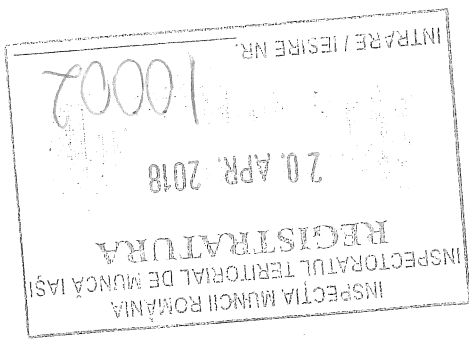


NT
43/19.04.2018

Catre



INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA IASI

Prin prezenta vă rugăm să înregistrați CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE "GHEORGHE ASACHI" DIN IASI , încheiat la nivelul Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași , CF 4701606 , Bulevardul Prof. Dr. Doc. D. Mangeron , nr.67 , cod poștal 70050 , tel.+40.232.212322 , fax +40.232.211677, (cu obiect de activitate învățământ superior și cercetare științifică , sectorul învățământ superior și cercetare științifică , cu capital de stat) .

Acest Contract Colectiv de Muncă a fost încheiat în urma negocierilor între angajator (Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași) și Sindicatul Salariilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași.

Precizăm ca Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași are în prezent un număr total de 1497 de salariați (la data de 02.04.2018).

Durata prezentului Contract Colectiv de Muncă este de doi ani și va produce efecte de la data înregistrării contractului la I.T.M. Iași.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă are un număr de 33 (treizecistrei) de pagini și o anexa de 1 (una) pagina.
Menționăm ca proiectul de buget al Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași a fost analizat și aprobat de Consiliul de Administrație al Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" și a fost supus spre aprobării Ministerului Educației Naționale.

Contractul Colectiv de Munca a fost negociat si incheiat cu respectarea urmatoarelor acte normative:

-Legea 1/2011, a Educatiei Nationale actualizata;

-Legea 153/2017, a Salariizarii unitare a personalului platit din venituri publice;

-Legea 62/2011 a Dialogului Social actualizata;

-Legea 319/2006 a Sanatatii si Securitatii in Munca, actualizata;

-Legea 53/2003 actualizata Codul Muncii;

-Hotărârea de Guvern nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare.

Ataşam cererii noastre actele necesare, conform legislației in vigoare.

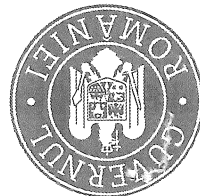
Vă mulțumim pentru sprijin,

Lider al sindicatului,
Dr.ing. Iulian Agape
Sindicatul Salariaților
TEHNICA GHEORGHE ASACHI
MUNICIPALITATEA IASI
C.F. 8267402

Persoana de contact,

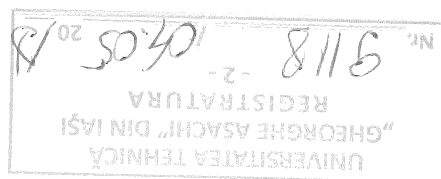
Iulian Agape

e-mail: iulian.agape@tuiasi.ro; agapeiulian@gmail.com
telefon: 0772.217827; 0752.142817



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ IAȘI



Nr. 10002/CCMMRM/25.04.2018



Stimate destinatar,

Către: UNIVERSITATEA TEHNICĂ "GHEORGHE ASACHI" DIN IAȘI
Ref: Contractul Colectiv de Muncă valabil în perioada 25.04.2018-25.04.2020

Urmare a cererii dumneavoastră nr. 10002/20.04.2018 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între angajatorul UNIVERSITATEA TEHNICĂ "GHEORGHE ASACHI" DIN IAȘI și între salariații UNIVERSITĂȚII TEHNICE "GHEORGHE ASACHI" DIN IAȘI, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași la nr. 127 din data de 25.04.2018.

În baza prevederilor art. 6 alin. (1) lit. b) din Legea 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, vă notificăm asupra următoarelor aspecte:

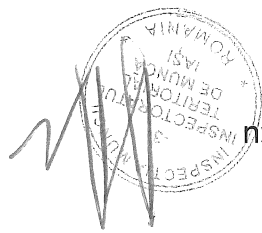
Referitor la conținutul contractului colectiv de muncă, depus pentru înregistrare, vă atragem atenția asupra necesității respectării prevederilor art. 1 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, potrivit căreia nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi în bani sau în natură care excedează prevederilor acestei legi, precum și a prevederilor art. 138 alin. (1)-(3) din Legea 62/2011, privind dialogul social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit căreia în sectorul bugetar clauzele contractului colectiv de muncă se negociază, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatelor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin actele și drepturile salariale se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă.

Aceiași act normativ, și anume Legea nr. 62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prin art 138 alin. (4)-(5) stabilește că sunt lovit de nulitate acele clauze cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin (1)-(3), iar răspunderea pentru încheierea unor astfel de contracte colective de muncă revine angajatorului.

Raluca Gospodaru
Șef birou CCMMRM

Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași

Întocmit, Daniela Cebotari
Inspector de muncă



Andrei George Albușcu

Inspector șef

ROMANIA
JUDECATORIA IASI
Str. Anastasie Panu nr.25
IASI
SECTIA CIVILA

Destinatar:
SINDICATUL SALARIATILOR DIN
UNIVERSITATEA TEHNICA
GHEORGHE ASACHI IASI
IASI, CU SEDIUL PROCESUAL ALES
LA CABINET AVOCAT MIRELA
FERARU IASI STR. SIPOTEL NR.28,
Județul IASI

DOSARUL NR. 38645/245/2016

Materia: Civil

Stadiul procesual al dosarului: Fond

Obiectul dosarului: reprezentativitate sindical
Complet: c15 amânări

COMUNICARE HOTARARE CIVILA

NR. 147/2017 DIN DATA DE 13 Ianuarie 2017

Stimată doamnă/Stimate domn,

vă comunicăm, alăturat, copia hotărârii civile nr. 147/2017, pronunțată la data de 13 Ianuarie 2017, de către JUDECATORIA IASI SECȚIA CIVILA.

L.S. PREȘEDINTE,



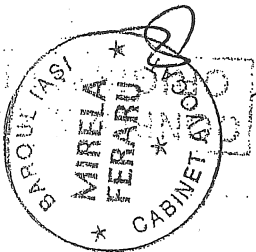
Grefier,

O.P. 28.02.2017 16:47:57, nr. comunicare: 1 din 1

Admite cererea formulată de petentul SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN UNIVERSITATEA TEHNICĂ "GHEORGHE ASACHI", Iași, cu sediul în Iași, str. Prof. Dimitrie Mangeron nr.67, jud. Iași, cu C.I.F.8267462, prin reprezentant legal și cu sediul ales la Cabinet avocat Feraru Mirela, din Iași, str. Sipoșel nr. 28, jud. Iași și în consecință:
Constata că petentul Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" Iași, îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivelul unității Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" Iași, cu sediul în Iași, str. Prof. Dimitrie Mangeron nr.67, jud. Iași.
Cu drept de apel în termen de 30 zile de la comunicare.
Pronunțată azi, 13.01.2017, prin punerea soluției la dispoziția părților, prin mijlocirea grefei instanței.

PREȘEDINTE,
Mariana Obreja

GREFIER,
Cristina Oana Ivanof Placintă



Red. OM/Tehn. UE
4 ex./28.02.2017

ROMANIA

JUDECATORIA IASI
SECTIA CIVILA

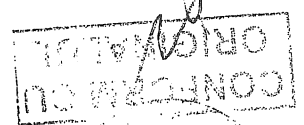
Sedința publică de la data de 13 Ianuarie 2017

Completul constituit din:

PREȘEDINTE Ōbreja Mariana

Grefier Plăcintă Ivanof Oana Cristina

SENTINȚA CIVILĂ NR. 147/2017



Pe rol se află judecarea cauzei civile privind pe petentul SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN UNIVERSITATEA TEHNICA GEORGHE ASACHI IASI, având ca obiect reprezentativitate sindicală.
Dezbaterea cauzei au avut loc în ședința publică de la 12.01.2017, fiind consemnate în încheierea de ședință de la acea dată, încheiere ce face parte integrantă din prezenta sentință civilă, când instanța, având nevoie de timp pentru a delibera, a amânat pronunțarea cauzei pentru astăzi, când, în aceeași compunere,

INSTANȚA,

Constată că prin cererea înregistrată la această instanță sub numărul 38645/245/2016, petentul SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN UNIVERSITATEA TEHNICA "GEORGHE ASACHI", prin reprezentant legal, a solicitat pronunțarea unei hotărâri, prin care să se constate că sindicatul petent îndeplinește condițiile de reprezentativitate la nivelul unității Universitatea Tehnică "Georgehe Asachi" Iași.
Cererea a fost legal timbrată.
În susținerea cererii s-au depus toate actele necesare soluționării prezentei cereri.
Examinând actele depuse la dosar, văzând și dispozițiile art. 28, 51 și 52 din Legea nr. 62/2011, instanța constată că sunt îndeplinite cerințele legale pentru a se admite cererea sindicatului petent.
Față de aceste considerente, instanța urmează a admite prezenta cerere, dispunând în sensul celor solicitate de sindicatul petent.

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
HOTĂRĂȘTE:

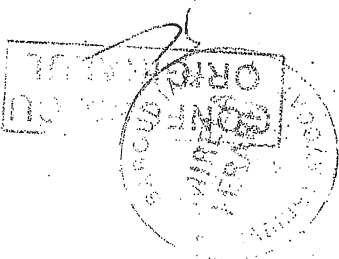
R O M Â N I A

JUDECĂTORIA IAȘI
SECȚIA CIVILĂ

Dosar nr. 38645/245/2016

INCHEIERE

Ședința publică de la data de 12 Ianuarie 2017
Completul constituit din:
PREȘEDINTE Obreja Mariana
Grefier Plăcintă Ivanof Oana Cristina



Pe rol se află judecarea cauzei civile privind pe petentul SINDICATUL
SALARIAȚILOR DIN UNIVERSITATEA TEHNICĂ GHEORGHE ASACHI IAȘI,
având ca obiect reprezentativitate sindicală.

La apelul nominal făcut în ședința publică este lipsă petentul.

Procedura de citare este legal îndeplinită.

S-a făcut referatul cauzei de către grefierul de ședință, care învederează instanței că
procedura de citare cu părțile este completă și că s-a luat legătura cu procurorul de serviciu
din cadrul Judecătoriei Iași, care a precizat că nu este o cauză la care participă reprezentantul
Ministerului Public.

Instanța constată cauza în stare de judecată și o reține spre soluționare.

INSTANȚA,

Având nevoie de timp pentru a delibera, văzând și disp art.396 Cod procedura civilă,

PENTRU ACESTE MOTIVE,
ÎN NUMELE LEGII
DISPUNE:

Amână pronunțarea în cauză la data de 13 Ianuarie 2017.
Pronunțată în ședința publică, astăzi, 12 Ianuarie 2017.

Președinte,
Obreja Mariana

Grefier,
Plăcintă Ivanof Oana Cristina

**UNIVERSITATEA TEHNICA "GHEORGHE ASACHI" DIN IASI
SINDICATUL SALARIAȚILOR
DIN UNIVERSITATEA TEHNICĂ
"GH. ASACHI" IASI
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII
TEHNICE "GHEORGHE ASACHI" DIN IASI**

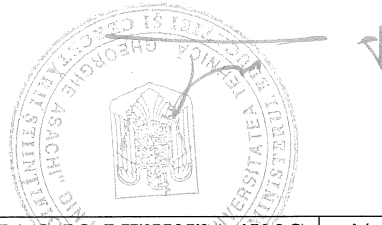
În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 128 și art.137-138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, și al pct. 26 din Anexa la H.G. nr.1260/2011 privind sectorare de activitate stabilite conform Legii nr.62/2011, a Contractului colectiv de muncă la nivel 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 IASI, între:

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

1.	Prof. univ. dr. ing. Dumitru-Marcel ISTRATE	Director responsabil cu managementul resurselor
2.	Prof. univ. dr. ing. Neculai-Bugen SEGHELDIN	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" Iasi** reprezentat în Comisia Paritară de dialog prin:

1.	Șef lucr. dr. ing. Iulian AGAPE	Lider Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iasi
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 Pielarie și Management Industrial
6.	Lect. dr. ing. Marcel ROMAN	Lider filială - Matematică
7.	Secr. Valerian POPOVICI	Lider filială - Direcția Serviciu Studențesc



Inspectoratul teritorial de Muncă Iasi
"GHEORGHE ASACHI" DIN IASI
REGISTRATURA
Nr. 2048 - 1 - 10304
a fost înregistrat la nr. 2048
10/07/2018

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 "Georgehe Asachi" din Iași și se obligă să respecte prevederile acestuia.

Art. 2. Termenul angajator desemnează:

- ♦ Universitatea Tehnică "Georgehe 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 "Georgehe 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 "Georgehe 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.

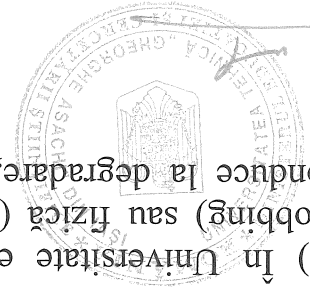
(3) Părțile contractante asigură aplicarea prevederilor Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități din sectorul de activitate învățământ superior, publicat în Monitorul Oficial nr. 3/07.07.2017 (partea a V-a), în condițiile legii.

(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 beneficiară 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 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 agresivități 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/susținute 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.

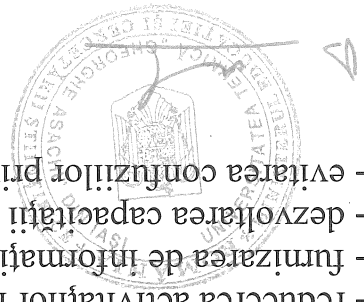
(8) Angajatorul se obligă să înlăture cauzele hărțuirii psihologice (mobbingul) / hărțuirii fizice (bullyingul), cum sunt:

- factori individuali perturbatori semnalți, 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;
- nesiguranta 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 hărțurii psihologice (mobingul) / hărțurii fizice (bullyingul);
- îmbunătățirea continuă a relației între colegi;
- cultivarea respectului și a prețurii 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) Tutturor 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) Partile 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.

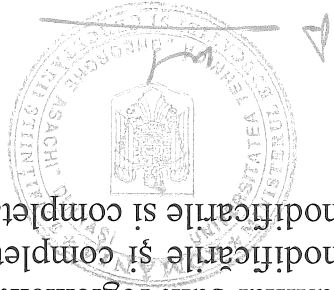
Art. 5. (1) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul Universității Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași se face de către Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași – sindicat reprezentativ și produce efecte pentru toți salariații Universității Tehnică "Gheorghe Asachi" 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) Partile convin să sărbătorească pe 5 Octombrie - Ziua Mondială a Educației, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

(2) Partile 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 partitare. În cadrul acestei ședințe, partile 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

ÎNCHIEREA, 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.

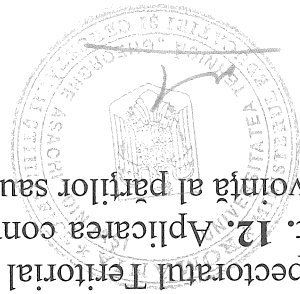
Art. 11. (1) Clauzele prezentului contract colectiv pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin partile semnatar, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.

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

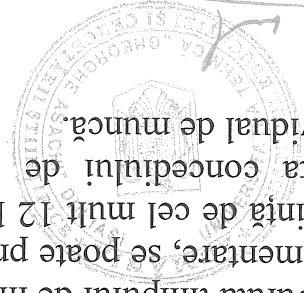
CAPITOLUL III TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODihnĂ

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) Orelle 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.

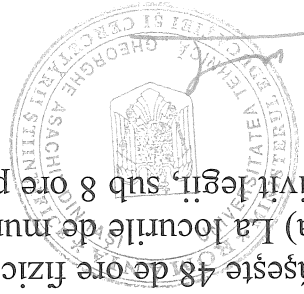
(6) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la sediul său, conform legii.

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 cumuli de funcții ori persoanelor angajate cu timp parțial, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(4) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit art. 14 sau art. 15 din Codul Muncii, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră pentru prevenirea sau înlăturarea 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 sârbători 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 sârbători legale și în celalalte 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.

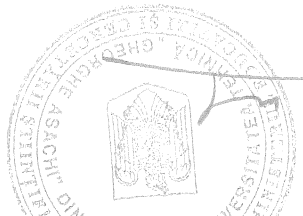
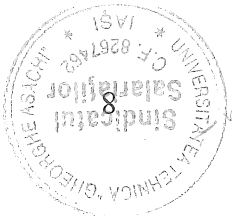
Art. 20. (1) a) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 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 munca 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) Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca avand legatura cu aceasta, vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

Art. 21. (1) Personalul nedidactic, didactic auxiliar si de cercetare din Universitatea Tehnica „Gheorghe Asachi” din Iasi, are dreptul la o pauza de masa de 30 minute, care se include in programul de lucru, conform Contractului Colectiv de Munca la nivel de ramura.

(2) Programul de efectuare a pauzei de masa se stabileste prin regulamentul intern.

Art. 22 Salariatii care renunta la concediul legal pentru cresterea copilului in varsta de pana la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiaza de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fara ca aceasta sa le afecteze salariile de baza si vechimea in invatamant/in munca.

Art. 23. (1) Salariatii care au in ingrijire copii bolnavi in varsta de pana la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu pana la 1/2 norma, pe baza documentelor care atesta aceasta situatie tranzitorie.

(2) Salariatii care au in intretinere un copil cu dizabilitate (grava sau accentuata) si care se ocupa efectiv de ingrijirea acestuia, beneficiaza de program de lucru redus la 4 ore pana la implinirea de catre copil a varstei de 18 ani, la solicitarea salariatului, precum si de celelalte drepturi prevazute de art.32 din O.U.G.nr.111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, cu modificarile si completarile ulterioare.

(3) Salariatii incadrati cu contract individual de munca cu timp partial beneficiaza de vechimea in munca/invatamant corespunzatoare unei norme intregi.

Art. 24. (1) Angajatorii au obligatia de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultatii prenatale in limita a maxim 16 ore pe luna, fara a le fi afectate drepturile salariale, conform art. 15 din OUG 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca.

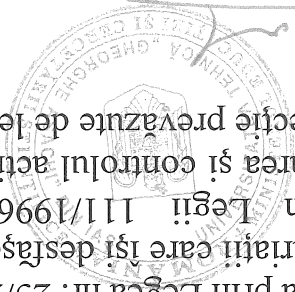
(2) Salariatii care beneficiaza de dispozitiile alin. (1) sunt obligate sa faca dovada ca au efectuat controalele medicale.

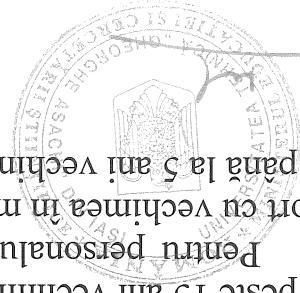
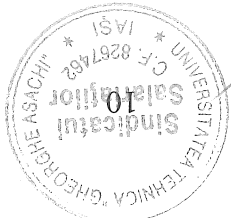
(3) In baza recomandarii medicului de familie, salariatii gravida care nu poate indeplini durata normala de munca din motive de sanatate, a sa ori a fatului sau, are dreptul la reducerea cu o patrime a duratei normale de munca, cu mentinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, conform art. 13 din OUG 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca.

Art. 25. (1) Salariatii, incepand cu luna a V-a de sarcina, precum si cele care alapteaza nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise in delegatie, nu vor fi detasate decat cu acordul lor si nu vor fi concediate pentru motive care nu tin de persoana lor.

(2) Salariatii mentionate la alin. (1) beneficiaza si de masurile de protectie prevazute de OUG nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificarile si completarile ulterioare.

(3) Salariatii care isi desfasoara activitatea la locurile de munca cu activitati nucleare conform Legii 111/1996 privind desfasurarea in siguranta, reglementarea, autorizarea si controlul activitatilor nucleare, republicata, beneficiaza si de masurile de protectie prevazute de legislatia in vigoare.





Art. 26. (1) Salariatii 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, salariatii 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 sâmbăta 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:

- zile 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 Rusali;
- 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, această beneficiară 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 concediu 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 concediu 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, nevătători, 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.

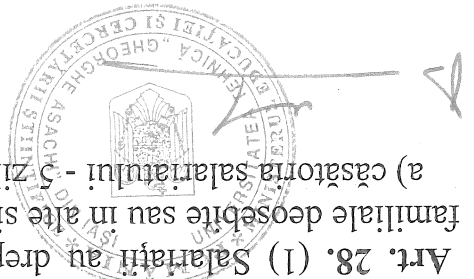
(7) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu se includ în durata concediului de odihnă.

(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, bunicii, fraților, surtorilor salariați 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 „Georgehe Asachi” Iași are dreptul, pentru rezolvarea unor situații personale, la 5 zile libere plătite/an universitar, pe baza de suplimentare colegială; salariații în cauză au obligația de a asigura suplینirea, cu personal calificat.

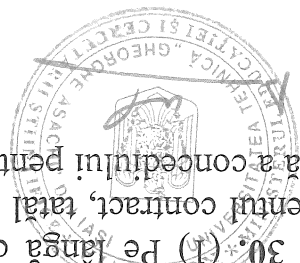
(4) Ziua liberă prevăzută la alin. (1) lit. g) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat. În situația producerii unui eveniment medical 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 „Georgehe Asachi” din Iași.

(2) Salariații care urmează, 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.



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 angajatului.

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, gradată și tranșe de vechime în învățământ. Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradată, 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 gradaj de merit, acordată prin concurs. Aceasta gradaj se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituției și reprezentă 25% din salariul de bază. Gradaj de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani. Metodologia și criteriile de acordare a gradajului de merit 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.

(2) Pentru personalul didactic de predare, care nu beneficiază de gradaj 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.

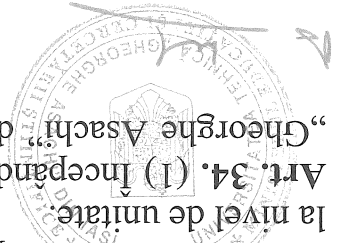
(3) Pentru personalul angajat, consiliul de administrație poate stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii,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



doa 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 Partidă a Universității și vor fi finanțate din veniturile proprii ale universității, în limita fondurilor disponibile.

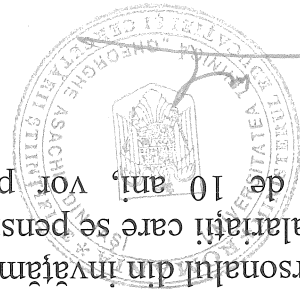
Art. 35. (1) În cazul în care unele drepturi salariale sunt stabilite prin lege între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective în comisia paritară a Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași și se vor aproba de către Senatul universității.

(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/adopția fiicărui 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. 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 „Georgehe Asachi” din Iași poate acorda salariaților ajutoare pentru boli grave și incurabile precum și ajutoare pentru dispoziție medicale. Aceste ajutoare se vor acorda în baza unor reglementări asumate de Ministerul Educației Naționale care să prevadă atât afecțiunile și dispozițiile 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 „Georgehe Asachi” din Iași va lua măsurile necesare pentru acordarea noilor drepturi salariale.

Art. 36. (1) Veniturile salariale sunt confidențiale, 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 cuvenite 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.

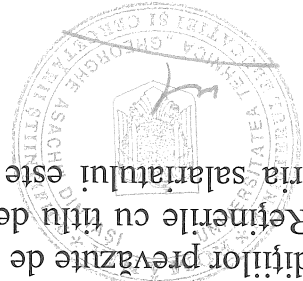
(5) Universitatea Tehnică „Georgehe Asachi” din Iași asigură resursa umană pentru a calcula și a depune:

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 datorita salariului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată că 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) Partile 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) Partile 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.

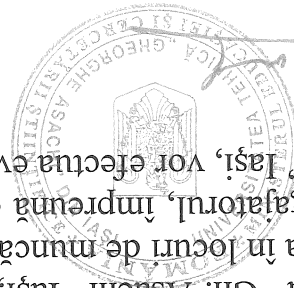
Art. 39. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă care au condiții normale, deosebite și speciale, conform Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(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 definiția 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 salariilor 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 Informatică și Comunicății Digitale - 5 zile de concediu suplimentar de odihnă;

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

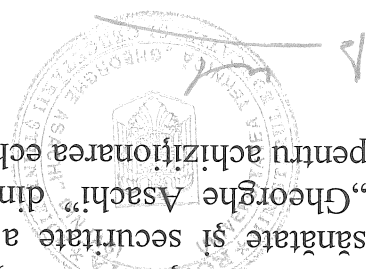
-personalul cu activități de turnare, forjare și prelucrări la cald - 8 zile de concediu suplimentar de odihnă.

(2) Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare, penibile sau altele asemenea, salarii 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 partitare.

(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) Încălțarea dispozitivelor 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 cheltuiela angajatorului.

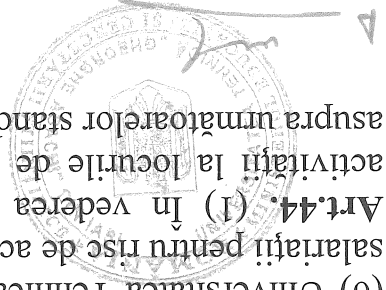
(3) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instrucție, se includ în 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 semnatară 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 „George Asachi” Iași.

Art. 45. (1) Universitatea Tehnică „George 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 „George Asachi” din Iași beneficiază în mod gratuit de asistența 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.

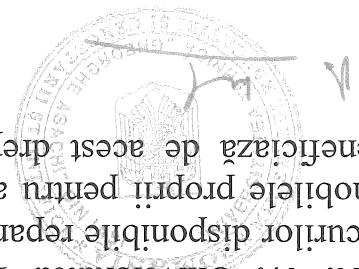
(4) Universitatea Tehnică „George Asachi” din Iași are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 46. (1) Universitatea Tehnică „George 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 „George 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 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 studenții 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 drepturile stipulate în alin. (3) și (4) și copiii ortani de unul sau ambii părinți ce au avut activitate în sistemul de învățământ superior.

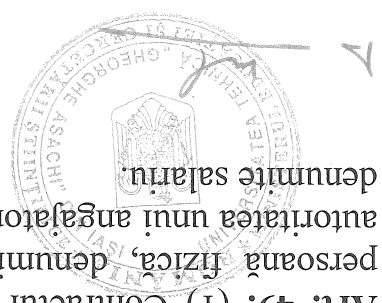
(6) Copiii personalului din învățământul superior, admiși pe locurile finanțate de la bugetul de stat, au prioritate și beneficiază de gratuitate în internate și cămine studențești. În acest scop, Ministerul Educației Naționale aloca pentru studenți sumele necesare, iar instituțiile de învățământ superior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

(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 angajaților 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 cummul 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 îmănâneze 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 negocierile de liderul filialei sindicale din care face parte, la solicitarea respectivului membru de sindicat.

Art. 51. (1) În Universitatea Tehnică „Georgehe 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.

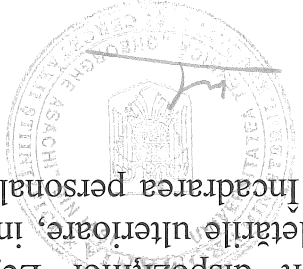
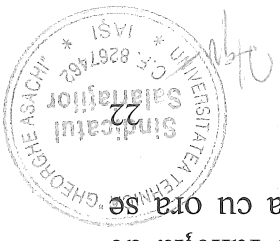
Art. 53. (1) Cadrele didactice care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în timpul anului universitar și pentru care nu s-a aprobat menținerea în funcție ca titular, peste vârsta de pensionare, se pensionează la data încheierii anului universitar, la solicitarea acestora.

(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 „Georgehe 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. Destășurarea 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 unui elemente 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.

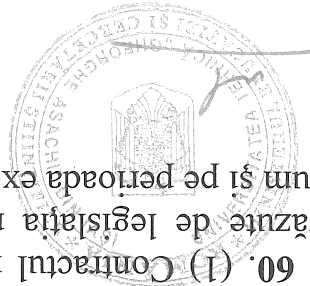
(6) Actul adițional poate fi încheiat prin acordul părților. În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, se încheie un act adițional anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege. În 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 aceasta prevede 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:

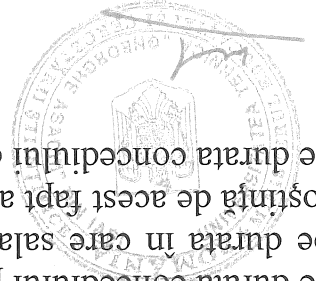
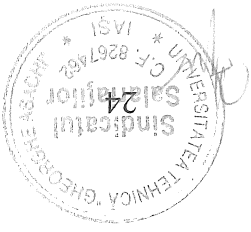
- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, 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 salariata este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat

cunoștința 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 intercurrente, 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 desfășurat 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 destăinșarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității. Destăinșarea 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 de persoana salariatului, înainte de emiterea deciziei de încetare.

(2) În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, constată 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.

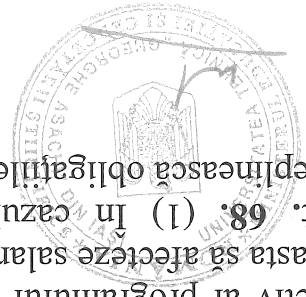
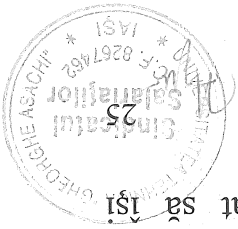
(3) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de plăți compensatorii, conform legii.

(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 destinate, 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 destinate, 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:

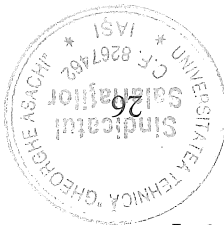
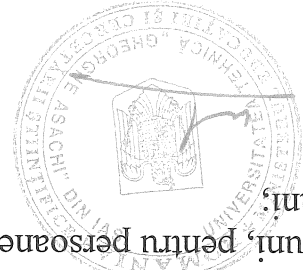
- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate/instituție, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de destinație;
- b) măsura să afecteze mai întâi persoanele 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, bărbați 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.

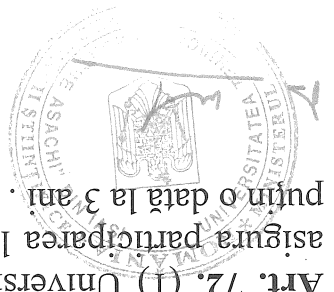
(5) În cazul în care măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecționare profesională și a încheiat cu universitatea un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea angajatorului o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va pretinde acestuia despăgubiri și nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionale de pregătire sau profesională, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

(6) Hotărârea privind concedierea individuală sau colectivă 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 "Georgehe 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 "Georgehe Asachi" din Iași, în calitate de angajator, se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională, în limita fondurilor disponibile.

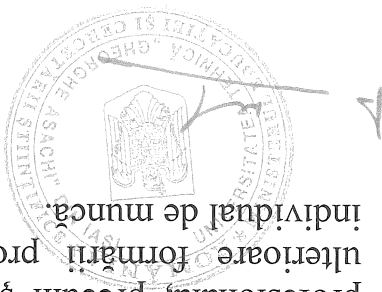
(2) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- 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 "Georgehe Asachi" din Iași și Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași.

Art. 72. (1) Universitatea Tehnică "Georgehe 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 „Georgehe 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 „Georgehe Asachi” din Iași, care a suportat cheltuielile ocazionale de formare 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 „Georgehe 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 „Georgehe 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 „Georgehe Asachi” din Iași.

Art. 75. (1) Universitatea Tehnică „Georgehe Asachi” din Iași, în calitate de angajator, va suporta toate cheltuielile ocazionale 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 „Georgehe 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/învațământ.

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 „Georgehe Asachi” din Iași, care a suportat cheltuielile ocazionale de formare 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 ocazionale de pregătire 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 ocazional de aceasta. (articolul 199, Codul muncii).

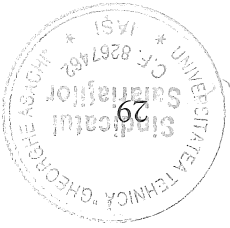
(3) Fiecare angajat, care dorește să urmeze o formă de învățământ în cadrul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași, poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este propus de Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, avizat 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 cheltuiala 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 intrarea comisiei de dialog social, a comisiei partitice, a consiliilor de administrație, a biroului permanent al 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.

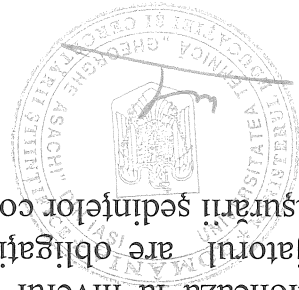
(4) Hotărârile Consiliului de Administrație, ale Senatului și ale Consiliilor Facultăților vor fi făcute publice în interiorul Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași, conform prevederilor legii.

(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 "Georgehe Asachi" din Iași, este obligată să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică "Georgehe Asachi" din Iași spațiile corespunzătoare funcționării acestuia și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege.

(2) Universitatea Tehnică "Georgehe 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 "Georgehe Asachi" din Iași, după un orar stabilit de comun acord.

Art. 86. (1) Universitatea Tehnică "Georgehe 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 "Georgehe 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 "Georgehe 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.

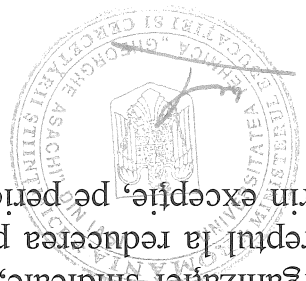
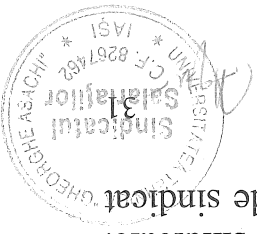
Art. 88 (1) Angajatorul și Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Georgehe Asachi" Iași își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

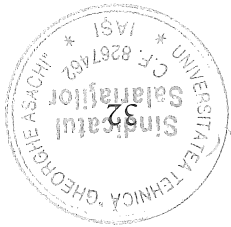
(2) a) Membrii organelor de conducere ale organizației sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

b) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concederii 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





[Handwritten signature]



universitate.

nivelul celor care sunt stabilite prin Contractul Colectiv de Munca la nivel de Art. 91. Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub parțial de norma de activitate, conform prevederilor legale.

în funcții de Federația Națională Sindicală Alma Mater, poate fi degravat total sau evaluare a componentei sindicale, membrii de sindicat din universitate, desemnați (3) Ca urmare a participării la activitățile de dialog social, de monitorizare și de a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

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

Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași se recunosc drept parteneri Art. 90 (1) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași și Sindicatul normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

disciplinării sau patrimoniale a salariaților care se fac vinovați de încălcarea recunoaște dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea Art. 89. Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

Codul muncii împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de b) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare, cu respectarea art. 247, (2) din neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași de a susține și de a participa (5) a) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentati de Sindicatul sindicale.

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

d) Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal asimilată ca vechime în muncă.

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

universitar, pe baza de suplinitură colegială, în vederea participării la acțiuni și nemijlocit în universitate au dreptul la maxim șapte zile libere plătite pe an b) Conform principiului recunoașterii reciproce, membrii de sindicat care lucrează își va desfășura activitatea profesională într-un singur schimb.

în cazul în care face parte din personalul didactic auxiliar sau personalul didactic,



Lider,
Şef lucr. dr. ing. Iulian AGAPE

Sindicatul Salariaţilor
din Universitatea Tehnică
"Gh. Asachi" Iaşi



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

Universitatea Tehnică "Gheorghe
Asachi" din Iaşi

PĂRŢILE SEMNATAR:

Art. 92. Negocierile unui nou contract colectiv de muncă vor începe cu cel puţin 30 de zile înaintea expirării contractului în vigoare sau în celelalte condiţii prevăzute de 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 adiţional.

(2) Angajatorul va încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariaţii nou angajaţi.

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

Art. 95. Angajatorul se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învăţământului către o terţă persoană şi să recupereze, conform legii, toate spaţiile şi terenurile care au aparţinut de drept Universităţii Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iaşi.

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

(2) Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" din Iaşi participă prin reprezentanţii legali la elaborarea Strategiei de dezvoltare a universităţii, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală şi socială.

Art. 97. Prezentul contract colectiv va fi adus la cunoştinţa salariaţilor din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi, prin afişare, prin tiparire sub formă de broşură, prin postare pe pagina web a universităţii, prin grija angajatorului.

Art. 98. Clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă se aplică în toate facultăţile, direcţiile şi serviciile din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iaşi.

Incheiat astăzi *03 Aprilie* 2018, în 3 exemplare originale.

ANEXA

privind organizarea și funcționarea comisiei paritare

REGULAMENT

Comisia paritara se va forma dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajaților și ai Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică "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 birou.

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

Procesele-verbale ale ședințelor comisiei paritare vor fi puse la dispoziția sindicatului într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare din ziua desfasurării ședinței.

