două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, potrivit legii. Indemnizațiile de hrană prevăzute se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1), conform L. 153/2017, art. 18, capitolul 2, secțiunea 2.

(2) a) În anul 2018, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași acordă o singură indemnizație de vacanță sau o singură primă de vacanță, după caz, sub formă de vouchere, în conformitate cu prevederile art. 1 alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare. Cuantumul voucherelor de vacanță nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017.

b) Începând cu data reglementată la nivel național, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași acordă o indemnizație de vacanță , exclusiv din fondul special destinat acestui scop. Modalitatea de acordare a indemnizației de vacanță se stabilește prin cadru reglementat la nivel național.

c) Valoarea anuală a indemnizației de vacanță este la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic.

d) Indemnizația de vacanță prevăzută la alin. (a) și (b) se acordă cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1), L. 153/2017.

(3) Salariaților din categoria personalului didactic care nu dispun de locuință în localitatea unde au postul, li se pot acorda ajutoare financiare pentru decontarea cheltuielilor de transport ; aceste ajutoare materiale vor fi acordate conform regulamentului specific întocmit de Comisia Paritară a universității și vor fi finanțate din veniturile proprii ale universității , în limita fondurilor disponibile.

**Art. 35.** (1) În cazul în care unele drepturi salariale sunt stabilite prin lege între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective în comisia paritară a Universității Tehnice ”Gheorghe Asachi” din Iași și se vor aproba de către Senatul universității.

(2) a) Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare sau penibile, salariații beneficiază de un spor la salariul de bază, în condițiile legii.

b) În caz de deces al unui salariat din universitate, moștenitorii legali beneficiază de un ajutor din veniturile proprii ale universității , în sumă netă egală cu salariul minim brut în plată garantat pe țară.

c) Salariații Universității Tehnice ”Gheorghe Asachi” din Iași beneficiază de un ajutor material egal în sumă netă cu de 1,5 ori salariul minim brut în plată garantat pe țară , plătit de angajator salariatului, pentru nașterea/adoptația fiecărui copil. Dacă ambii soți sunt salariați ai Universității Tehnice „Gheorghe Asachi”Iași, acest ajutor se va plăti mamei. Acest ajutor se acordă exclusiv din venituri proprii, în condițiile legii.

d) Personalul din învățământ poate beneficia de tichete de creșă, în condițiile legii.

(3) Salariații care se pensionează, având vechime în ramura învățământ superior mai mare de 10 ani, vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate

desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate.

(4) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași poate acorda salariaților ajutoare pentru boli grave și incurabile precum și ajutoare pentru dispozitive medicale. Aceste ajutoare se vor acorda în baza unor reglementări asumate de Ministerul Educației Naționale care să prevadă atât afecțiunile și dispozitivele medicale pentru care se pot acorda ajutoare cât și cuantumul și frecvența acestor ajutoare. Ajutoarele se vor acorda exclusiv din veniturile proprii ale universității, în limita fondurilor disponibile.

(5) În proiectul de buget al universității se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia.

(6) În cazul modificării legislației cu privire la salarizarea personalului didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași va lua măsurile necesare pentru acordarea noilor drepturi salariale.

**Art. 36.** (1) Veniturile salariale sunt confidentiale, angajatorul având obligația de a lua toate măsurile reglementate în acest sens.

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

(3) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plății drepturilor bănești cu mai mult de 3 zile lucrătoare, precum și cele care refuză să calculeze sumele stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, răspund disciplinar potrivit legislației în vigoare.

(4) Plata salariului se efectuează, pentru toate sursele de finanțare, pe data de 14 a lunii curente pentru luna precedentă, prin virament în contul de card bancar al salariatului. Excepție fac plățile la proiectele cu finalizare la sfârșitul lunii, precum și alte situații obiective.

(5) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași asigură resursa umană pentru a calcula și a depune:

a) Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană.

b) Primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

**Art. 37.** (1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare



printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă în cazul contestării sale de către salariat.

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

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

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

## CAPITOLUL V

### CAPITOLUL V. SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

**Art. 38.** (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

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

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

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

(5) În cazul în care în procesul muncii intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în conformitate cu acestea.

**Art. 39.** (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă care au condiții normale, deosebite și speciale, conform Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Locurile de muncă care au condiții deosebite sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Locurile de muncă care au condiții speciale sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 1284/2015 privind stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă care au condiții speciale prevăzute de art. 30 alin.

(1) lit. e) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, conform Regulamentului în vigoare.

**Art. 40.** (1) Angajatorul, împreună cu Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași, vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, în condițiile legii.

(2) Angajatorul, împreună cu Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași, vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin.(1).

(3) Angajatorul are obligația de a depune la casa teritorială de pensii, la definitivarea contractului colectiv, avizul inspectoratului teritorial de muncă prin care se dovedește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și lista cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă. Costul activității legate de obținerea avizului inspectoratului teritorial de muncă se suportă de către angajator.

(4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași împreună cu Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași.

(5) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași este obligată să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

**Art. 41.** (1) Personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic și personalul de cercetare din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar pentru condiții de muncă, conform reglementărilor legale, după cum urmează:

-personalul care lucrează cu aparatura de multiplicat de tip copiator, personalul care activează în domeniul tipăririi cursurilor precum și personalul cu activitate permanentă la calculator – 4 zile de concediu suplimentar de odihnă;

-personalul Direcției Informatizare și Comunicații Digitale - 5 zile de concediu suplimentar de odihnă;

-personalul care lucrează în laboratoare sau compartimente de cercetări și analize chimice, personalul cu activități de sudură electrică/autogenă precum și spălătoresele - 6 zile de concediu suplimentar de odihnă;

-personalul cu activități de turnare, forjare și prelucrări la cald - 8 zile de concediu suplimentar de odihnă.

(2) Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare, penibile sau altele asemenea, salariații beneficiază de sporuri la salariul de bază, după caz, în condițiile legii. Cuantumul sporului va fi propus de conducătorul locului de muncă cu avizul sindicatului și al Consiliului de Administrație și aprobarea Senatului universității, pe categorii profesionale, conform legii.

(3) În raport cu condițiile de muncă în care se desfășoară activitatea, condiții periculoase sau vătămătoare, personalul salarizat poate primi un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(4) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către Senatul Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași în urma consultării cu Sindicatul Salariaților, în limita prevederilor Legii 153/2017 și HG 38/31.01.2018.

**Art. 42.** (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție individuale și colective, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerea Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași va prevedea în proiectul de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

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

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

(4) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la sănătatea și securitatea muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii securității și sănătății în muncă 319/2006. Nerespectarea obligațiilor ce revin angajatorului privind protecția salariaților în procesul muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare.

(5) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași este obligată să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea analizelor medicale specifice postului, la recomandarea medicului de medicina muncii din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași.

**Art. 43.** (1) În Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), constituit conform Legii 319/2006 și HG 1425/2006, cu modificările și completările ulterioare, are rolul de a apăra drepturile salariaților, prevăzute de legislația din domeniul securității și sănătății în muncă. CSSM asigură consultarea și participarea lucrătorilor la discutarea și sesizarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă, la elaborarea și aplicarea deciziilor din domeniu.

(2) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași are obligația să acorde fiecărui reprezentant al salariaților în comitetul de securitate și sănătate în muncă timpul necesar exercitării atribuțiilor specifice. Timpul alocat acestei activități este considerat timp de muncă și este de cel puțin 20 de ore pe lună, pentru fiecare reprezentant. Instruirea necesară exercitării rolului de membru în comitetul de securitate și sănătate în muncă se va realiza în timpul programului de lucru și pe cheltuielile angajatorului.

(3) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă.

(4) Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, pentru cei care își schimbă locul, felul muncii sau condițiile de muncă, pentru cei care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(5) Organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă este cuprinsă în regulamentele interne și se va aduce la cunoștința salariaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul unității.

(6) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, conform legii.

**Art.44.** (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații – în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, laboratoare, ateliere, birouri etc.;
- dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, video-proiector, instalație audio-video, table și mijloace de scris neiritante și nepoluante etc. ;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții 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 iritante sau/și poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către conducerea Universității și Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” Iași.

**Art. 45.** (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași va organiza la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

(2) Examinarea medicală are ca scop și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

(3) Personalul din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice care aparțin de unitatea de învățământ superior precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educației Naționale și Ministerul Sănătății.

(4) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

**Art. 46.** (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași nu va refuza încadrarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

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

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

**Art. 47.** Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași asigură, în limita locurilor disponibile repartizate facultăților/direcțiilor/serviciilor, spațiu de cazare în imobilele proprii pentru angajații săi care nu dețin locuință în Iași. Angajații care beneficiază de acest drept vor achita lunar contravaloarea utilităților și a altor

cheltuieli legate de întreținerea imobilului. Angajații care întârzie cu plata utilităților mai mult de 3 luni vor fi evacuați. Criteriile de prioritate vor fi stabilite prin consultarea Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași. Odată cu pierderea calității de angajat al Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași, încetează de drept contractul de închiriere.

**Art. 48.** (1) Personalul din învățământ beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei și a tratamentului, în bazele de odihnă și tratament, precum și în alte spații contractate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

(2) Personalul didactic delegat de unitate care însoțește și coordonează studenți în competiții naționale și internaționale, tabere și/sau excursii organizate de Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și masa, în condițiile legii.

(3) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate în Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior. Copiii întregului personal din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași sunt scutiți de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare, precum și de acces în bibliotecile din sistemul Ministerului Educației.

(4) Personalul din universitate, precum și copiii acestora, sunt scutiți de plata taxelor percepute pentru eliberarea actelor de studii și a altor documente personale.

(5) Pot beneficia de toate drepturi stipulate în alin. (3) și (4) și copii orfani de unul sau ambii părinți ce au avut activitate în sistemul de învățământ superior.

(6) Copiii personalului din învățământul superior, admiși pe locurile finanțate de la bugetul de stat, au prioritate și beneficiază de gratuitate în internate și cămine studentești. În acest scop, Ministerul Educației Naționale alocă pentru studenți sumele necesare, iar instituțiile de învățământ superior asigură cazarea gratuită în cămine studentești.

(7) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin.(4), Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași are obligația ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului universitar, să transmită Ministerului Educației Naționale tabelele cu numărul studenților care urmează cursurile instituției de învățământ superior și care beneficiază de gratuitate la cazare.

(8) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași poate sprijini Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică „Gh. Asachi” Iași pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii , Ziua Copilului , Crăciunul și Anul Nou etc.

## **CAPITOLUL VI**

### **CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art. 49.** (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită angajat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorilor și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă, în care sunt stabilite drepturile și obligațiile pe care le are angajatul, precum și angajatorul față de acesta.

(3) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul muncii.

(4) Fac excepție de la prevederile alin. (3) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

**Art. 50.** (1) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(2) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu angajatorul; salariatul-membru de sindicat poate fi asistat la negociere de liderul filialei sindicale din care face parte, la solicitarea respectivului membru de sindicat.

**Art. 51.** (1) În Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași contractele individuale de muncă se încheie între rector și salariați.

(2) Contractele individuale de muncă se încheie prin grija și pe cheltuiala angajatorului.

**Art. 52.** (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.

(2) În situațiile și condițiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată.

(3) Personalul din învățământ poate încheia contract de muncă cu timp parțial, în condițiile legii și ale prezentului contract colectiv.

**Art. 53.** (1) Cadrele didactice care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în timpul anului universitar și pentru care nu s-a aprobat menținerea în funcție ca titular, peste vârsta de pensionare, se pensionează la data încheierii anului universitar, la solicitarea acestora.

(2) Personalul din învățământ 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 Iași, în condițiile Legii nr. 78/2014.

**Art. 54.** (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația, sub sancțiunea prevăzută de art.17 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

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

**Art. 55.** Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se

face în baza deciziei rectorului, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale.

**Art. 56.** Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în cadrul contractelor individuale de muncă.

**Art. 57.** Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

**Art. 58.** (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

(4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii, în altă structură organizatorică ;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și 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 adițional la contract.

(6) Actul adițional poate fi încheiat prin acordul părților . În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, se încheie un act adițional anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege . În cazul în care nu se realizează acordul părților , actul adițional se va încheia unilateral de către angajator, în termen de 15 zile de la data la care angajatorul a adus la cunoștința salariatului , în scris , elementele care impun încheierea actului adițional.

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

**Art. 59.** (1) Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se face în conformitate cu prevederile Codului Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Delegarea și detașarea personalului didactic auxiliar și nedidactic se face în condițiile și cu acordarea drepturilor prevăzute de Codul muncii.

**Art. 60.** (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, legislația de drept comun, de legislația specială, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile.

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă și 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. 61.** (1) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă. De această prevedere beneficiază și personalul didactic auxiliar și nedidactic din universitate.

**Art. 62.** (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile care se includ în salariul de bază.

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

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

**Art. 63.** (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

- ◆ de drept;
- ◆ ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- ◆ ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, potrivit legii.

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

**Art. 64.** (1) Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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

d) pe durata concediului de maternitate;



- e) pe durata concediului pentru creșterea și 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 afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
- i) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- j) pe durata rezervării postului didactic.

**Art. 65.** (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

(2) Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaților este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității. Desființarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală și serioasă.

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

**Art. 66.** (1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenția de concediere sindicatului din care face parte salariatul, înainte de emiterea deciziei de încetare.

(2) În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, salariatul beneficiază de o compensație, conform legii, în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă în condițiile art. 64 din Codul muncii.

(3) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de plăți compensatorii, conform legii.

(4) În situația în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura în limita posibilităților, un alt loc de muncă. În ipoteza în care nu dispune de astfel de posibilități, precum și în cazul salariaților concediați pentru motive care nu țin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenția locală de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii.

**Art. 67.** (1) În toate situațiile 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, salariații au dreptul să absenteze jumătate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi care i se cuvin.

**Art. 68.** (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 -70 din Codul muncii.

(2) În cazul concedierilor pentru motive care nu țin de persoana salariatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

- a) contractele de muncă ale salariaților care solicită plecarea din universitate;
- b) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- c) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, în anul universitar respectiv.

(3) În cazul în care la nivelul universității există mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor 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 soți care lucrează în aceeași unitate/instituție, 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 desființare;
- b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii/persoane cu grad de handicap în întreținere;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, persoanele cu handicap precum și salariații 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 perfecționare profesională și a încheiat cu universitatea un act adițional 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 și nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

(6) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de comisia paritară de la nivelul universității.

(7) Concedierile individuale sau colective, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, se fac cu respectarea L.53/2003, art.67,68 și 69 și OUG 98/1999, art.42,43 iar conform OUG 36/2013. Art.7 și 8, persoanele concediate în condițiile de mai sus beneficiază de următoarele drepturi:

- a) indemnizație de șomaj, stabilită potrivit reglementărilor legale în vigoare;
- b) venit lunar de completare care se stabilește odată cu indemnizația de șomaj și este egal cu diferența dintre câștigul salarial individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de concediere, stabilit pe baza clauzelor din contractul individual de muncă.

(8) Venitul de completare prevăzut la al. 7 lit. b) se acordă lunar, pe perioade stabilite diferențiat, în funcție de vechimea în muncă a persoanelor concediate, până la sfârșitul perioadei stabilite, după cum urmează:

- a) 12 luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 3 ani și până la 10 ani;

- b) 20 de luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 10 ani și până la 15 ani;
- c) 22 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă cuprinsă între 15 ani și până la 25 de ani;
- d) 24 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă de cel puțin 25 de ani.

**Art. 69.** Dacă Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaților are obligația de a aduce la cunoștință, în scris, organizațiilor sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Instituția va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă din motive neimputabile acestora, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul unității în termen de 15 zile de la data anunțului.

**Art. 70.** (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului despre această situație, fără a fi obligați să-și 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 își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă și prin contractul colectiv de muncă.

## **CAPITOLUL VII**

### **FORMAREA PROFESIONALĂ**

**Art. 71.** (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, în calitate de angajator, se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională, în limita fondurilor disponibile.

(2) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

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

(3) Perfecționarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași și Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică „Gh. Asachi” Iași.

**Art. 72.** (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, cel puțin o dată la 3 ani .

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1) , se suportă de către angajator; (art.194, Codul muncii ) .

**Art. 73.** (1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași sau la inițiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași , care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă. (art.196 , Codul muncii)

**Art. 74.** (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, în calitate de angajator, se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea sindicatului. (2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași.

(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare în Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași.

**Art. 75.** (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, în calitate de angajator, va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către angajator, în condițiile legii.

(2) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a salariaților, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași va prevedea în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli, conform prevederilor legale.

**Art. 76.** (1) Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art.197 din Codul muncii și le revin obligațiile 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 salariații participă la cursuri/stagii de formare profesională, cu scoaterea parțială/totală din activitate constituie vechime în muncă/învățământ.

**Art. 77.** (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 197 alin. (1) , nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

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

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

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv. (articolul 198 , Codul muncii ) .

**Art. 78.** (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul salariaților.

(2) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași 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 Iași va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta. (articolul 199 , Codul muncii ) .

(3) Fiecare angajat, care dorește să urmeze o formă de învățământ în cadrul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași, poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este propus de Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași, avizat de Consiliul facultății, Consiliul de Administrație și aprobat de Senatul universității. Reducerea se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care se menține calitatea de angajat și dacă la începutul fiecărui an universitar, salariatul a promovat toate examenele. Neîndeplinirea uneia dintre aceste condiții conduce automat la obligația angajatului de a plăti integral taxa de școlarizare în rate semestriale, la data exmatriculării sau la data încetării Contractului individual de muncă.

**Art. 79.** (1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154 - 158 din Codul muncii.

(2) În cazul în care Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiela sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile 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 obligația de a face dovada participării și absolvirii acestor cursuri de formare profesională.

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

**Art. 80.** Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași se obligă să consulte Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

## CAPITOLUL VIII

### ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

**Art. 81.** (1) Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași are obligația de a invita permanent la ședințele Consiliului de Administrație, ale Senatului și ale Consiliilor facultăților, reprezentanții Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizației sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

(2) Reprezentanții Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică „Gh. Asachi” Iași vor fi invitați permanent la ședințele Consiliului de Administrație, Senatului universității, Biroului permanent al senatului și respectiv Consiliilor facultăților. În toate formele organelor de conducere administrative, operaționale/strategice precum și în comisiile de etică vor fi prezenți ca invitați permanenți la ședințele acestora, reprezentanții organizației sindicale.

(3) Înștiințarea Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică „Gh. Asachi” Iași cu privire la întrunirea comisiei de dialog social, a comisiei paritare, a consiliilor de administrație, a biroului permanent al senatului, a senatului, a birourilor consiliilor facultăților și a consiliilor facultăților, se face o dată cu convocarea celorlalți participanți la ședințele respective, comunicându-li-se ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.

(4) Hotărârile Consiliului de Administrație, ale Senatului și ale Consiliilor facultăților vor fi făcute publice în interiorul Universității Tehnice “Gheorghe Asachi” din Iași, conform prevederilor legii.

(5) Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași, poate sprijini participarea reprezentanților sindicali la conferințe (congrese), seminarii, workshop-uri, prin decontarea cheltuielilor de deplasare din venituri proprii, în limita a două evenimente/an.

**Art. 82.** Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 28 din Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților sindicatului ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de aceștia, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise.

**Art. 83.** Angajatorul are obligația să asigure derularea în condiții normale a procesului didactic pentru personalul didactic aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare profesională/sindicală, stagii de pregătire profesională/sindicală, schimburi de experiență, precum și alte acțiuni profesionale/sindicale ---în țară sau în străinătate--- și să le sprijine efectiv. Persoanele care preiau sarcinile didactice vor fi remunerate corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

**Art. 84.** (1) Pentru reprezentanții sindicatului care participă în comisiile care funcționează la nivelul ministerelor și a altor organe ale administrației centrale, angajatorul are obligația de a aproba participarea acestora pe perioada necesară desfășurării ședințelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.

**Art. 85.** (1) Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași, este obligată să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași spațiile corespunzătoare funcționării acestuia și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege.

(2) Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași va asigura gratuit suportul tehnic pentru desfășurarea activității sindicatului precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, inclusiv în rețeaua Intranet a instituției.

(3) Baza materială cu destinație cultural-sportivă a universității va putea fi folosită gratuit de membrii de sindicat ai Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași, după un orar stabilit de comun acord.

**Art. 86.** (1) Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași acceptă încasarea cotizației lunare a membrilor de sindicat pe statul de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale lunare, vor fi virate în contul Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iași.

(2) Cotizația plătită de membrii sindicatului, în quantum 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. 87.** Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iași de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și în contractele individuale de muncă.

**ART. 88** (1) Angajatorul și Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iași își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

(2) a) Membrii organelor de conducere ale organizației sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

b) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului și acțiunii civile în instanța judecătorească competentă.

c) Angajatorul va dispune măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, adoptând măsuri legale cu respectarea dispozițiilor art. 217 și 218 din Legea dialogului social, republicată nr. 62/2011 și ale art. 247 Codul muncii.

(3) a) Conform principiului recunoașterii reciproce, activitatea sindicală desfășurată de liderii sindicatului poate constitui activitate specifică, în quantum stabilit de Senatul universitar și va fi luată în considerare la întocmirea evaluării anuale a acestora. Totodată, angajatorul acordă membrilor organelor de conducere ai organizației sindicale, care lucrează nemijlocit în instituție în calitate de salariați, dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile plătite pentru activități sindicale. Prin excepție, pe perioada mandatului, cu acordul angajatorului, liderul de sindicat

în cazul în care face parte din personalul didactic auxiliar sau personalul nedidactic, își va desfășura activitatea profesională într-un singur schimb.

b) Conform principiului recunoașterii reciproce, membrii de sindicat care lucrează nemijlocit în universitate au dreptul la maxim șapte zile libere plătite pe an universitar, pe bază de suplinire colegială, în vederea participării la acțiuni și activități sindicale.

c) Aceste reduceri ale programului lunar de muncă fac parte de drept și vor fi menționate în contractele individuale de muncă ale salariaților, iar activitatea este asimilată ca vechime în muncă.

d) Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin prezentul contractul colectiv de muncă.

(4) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se poate modifica contractul individual de muncă și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

(5) a) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iași de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

b) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare, cu respectarea art. 247, (2) din Codul muncii împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

**Art. 89.** Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iași recunoaște dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

**Art. 90** (1) Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași și Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iași se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași și Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iași se obligă să asigure un climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, a Cartei universității, a regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

(3) Ca urmare a participării la activitățile de dialog social, de monitorizare și de evaluare a componentei sindicale, membrii de sindicat din universitate, desemnați în funcții de Federația Națională Sindicală Alma Mater, poate fi degrevat total sau parțial de norma de activitate, conform prevederilor legale.

**Art. 91.** 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. 92.** Negocierile unui nou contract colectiv de muncă vor începe cu cel puțin 30 de zile înaintea expirării contractului în vigoare sau în celelalte condiții prevăzute de art. 129 (3) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.

**Art. 93.** (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 adițional.

(2) Angajatorul va încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariații nou angajați.

**Art. 94.** La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământul superior se va ține cont de Recomandarea UNESCO-OIM privind statutul personalului didactic din învățământul superior, adoptată la Paris la 12 noiembrie 1997 precum și a Cartei Sociale Europene, adoptată de Parlamentul României prin Legea 74/1999.

**Art. 95.** Angajatorul se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învățământului către o terță persoană și să recupereze, conform legii, toate spațiile și terenurile care au aparținut de drept Universității Tehnice “Gheorghe Asachi” din Iași.

**Art. 96.** (1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului, potrivit legii.

(2) Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” din Iași participă prin reprezentanții legali la elaborarea Strategiei de dezvoltare a universității, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

**Art. 97.** Prezentul contract colectiv va fi adus la cunoștința salariaților din Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași, prin afișare, prin tiparire sub formă de broșură, prin postare pe pagina web a universității, prin grija angajatorului.

**Art. 98.** Clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă se aplică în toate facultățile, direcțiile și serviciile din Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași.

Încheiat astăzi .....2018 , în 3 exemplare originale.

## **PĂRȚILE SEMNATARE:**

**Universitatea Tehnică “Gheorghe  
Asachi” din Iași**

Rector,  
Prof. univ. dr. ing. Dan CAȘCAVAL

**Sindicatul Salariaților  
din Universitatea Tehnică  
“Gh. Asachi” Iași**

Lider,  
Șef lucr. dr. ing. Iulian AGAPE

# **ANEXA**

## **REGULAMENT**

### **privind organizarea și funcționarea comisiei paritare**

Comisia paritara se va forma dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai Sindicatului Salariatilor din Universitatea Tehnica “Gheorghe Asachi” din Iasi , desemnați de fiecare parte , în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a Contractului Colectiv de Muncă.

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

Comisia se va întruni lunar sau la cererea oricărei părți, în termen de cel mult cinci (5) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Comisia paritară funcționează valabil în prezența a cel puțin 3/4 din totalul membrilor și ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenți.

Timpul de muncă afectat activității comisiei paritare se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.

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

Hotărârea adoptată potrivit celor de mai sus este obligatorie pentru părțile contractante.

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

Prin grija secretariatului comisiei paritare, vor fi puse la dispoziția sindicatului copii ale proceselor-verbale și ale hotărârilor adoptate.

Procese-verbale ale sedintelor comisiei paritare vor fi puse la dispoziția sindicatului într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare din ziua desfășurării sedintei.