|  |  |
| --- | --- |
| **UNIVERSITATEA TEHNICĂ “GHEORGHE ASACHI” DIN IAŞI** | **SINDICATUL SALARIAŢILOR**  **DIN UNIVERSITATEA TEHNICĂ**  **“GH. ASACHI” IAŞI** |

**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂŢII TEHNICE “GHEORGHE ASACHI” DIN IAŞI**

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Prof. univ. dr. ing.  Dumitru-Marcel ISTRATE | Prorector responsabil cu managementul resurselor |
|  | Prof. univ. dr. ing.  Neculai-Eugen SEGHEDIN | Prorector responsabil cu activitatea didactică şi asigurarea calităţii |
|  | Prof. univ. dr. ing. Cezar OPRISAN | Prorector responsabil cu relaţia cu studenţii |
|  | **Ec. dr. jr. Petru CONDREA** | Director general administrativ |
|  | Ec. Mariana CRIVOI | Director direcţia economică |
|  | Admin.financiar Irina VĂLIANU | Şef birou state – salarii |
|  | Jurist Mirela TROIA | Consilier juridic |

1. **Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iaşi** reprezentat în Comisia Paritară de dialog prin:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Șef lucr. dr. ing. Iulian AGAPE | Lider Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iaşi |
|  | Conf. dr. ing. Anca MOISE | Lider filială - Facultatea de Inginerie Chimică şi Protecţia Mediului |
|  | Conf. dr. ing. Ana NICUŢĂ | Lider filială - Facultatea de Construcţii şi Instalaţii |
|  | Ing. Elena CHEPTEA | Lider filială - Facultatea de Inginerie Electrică, Energetică şi Informatică Aplicată |
|  | Conf. dr. ing. Ioan IACOB | Lider filială - Facultatea de Textile Pielărie şi Management Industrial |
|  | Lect. dr. ing. Marcel ROMAN | Lider filială – Matematica |
|  | Secr. Valerian POPOVICI | Lider filială –Direcția Servicii Studențești |

#### CAPITOLUL I

**DISPOZIŢII GENERALE**

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

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

* **Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iaşi, reprezentată prin Rector;**

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

* Instituţia de învăţământ superior - **Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iaşi**;
* Termenul de **salariat** desemnează persoana fizică care prestează muncă pentru şi sub autoritatea angajatorului, în schimbul unei remuneraţii denumită salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată/determinată

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

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

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

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

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

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

## (7) 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 înţelege un conflict emoțional cronic, în care este implicat un angajat care este atacat, stigmatizat de către colegi sau şefi în orice mod, fie prin glume şi 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 acţiuni i se pune în pericol starea emoţională şi viaţa 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 agresiuni își îndeplinește sarcinile de serviciu, cauzîndu-i tulburări grave ori inconveniente de natură să-i diminueze capacitatea de muncă.

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

- acţiunile negative intenţionate sunt exercitate/susținute de un grup de persoane;

- acţiunile de hărţuire au o frecvenţă şi o durată mai mare de şase luni;

- există o relaţie asimetrică de putere între agresor şi victimă.

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

- factori individuali perturbatori semnalați, dacă sunt factorii care pregătesc terenul;

- deficienţe în managementul resurselor umane;

- toleranţa faţă de hărţuirea morală şi nerecunoaşterea acesteia ca fiind o problemă;

- dinamica grupurilor din organizaţie;

- schimbările organizatorice rapide;

- nesiguranţa locului de muncă;

- relaţii deficitare între colegii de muncă;

- tipul sarcinilor de serviciu, mediul socio-organizaţional, organizarea muncii;

- trăsăturile de personalitate;

- stresul organizaţional;

- discriminarea;

- intoleranţa;

- problemele personale.

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

- posibilitatea fiecărui angajat de a alege cum îşi realizează sarcinile de muncă;

- reducerea activităţilor monotone şi repetitive;

- furnizarea de informaţii suplimentare privind obiectivele activităţii;

- dezvoltarea capacităţii de conducere;

- evitarea confuziilor privind rolul şi sarcinile de muncă;

- participarea la consiliere psihologică, când este cazul, a victimei hărţuirii psihologice (mobbingul) / hărţuirii fizice (bullyingul);

- îmbunătățirea continuă a relației între colegi;

- cultivarea respectului și a prețuirii reciproce în relațiile profesionale.

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

(11) Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală în raport cu munca prestată, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie împotriva concedierilor nelegale.

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

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

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

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

(2) Salariaţii care nu sunt membri de sindicat, cu acordul scris al acestora, vor plăti o contribuţie in luna imediat următoare finalizării negocierilor Contractului Colectiv de Muncă , de 0,5% din veniturile lunare brute, dar care să nu depăşească valoarea cotizaţiei sindicale. Cotizaţia menţionată mai sus se reţine pe statul de plată de către Compartimentul Resurse Umane-Salarizare.

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

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

**Art. 7.** (1) Drepturile şi obligaţiile personalului didactic, de cercetare şi didactic auxiliar sunt reglementate prin Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, precum și prin Legea-cadru nr.153/2017 cu modificarile si completarile ulterioare.

(2)Drepturile şi obligaţiile personalului nedidacticsunt reglementate prin Legea 53/2003 (Codul Muncii actualizat) și Legea 153/2017 cu modificările şi completările ulterioare.

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

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

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

**Art. 9.** În luna septembrie a fiecărui an, semnatarii prezentului contract colectiv vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei paritare. În cadrul acestei şedinţe , părţile se vor consulta în vederea elaborării planului operațional al Universităţii Tehnice “Gheorghe Asachi” din Iaşi pentru anul universitar următor , planul strategic urmând a fi discutat in intruniri similare ale comisiei o dată la patru ani.

**CAPITOLUL II**

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

**Art. 10.** (1) Prezentul contract colectiv se încheie pe o durată de 24 luni (art. 141, Legea dialogului social 62/2011 reactualizată) şi intră în vigoare la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iaşi, cu posibilitatea de prelungire.

(2) Dacă niciuna dintre părţi nu are iniţiativa renegocierii lui cu minim 45 zile inainte de data expirării, contractul se prelungeşte de drept cu 12 luni, în condiţiile Legii dialogului social 62/2011 reactualizată.

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

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

(3)  În perioada de depunere a cererii de modificare şi pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iaşi se obligă să nu iniţieze şi să nu emită acte normative şi/sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă, precum şi să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaţilor, iar Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iaşi se obligă să nu declanşeze conflicte de interese, conform Legii dialogului social nr.62/2011, republicată.

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă Iaşi şi devin aplicabile de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iaşi.

**Art. 12.** Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voinţă al părţilor sau în caz de forţă majoră.

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

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept conform art.10 al.1;

- prin acordul părţilor.

- 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, părţile convin să constituie comisia paritară la nivel de universitate.

(2) Hotărârile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părţi şi vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor prin afişare, prin tiparire sub formă de broşură şi pe pagina web a universităţii. Nerespectarea hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea disciplinară sau, după caz, penală, a persoanei/persoanelor vinovate.

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

(4) Atribuţiile, componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei paritare este stabilită prin regulamentul anexă la prezentul contract colectiv.

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

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

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

#### CAPITOLUL III

## TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

**Art. 16.** (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 şi 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) Activităţile corespunzătoare pentru personalul didactic din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, sunt cele prevăzute în fişa postului.

(2) Norma didactică a personalului de predare cuprinde activităţile menţionate în art. 287 din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenţionale şi este de cel mult 16 ore convenţionale săptămânal, calculate ca medie pe cele două semestre.

(3) Constituirea normei didactice sau creşterea normei didactice se poate face numai cu respectarea articolului 287, alin. (13), alin. (14) şi alin. (15) din Legea educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

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

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

(2) Orele de începere şi 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 (fochiști, 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 obligaţia de a aduce la cunoştinţa salariaţilor programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afişare la sediul său, conform legii.

**Art. 19.** (1) a) Salariaţii pot fi solicitaţi să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, cu excepția cazului de forță majoră pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamităţi 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 depăşi 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 excepţie, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 40 ore fizice/săptămână, care includ şi orele suplimentare, numai în cazul în care media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 6 luni calendaristice, nu depăşește 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, depăşirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător, conform legii.

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

(4) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit art.114 sau art.115 din Codul Muncii, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamităţi 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 şi munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal şi în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

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

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

(8) Plata muncii în condiţiile alin. (6) şi (7) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de şeful ierarhic în scris, fără a se depăşi 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, îşi desfășoară activitatea între orele 22,00 şi 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

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

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

(3) Salariaţii care urmează să desfăşoare cel puţin 3 ore de muncă de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit, conform legislaţiei în vigoare.

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

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

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

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

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

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

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

(3) Salariaţii încadraţi cu contract individual de muncă cu timp parţial beneficiază de vechimea în muncă/învăţământ corespunzătoare unei norme întregi.

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

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

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

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

(2) Salariatele menţionate la alin. (1) beneficiază şi de măsurile de protecţie prevăzute de OUG nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) Salariații care îşi desfăşoară activitatea la locurile de muncă cu activităţi nucleare conform Legii 111/1996 privind desfăşurarea în siguranţă, reglementarea, autorizarea şi controlul activităţilor nucleare, republicată, beneficiază şi de măsurile de protecţie prevăzute de legislaţia în vigoare.

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

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

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

(4) Sunt zile nelucrătoare:

a) zile nelucrătoare , fără recuperare:

- zilele de repaus săptămânal;

- 1 şi 2 ianuarie;

- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;

- Vinerea Mare;

- prima și a doua zi de Paşti;

- 1 Mai;

- 1 Iunie;

- prima şi a doua zi de Rusalii;

- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;

- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;

- 1 Decembrie;

- prima şi 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 creştine, pentru persoanele aparţinând 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, salariaţii prestează activitate în zilele nelucrătoare fără recuperare/zile de sărbătoare legală, aceştia beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele nelucrătoare fără recuperare/zile de sărbătoare legală , acordate în următoarele 30 de zile.

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

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

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;

- între 5 şi 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;

- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

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

- până la 5 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;

- între 5 şi 15 ani vechime - 26 de zile lucrătoare;

- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

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

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

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

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

(6) Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, stabilite de instituţiile de specialitate, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, pe baza documentelor specifice fiecărui caz în parte, şi 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 şi completările ulterioare.

(7) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi 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 şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

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

(10) Pentru personalul nedidactic şi didactic auxiliar, la solicitarea salariatului, concediul de odihnă poate fi efectuat fracţionat, în condiţiile legii.Pentru personalul didactic de predare , fracţionarea concediului de odihnă poate fi facută excepţional, la solicitarea salariatului , dacă situaţia o impune ; activităţile didactice implicate vor fi suplinite colegial.

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

a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;

b) naşterea unui copil - 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;

c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;

d) decesul soţului/soţiei, socrului/soacrei, copilului, părinţilor, bunicilor, fraţilor, surorilor salariatului sau al altor persoane aflate în întreţinere - 5 zile lucrătoare;

e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reşedinţei - 5 zile lucrătoare;

f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;

g) îngrijirea sănătăţii copilului - 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulţi copii), conform Legii 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătăţii copilului;

h) donarea de sânge – 2 zile lucrătoare.

i) pentru acordarea zilelor libere pentru evenimente/situaţii 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 insoţită de acte doveditoare ale evenimentului/situaţiei deosebite.

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

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

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

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

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

(3) Salariaţii beneficiază şi de alte concedii fără plată pentru interese personale, cu durată de maxim un an , o dată la patru ani ; acest concediu se poate fracţiona avându-se in vedere ca durata sa cumulată să respecte condiţia 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 puţin o lună din perioada totală a concediului pentru creşterea copilului, în conformitate cu dispoziţiile art. 11 din OUG nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, cu modificările şi completările ulterioare. De acest drept beneficiază şi mama, în situaţia în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creşterea copilului.

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

**CAPITOLUL IV**

**SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE**

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

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

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

(4) Conducerea Universităţii Tehnice ,,Gheorghe Asachi’’ din Iaşi se obligă să întreprindă demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal.

(5) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorului.

**Art. 32.** (1) Salariul cuprinde drepturile băneşti 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 in vigoare.

(2) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte, gradații şi tranșe de vechime în învăţământ. Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă. Tranşele 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 şi 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 învăţământul superior beneficiază de gradaţie de merit, acordată prin concurs. Această gradaţie se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituţiei şi reprezintă 25% din salariul de bază. Gradaţia de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani. Metodologia şi criteriile de acordare a gradaţiei de merit se elaborează de către Senatul Universităţii Tehnice ,,Gheorghe Asachi’’ din Iaşi , în limita fondurilor disponibile, conform prevederilor legale.

(2) Pentru personalul didactic de predare, care nu beneficiază de gradația de merit prevăzută la alin. (1), se acordă, prin concurs, un spor de performanță academică. Acest spor se acordă pentru un număr de până la 15% din posturile didactice de predare existente la nivelul instituției de învățământ superior și reprezintă 10% din salariul de bază deținut. Sporul de performanță academică se atribuie pe o perioadă de un an. Numărul de beneficiari, metodologia şi criteriile de acordare a sporului de performanță academică se elaborează de către Senatul Universităţii Tehnice ,,Gheorghe Asachi’’ din Iaşi 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” Iaşi poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea didactică și de cercetare, in limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază , aferente personalului prevăzut in statul de funcţii , cu condiţia incadrării in fondurile aprobate prin buget. Criteriile de performanță pentru acordarea premiilor de excelenţă vor fi stabilite de către Senatul universității şi in limitele tuturor prevedrilor legale specifice aflate in vigoare.

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

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

**Art. 34.** (1) Începând cu data reglementată la nivel național, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi acordă, lunar, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, potrivit legii. Indemnizațiile de hrană prevăzute se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1), conform L. 153/2017, art. 18, capitolul 2, secțiunea 2.

(2) a) În anul 2018, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi 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 Iaşi acordă o indemnizație de vacanță , exclusiv din fondul special destinat acestui scop. Modalitatea de acordare a indemnizaţiei de vacanţă se stabileşte prin cadru reglementat la nivel naţional.

c) Valoarea anuală a indemnizației de vacanță este la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată şi 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) Salariaţilor din categoria personalului didactic care nu dispun de locuinţă 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 intocmit de Comisia Paritară a universităţii şi vor fi finanţate din veniturile proprii ale universităţii , in 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 activităţii în locuri de muncă cu condiţii grele, periculoase, nocive, vătămătoare sau penibile, salariaţii beneficiază de un spor la salariul de bază, în condiţiile legii.

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

c) Salariaţii Universității Tehnice ”Gheorghe Asachi” din Iași beneficiază de un ajutor material egal in sumă netă cu de 1,5 ori salariul minim brut în plată garantat pe ţară , plătit de angajator salariatului, pentru naşterea/adopţia fiecărui copil. Dacă ambii soţi sunt salariaţi ai Universităţii Tehnice „Gheorghe Asachi”Iaşi, acest ajutor se va plăti mamei. Acest ajutor se acordă exclusiv din venituri proprii, in condiţiile legii.

d) Personalul din invăţământ poate beneficia de tichete de creşă, in condiţiile legii.

(3) Salariații care se pensionează, având vechime în ramura învățământ superior mai mare de 10 ani, vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate.

(4) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi poate acorda salariaţilor ajutoare pentru boli grave şi incurabile precum şi ajutoare pentru dispozitive medicale.Aceste ajutoare se vor acorda in baza unor reglementări asumate de Ministerul Educaţiei Naţionale care să prevadă atât afecţiunile si dispozitivele medicale pentru care se pot acorda ajutoare cât şi cuantumul şi frecvenţa acestor ajutoare. Ajutoarele se vor acorda exclusiv din veniturile proprii ale universităţii , in limita fondurilor disponibile.

(5) În proiectul de buget al universităţii se vor evidenţia sumele necesare plăţii drepturilor băneşti care se cuvin personalului acesteia.

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

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

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

(3) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plăţii drepturilor băneşti cu mai mult de 3 zile lucrătoare, precum şi cele care refuză să calculeze sumele stabilite prin hotărâri judecătoreşti definitive, răspund disciplinar potrivit legislaţiei în vigoare.

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

(5) Universitatea Tehnică ”Gheorghe Asachi” din Iaşi asigură resursa umană pentru a calcula şi a depune:

a) Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările şi completările ulterioare, şi 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 şi serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicată, cu modificările şi 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 reţinere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condiţiilor prevăzute de lege.

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

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

a) obligaţiile de întreţinere, conform prevederilor legale;

b) contribuţiile şi impozitele datorate către stat;

c) daunele cauzate proprietăţii publice prin fapte ilicite;

d) acoperirea altor datorii.

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

**CAPITOLUL V**

**CAPITOLUL V. SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ**

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

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

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

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

(5) În cazul în care în procesul muncii intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de sănatate şi securitate în muncă, salariaţii vor fi instruiţi în conformitate cu acestea.

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

(2) Locurile de muncă care au condiţii 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 condiţii deosebite, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) Locurile de muncă care au condiţii speciale sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 1284/2015 privind stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă care au condiţii speciale prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare, conform Regulamentului în vigoare.

**Art. 40.** (1) Angajatorul, împreună cu Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică ”Gh. Asachi” Iaşi, vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiţii deosebite şi speciale, în condiţiile legii.

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

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

(4) Nominalizarea salariaţilor care îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă în condiţii deosebite se face de către Universitatea Tehnică” Gheorghe Asachi” din Iaşi împreună cu Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică ”Gh. Asachi” Iaşi.

(5) Universitatea Tehnică ”Gheorghe Asachi” din Iaşi este obligată să supună controlului medical periodic persoanele care îşi desfăşoară activitatea în condiţii deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

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

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

-personalul Direcţiei Informatizare şi Comunicaţii Digitale **-** 5 zile de concediu suplimentar de odihnă;

-personalul care lucrează in laboratoare sau compartimente de cercetări si analize chimice, personalul cu activităţi de sudură electrică/autogenă precum şi spălătoresele - 6 zile de concediu suplimentar de odihnă;

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

(2) Pentru prestarea activităţii in locuri de muncă cu condiţii grele , periculoase , nocive, vătămătoare , penibile sau altele asemenea , salariaţii beneficiază de sporuri la salariul de bază , după caz, in condiţiile legii. Cuantumul sporului va fi propus de conducătorul locului de muncă cu avizul sindicatului şi al Consiliului de Administraţie şi aprobarea Senatului universităţii, pe categorii profesionale, conform legii.

(3) În raport cu condiţiile de muncă în care se desfăşoară activitatea, condiţii 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 şi condiţiile de acordare a acestora se stabilesc de către Senatul Universității Tehnice ”Gheorghe Asachi” din Iaşi 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 protecţie individuale şi colective, instruirea şi testarea salariaţilor cu privire la normele de sănătate şi securitate a muncii. În acest scop, conducerea Universităţii Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iaşi va prevedea în proiectul de buget sumele necesare pentru achiziţionarea echipamentelor de protecţie.

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

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

(4) Încălcarea dispoziţiilor legale privitoare la sănătatea şi securitatea muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii securităţii şi sănătăţii în muncă 319/2006. Nerespectarea obligaţiilor ce revin angajatorului privind protecţia salariaţilor în procesul muncii constituie contravenţie sau infracţiune, după caz, conform legii şi normelor în vigoare.

(5) Universitatea Tehnică ”Gheorghe Asachi” din Iaşi 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 Iaşi.

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

(2) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi are obligaţia să acorde fiecărui reprezentant al salariaţilor in comitetul de securitate si sănătate in muncă timpul necesar exercitării atribuţiilor specifice. Timpul alocat acestei activităţi este considerat timp de muncă şi este de cel puţin 20 de ore pe lună , pentru fiecare reprezentant. Instruirea necesară exercitării rolului de membru in comitetul de securitate si sănătate in muncă se va realiza in timpul programului de lucru şi pe cheltuiala angajatorului  **.**

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

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

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

(6) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, conform legii.

**Art.44.** (1) În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, părţile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;

- asigurarea condiţiilor de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuţi de lege, aerisire, igienizare periodică, reparaţii – în spaţiile în care se desfăşoară procesul instructiv-educativ, laboratoare, ateliere, birouri etc.;

- dotarea treptată a spaţiilor de învăţământ cu mijloace moderne de predare: calculator, video-proiector, instalaţie audio-video, table şi mijloace de scris neiritante şi nepoluante etc. ;

- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfăşurării în bune condiţii a procesului instructiv– educativ;

- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;

- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor iritante sau/şi poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către conducerea Universităţii şi Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” Iaşi.

**Art. 45.** (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi va organiza la încadrarea în muncă şi ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaţilor, în scopul de a constata dacă aceştia sunt apţi pentru prestarea activităţii pentru care au fost încadraţi. Examinarea medicală este gratuită pentru salariaţi, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

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

(3) Personalul din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi beneficiază în mod gratuit de asistenţă medicală în cabinetele medicale şi psihologice care aparţin de unitatea de învăţământ superior precum şi în policlinici şi unităţi spitaliceşti stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educaţiei Naţionale şi Ministerul Sănătăţii.

(4)Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi are obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

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

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

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

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

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

(2) Personalul didactic delegat de unitate care însoţeşte şi coordonează studenţi în competiţii naţionale şi internaţionale, tabere şi/sau excursii organizate de Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi, beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea şi masa, în condiţiile legii.

(3) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar şi nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puţin 10 ani de activitate în Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi, sunt scutiţi de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învăţământul superior. Copiii întregului personal din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi sunt scutiţi de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte şi documente şcolare, precum şi de acces în bibliotecile din sistemul Ministerului Educaţiei.

(4) Personalul din universitate, precum şi copii acestora, sunt scutiţi de plata taxelor percepute pentru eliberarea actelor de studii şi a altor documente personale.

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

(6) Copiii personalului din învăţământul superior, admişi pe locurile finanţate de la bugetul de stat, au prioritate şi beneficiază de gratuitate în internate şi cămine studenţeşti. În acest scop, Ministerul Educaţiei Naţionale alocă pentru studenţi sumele necesare, iar instituţiile de învăţământ superior asigură cazarea gratuită în cămine studenţeşti.

(7) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin.(4), Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi are obligaţia ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului universitar, să transmită Ministerului Educaţiei Naționale tabelele cu numărul studenţilor care urmează cursurile instituţiei de învăţământ superior şi care beneficiază de gratuitate la cazare.

(8) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi poate sprijini Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică „Gh. Asachi” Iaşi pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii , Ziua Copilului , Crăciunul şi 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 şi obligaţiilor angajatorilor şi salariaţilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă, în care sunt stabilite drepturile şi obligaţiile pe care le are angajatul, precum şi angajatorul faţă de acesta.

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

(4) Fac excepţie de la prevederile alin. (3) situaţiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul de funcţii.

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

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

**Art. 51.** (1) În Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi contractele individuale de muncă se încheie între rector şi salariaţi.

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

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

(2) În situaţiile şi condiţiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe perioadă determinată.

(3) Personalul din învăţământ poate încheia contract de muncă cu timp parţial, în condiţiile legii şi ale prezentului contract colectiv.

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

(2) Personalul din învăţământ a cărui contract de muncă a încetat ca urmare a împlinirii vârstei de pensionare, poate încheia contract de voluntariat cu Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi, în condiţiile Legii nr. 78/2014.

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

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

**Art. 55.** Desfăşurarea activităţii didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispoziţiilor Legii educaţiei naţionale nr.1/2011, cu modificările şi completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcţia de bază. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza deciziei rectorului, remunerarea activităţii astfel desfăşurate făcându-se potrivit prevederilor legale.

**Art. 56.** Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă şi în cadrul contractelor individuale de muncă.

**Art. 57.** Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

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

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare referitoare la felul muncii, locul său de muncă sau la drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

(3) În mod excepţional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de lege.

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

1. durata contractului;
2. locul muncii, in altă structură organizatorică ;
3. felul muncii;
4. condiţiile de muncă;
5. salariul;
6. timpul de muncă şi timpul de odihnă.

(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la alin.(4) sau la art. 17, alin. (2) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adiţional la contract.

(6) Actul adițional poate fi incheiat prin acordul părţilor . În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părţilor, se incheie un act adiţional anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege . In cazul in care nu se realizează acordul părţilor , actul adiţional se va incheia unilateral de către angajator, în termen de 15 zile de la data la care angajatorul a adus la cunoştinţa salariatului , în scris , elementele care impun incheierea actului adiţional.

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

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

(2) Delegarea şi detaşarea personalului didactic auxiliar şi nedidactic se face în condiţiile şi cu acordarea drepturilor prevăzute de Codul muncii.

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

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe şi alte drepturi şi obligaţii ale părţilor stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă şi a contractelor individuale de muncă.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

**Art. 61.** (1) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidităţii. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacităţii de muncă şi, deci, încetarea calităţii de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează şi de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacităţii de muncă. De această prevedere beneficiază şi personalul didactic auxiliar şi nedidactic din universitate.

**Art. 62.** (1) Pe durata întreruperii temporare a activităţii angajatorului, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie plătită din fondul de salarii de cel puţin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcţiei îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizaţiile care se includ în salariul de bază.

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

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

i) pe durata efectuării concediului de odihnă;

j) pe durata rezervării postului didactic.

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

(2) Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaţilor este determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii. Desfiinţarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală şi serioasă.

(3) Desfăşurarea activităţii sindicale, precum şi apartenenţa la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă.

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

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

(3) Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi de plăţi compensatorii, conform legii.

(4)În situaţia în care salariatul îşi pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura în limita posibilităţilor, un alt loc de muncă. În ipoteza în care nu dispune de astfel de posibilităţi, precum şi în cazul salariaţilor concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenţia locală de ocupare a forţei de muncă, în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale şi/sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicina muncii.

**Art. 67.** (1) În toate situaţiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării în scris salariatului a cauzei care determină concedierea.

(2) În perioada preavizului, salariaţii au dreptul să absenteze jumătate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic pentru a-şi căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul şi celelalte drepturi care i se cuvin.

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

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

a) contractele de muncă ale salariaţilor care solicită plecarea din universitate;

b) contractele de muncă ale salariaţilor care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;

c) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condiţiile legale de pensionare, în anul universitar respectiv.

(3) În cazul în care la nivelul universităţii există mai multe posturi de aceeaşi natură şi unul sau mai multe dintre acestea vor fi desfiinţate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanţelor profesionale ale persoanelor ce le ocupă.

(4) Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii:

a) dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate/instituţie, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desfiinţare;

b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii/persoane cu grad de handicap în întreţinere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în întreţinere copii, unicii întreţinători de familie, persoanele cu handicap precum şi salariaţii care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

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

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

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

a) indemnizaţie de şomaj, stabilită potrivit reglementărilor legale în vigoare;

b) venit lunar de completare care se stabileşte odată cu indemnizaţia de şomaj şi este egal cu diferenţa dintre câştigul 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 diferenţiat, în funcţie de vechimea în muncă a persoanelor concediate, până la sfărșitul perioadei stabilite, după cum urmează:

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

b) 20 de luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 10 ani şi până la 15 ani;

c) 22 de luni, pentru salariaţii care au o vechime în muncă cuprinsă între 15 ani şi până la 25 de ani;

d) 24 de luni, pentru salariaţii care au o vechime în muncă de cel puţin 25 de ani.

**Art. 69.** Dacă Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iaşi îşi extinde sau îşi reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaţilor are obligaţia de a aduce la cunoştinţă, în scris, organizaţiilor sindicale despre aceasta şi de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală şi la sediul unităţii. Instituţia va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă din motive neimputabile acestora, care îndeplinesc condiţiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante şi care s-au prezentat la sediul unităţii în termen de 15 zile de la data anunţului.

**Art. 70.** (1) Salariaţii au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului despre această situaţie, fără a fi obligaţi să-şi motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz, conform legii.

(2) În cazul în care angajatorul refuză înregistrarea demisiei, salariatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă şi prin contractul colectiv de muncă.

**CAPITOLUL VII**

**FORMAREA PROFESIONALĂ**

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

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

a) participarea la cursuri organizate de furnizorii de servicii de formare profesională din ţară şi din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi de specializare în ţară şi în străinătate;

d) formare individualizată;

e) stagii de perfecţionare organizate de organizaţiile sindicale reprezentative;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

(3) Perfecţionarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii educaţiei naţionale nr.1/2011, cu modificările şi completările ulterioare.

(4) Formarea profesională cuprinde şi teme din domeniul relaţiilor de muncă convenite de Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi şi Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iaşi.

**Art. 72.** (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi are obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, cel puţin o dată la 3 ani .

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

**Art. 73.** (1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la iniţiativa Universităţii Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi sau la iniţiativa salariatului.

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

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

(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afişare în Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi.

**Art. 75.** (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iaşi, în calitate de angajator, va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaţilor la cursurile şi stagiile de formare profesională iniţiate de către angajator, în condiţiile legii.

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

**Art. 76.** (1) Salariaţii care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parţială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art.197 din Codul muncii şi le revin obligaţiile prevăzute de art.78 .

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) Fiecare angajat, care doreşte să urmeze o formă de învăţământ în cadrul Universităţii Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iaşi, poate beneficia de o reducere din taxa de şcolarizare. Cuantumul reducerii este propus de Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iaşi, avizat de Consiliul facultăţii, Consiliul de Administraţie şi aprobat de Senatul universităţii. Reducerea se poate menţine pe toată perioada de şcolarizare, în condiţiile în care se menţine calitatea de angajat şi dacă la începutul fiecărui an universitar, salariatul a promovat toate examenele. Neîndeplinirea uneia dintre aceste condiţii conduce automat la obligaţia angajatului de a plăti integral taxa de şcolarizare în rate semestriale, la data exmatriculării sau la data încetării Contractului individual de muncă.

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

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

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

**Art. 80.** Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iaşi se obligă să consulte Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iaşi în situaţia încheierii contractelor de adaptare profesională.

**CAPITOLUL VIII**

**ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR**

**Art. 81.** (1) Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iaşi are obligaţia de a invita permanent la şedinţele Consiliului de Administraţie, ale Senatului şi ale Consiliilor facultăţilor, reprezentanţii Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iaşi. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna şi punctele de vedere ale reprezentanţilor organizaţiei sindicale şi va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

(2) Reprezentanţii Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică „Gh. Asachi” Iaşi vor fi invitaţi permanent la şedinţele Consiliului de Administraţie, Senatului universităţii, Biroului permanent al senatului şi respectiv Consiliilor facultăţilor. In toate formele organelor de conducere administrative, operaţionale/strategice precum şi în comisiile de etică vor fi prezenţi ca invitaţi permanenţi la şedinţele acestora, reprezentanţii organizaţiei sindicale.

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

(4) Hotărârile Consiliului de Administraţie, ale Senatului si ale Consiliilor facultăţilor vor fi facute publice în interiorul Universităţii Tehnice “Gheorghe Asachi” din Iaşi, conform prevederilor legii.

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

**Art. 82.** Pentru fundamentarea acţiunilor prevăzute la art. 28 din Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată, angajatorul va pune la dispoziţia reprezentanţilor sindicatului ori va asigura acestora accesul la informaţiile şi documentele solicitate în scris de aceştia, reprezentanţii sindicali având obligaţia de a păstra confidenţialitatea datelor care le-au fost transmise.

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

**Art. 84.** (1) Pentru reprezentanţii sindicatului care participă în comisiile care funcţionează la nivelul ministerelor şi a altor organe ale administraţiei centrale, angajatorul are obligaţia de a aproba participarea acestora pe perioada necesară desfăşurării şedinţelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.

**Art. 85.** (1) Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iaşi, este obligată să pună, cu titlu gratuit, la dispoziţia Sindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iaşi spaţiile corespunzătoare funcţionării acestuia şi să asigure dotările necesare desfăşurării activităţii prevăzute de lege.

(2) Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iaşi va asigura gratuit suportul tehnic pentru desfăşurarea activităţii sindicatului precum şi suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, inclusiv în reţeaua Intranet a instituţiei.

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

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

(2) Cotizaţia plătită de membrii sindicatului, în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit (conform art. 23 din Legea 62/2011).

**Art. 87.** Angajatorul recunoaşte dreptul reprezentanţilorSindicatului Salariaţilor din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iaşi de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor prevăzute în contractele colective de muncă şi în contractele individuale de muncă.

**ART. 88** (1) Angajatorul şi Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iaşi îşi vor comunica reciproc şi în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relaţiilor de muncă.

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

b) Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce ţin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanşării plângerii penale împotriva angajatorului şi acţiunii civile în instanţa judecătorească competentă.

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

(3) a) Conform principiului recunoaşterii reciproce, activitatea sindicală desfășurată de liderii sindicatului poate constitui activitate specifică, în cuantum stabilit de Senatul universitar și va fi luată în considerare la întocmirea evaluării anuale a acestora. Totodată, angajatorul acordă membrilor organelor de conducere ai organizaţiei sindicale, care lucrează nemijlocit în instituţie în calitate de salariaţi, dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile plătite pentru activităţi sindicale. Prin excepţie, pe perioada mandatului, cu acordul angajatorului, liderul de sindicat in cazul in care face parte din personalul didactic auxiliar sau personalul nedidactic, îşi va desfăşura activitatea profesională într-un singur schimb.

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

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

d) Modalitatea de desfăşurare a activităţilor sindicale în timpul programului normal de lucru se stabileşte de către părţi prin prezentul contractul colectiv de muncă.

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

(5) a) Angajatorul recunoaşte drepturile salariaţilor reprezentaţi de Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iaşi de a susţine şi de a participa neîngrădit la acţiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

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

**Art. 89.** Sindicatul Salariaţilor din Universitatea Tehnică “Gh. Asachi” Iaşi recunoaşte dreptul angajatorului de a stabili, în condiţiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unităţii.

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

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

(3) Ca urmare a participării la activitaţile de dialog social, de monitorizare și de evaluare a componentei sindicale, membrii de sindicat din universitate, desemnaţi in funcţii de Federaţia Naţională Sindicală Alma Mater, poate fi degrevat total sau parţial de norma de activitate, conform prevederilor legale.

**Art. 91.** Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin Contractul Colectiv de Munca la nivel de universitate.

**Art. 92.** Negocierile unui nou contract colectiv de muncă vor începe cu cel 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 personalul 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 munca se aplică în toate facultăţile, direcţiile şi serviciile din Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iaşi**.**

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

**PĂRŢILE SEMNATARE**:

|  |  |
| --- | --- |
| **Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iaşi** | **Sindicatul Salariaţilor**  **din Universitatea Tehnică**  **“Gh. Asachi” Iaşi** |
| Rector,  Prof. univ. dr. ing. Dan CAȘCAVAL | Lider,  Șef lucr. dr. ing. Iulian AGAPE |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**ANEXA**

**REGULAMENT**

**privind organizarea şi funcţionarea comisiei paritare**

Comisia paritara se va forma dintr-un număr egal de reprezentanţi ai angajatorului şi ai Sindicatului Salariatilor din Universitatea Tehnica “Gheorghe Asachi” din Iasi , desemnaţi 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 şi să rezolve totalitatea problemelor ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea uneia dintre părţi.

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

Timpul de muncă afectat activităţii comisiei paritare se recunoaşte ca timp de lucru efectiv prestat.

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

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

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

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

Procesele-verbale ale sedintelor comisiei paritare vor fi puse la dispoziţia sindicatului într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare din ziua desfasurarii sedintei.