

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII DE VEST DIN TIMIȘOARA

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 37 alin.(1) din Legea nr. 284/2010- *Legea privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*, al art. 128 și art. 138 din Legea nr. 62/2011- *Legea dialogului social*, republicată, și al pct. 26 din Anexa la H.G. nr.1260/2011 *privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011*, se încheie prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de instituție de învățământ superior între:

1. **Universitatea de Vest din Timișoara**, numită în continuare U.V.T., reprezentată de:

- Prof. Univ. Dr. Marilen Gabriel Pirtea – Rector U.V.T.
- Conf. Univ. Dr. Mădălin Bunoiu – Prorector U.V.T.
- Conf. Univ. Dr. Cosmin Enache – Prorector U.V.T.
- Ec. Dr. Laurențiu Georgescu – Director General Administrativ U.V.T.
- Ec. Bogdan Aldea – Director Resurse Umane
- Nadia Topai – Consilier Juridic

și

2. **Sindicatul Universitas Timisiensis din Timișoara**, numit în continuare S.U.T., reprezentat de:

- Conf. Univ. Dr. Liana Ștefan – președinte al S.U.T.
- Conf. Univ. Dr. Ion Imbrescu – membru al S.U.T.
- Lect. Univ. Dr. Iulia Cosma – membru al S.U.T..

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. (1) Contractul Colectiv de Muncă la nivel de instituție are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și ale salariaților, și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

(2) Părțile convin să colaboreze pentru apărarea drepturilor constituționale ale salariaților, împotriva oricăror prevederi care le îngăduiesc sau atentează la acestea. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

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

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

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

(6) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

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

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

(9) Este interzisă orice imixtiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(10) La încheierea Contractului Colectiv de Muncă, prevederile legale referitoare la drepturile salariaților au un caracter minimal.

(11) Contractul Colectiv de Muncă nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivel superior.

(12) Contractul Colectiv de Muncă se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli al ordonatorului de credite.

Art. 3. (1) Cu acordul scris al acestora, salariații care nu sunt membri de sindicat, pot achita o contribuție lunară, doar pentru durata desfășurării negocierilor colective, contribuție care să nu fie mai mică de 0,5% din veniturile lunare brute și care să nu depășească valoarea cotizației sindicale.

(2) Cotizația menționată mai sus se reține pe statul de plată de către Departamentul de Resurse Umane și se virează în contul S.U.T..

Art. 4. (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte, de drept, din contract.

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

Art. 5. (1) Drepturile și obligațiile personalului didactic și de cercetare, sunt reglementate prin Legea educației naționale nr. 1/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Orice propunere de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din învățământ nu poate fi făcută fără consultarea S.U.T..

Art. 6. (1) Părțile convin să sărbătorească pe 5 octombrie - Ziua Mondială a Educației, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

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

(3) Părțile convin să aplice în parteneriat pentru accesarea de proiecte cu finanțare europeană și/sau națională, pe baza unor direcții de acțiune stabilite de comun acord.

CAPITOLUL II

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

Art. 7. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 12 luni și intră în vigoare la data înregistrării acestuia.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu are inițiativa renegocierii lui anterior expirării, contractul se prelungește de drept, pentru o perioadă de 12 luni în condițiile legii.

Art. 8. (1) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părțile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.

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

(3) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării prezentului contract, U.V.T. și S.U.T. se obligă să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze conflicte colective de muncă, conform Legii dialogului social nr.62/2011, republicată.

(4) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se comunică în scris la Inspectoratul Teritorial de Munca Timiș și devin aplicabile de la data înregistrării.

Art. 9. Aplicarea Contractului Colectiv de Muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

Art. 10. Prezentul Contract Colectiv de Muncă încetează :

-la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept;

-prin acordul părților.

Art. 11. (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, părțile convin să constituie Comisia Paritare.

(2) Hotărârile Comisiei Paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare pe site-ul U.V.T..

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea Comisiei Paritare sunt stabilite prin regulamentul anexă (Anexa nr. 3) la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 12. (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

CAPITOLUL III

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 13. (1) Durata normală a timpului de muncă, în cazul personalului didactic și de cercetare, este în conformitate cu prevederile art. 262 alin. (1) din Legea nr.1/2011- Legea educației naționale, și anume:

Activitatea personalului didactic de predare se realizează într-un interval de timp zilnic de 8 ore, respectiv 40 de ore pe săptămână, și cuprinde:

a) activități didactice de predare-învățare-evaluare și de instruire practică și examene de final de ciclu de studii, conform planurilor-cadru de învățământ;

b) activități de pregătire metodică-științifică;

c) activități de educație, complementare procesului de învățământ: mentorat, școală după școală, învățare pe tot parcursul vieții.

d) activități de tutoriat.

(2) Durata normală a timpului de muncă, în cazul personalului auxiliar și nedidactic, este, în medie, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile, conform prevederilor Legii nr. 53/2003- Codul Muncii republicat.

Art. 14. (1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul didactic din U.V.T. sunt cele prevăzute în fișa postului elaborată de angajator în urma consultării cu S.U.T. și cu reprezentanții salariaților.

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

(3) Norma de cercetare cuprinde activități specifice, stabilite în fișa individuală a postului și în Legea Educației Naționale, aprobată de către conducerea U.V.T..

Art. 15. (1) În funcție de condiții, în instituție, se poate conveni asupra unui orar flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia cu consultarea Comisiei Paritare.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin Regulamentul Intern, aprobat la nivelul instituției.

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

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

Art. 16. (1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Orele suplimentare prestate în condițiile alin.(1) de către salariați se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora.

(3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de alin. (2), orele suplimentare vor fi plătite salariatului, acesta beneficiind de un spor la salariu stabilit prin contractul individual de muncă după caz, conform prevederilor legale în vigoare.

(4) Orele suplimentare se efectuează numai cu acordul salariatului și la solicitarea scrisă a angajatorului.

Art. 17. (1) Salariații care efectuează ore de muncă de noapte beneficiază de un spor la salariu de 25 % din salariul de bază pentru orele de muncă prestate. La nivelul instituției se va hotărî cu privire la aplicarea prevederilor acestui alineat, prin consultarea salariatului.

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

(3) Salariații care urmează să desfășoare ore de muncă de noapte sunt supuși periodic unui examen medical periodic.

(4) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti, în limita posturilor disponibile la nivelul U.V.T..

Art. 18. (1) Personalul didactic auxiliar și nedidactic are dreptul la o pauză de masă de 30 minute, care se include în programul de lucru.

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

Art. 19. (1) Salariatele care alăptează, au dreptul, în cursul programului de lucru, la două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

(3) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Art. 20. (1) Salariații care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani, respectiv până la 7 ani, la recomandarea medicului și cu acordul angajatorului pot lucra în program de minimum 1/2 normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat și vechimea integrală în muncă/învățământ, aducând dovada în acest sens.

Art. 21. (1) La cererea femeilor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

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

Art. 22. (1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează, nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegare și nu vor fi detașate decât cu acordul lor și nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana lor.

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

Art. 23. (1) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

(3) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;

- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art. 24. Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege.

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

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

În termen de 5 zile de la data semnării prezentului contract, U.V.T., în calitate de angajator, se obligă să efectueze modificările în sistemul electronic integrat, privind numărul de zile de concediu de odihnă, aferente fiecărui salariat, prin Departamentul de Resurse Umane, modificări ce vor fi aduse la cunoștința salariatului.

(2) Pentru personalul din cercetare se acordă același număr de zile prevăzut la alin.(1), în funcție de vechimea în muncă, cu excepția personalului care lucrează în condiții periculoase (radiații, noxe chimice etc.), la care se adaugă în plus 10 zile lucrătoare. În situația în care apar divergențe în acordarea concediului de odihnă, acestea vor fi soluționate de către Consiliul de Administrație al U.V.T., cu consultarea S.U.T..

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

(4) Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic din U.V.T. beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar, față de cel prevăzut la alin. (1) până la maxim 10 zile lucrătoare, conform dispozițiilor legale și în funcție de resursele financiare existente. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul instituției, cu aprobarea Rectorului U.V.T..

(5) La solicitarea salariatului, în cazul personalului didactic auxiliar și nedidactic, concediul poate fi efectuat fracționat, cu respectarea programării anuale și a prevederilor legale în vigoare.

Art. 25. (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul rudelor până la gradul III inclusiv - 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă în cadrul UVT cu schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare;
- f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;
- g) decesul socrilor salariatului -3 zile lucrătoare;

h) decesul soțului/soției salariatului- 5 zile lucrătoare.

(2) Zilele libere prevăzute la alin.(1) se calculează luând ca punct de referință data producerii evenimentului și se acordă, la cererea salariatului, de la data menționată, dar nu mai târziu de 30 de zile de la data producerii evenimentului; dovada se face, la data obținerii, cu documentul doveditor.

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

(4) Personalul care asigură suplinirea salariaților prevăzuți la alin. (1) va fi remunerat corespunzător, în condițiile legii.

Art. 26. (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, personalul didactic auxiliar și nedidactic are dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de conducătorul instituției. Personalul didactic și de cercetare se supune, în ce privește concediul fără plată, prevederilor Legii nr.1/2011- Legea Educației Naționale.

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

(3) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților și potrivit legii.

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 27. (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi bănești prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul Contract Colectiv de Muncă, părțile contractante vor stabili fondurile și vor identifica sursele de finanțare, înainte de aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli în Senatul Universității de Vest din Timișoara, precum și în vederea modificării ulterioare a acesteia.

Art. 28. (1) Salariul lunar brut cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii.

(2) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorului.

Art. 29. (1) Salariații beneficiază, în concordanță cu prevederile legale, de următoarele drepturi:

a) Salariu de bază care, conform legislației în vigoare, include salariul de încadrare aferent tranșei de vechime în învățământ și gradațiile corespunzătoare vechimii în muncă pentru funcțiile de execuție, respectiv salariul de încadrare aferent tranșei de vechime în învățământ, indemnizația de conducere și gradațiile corespunzătoare vechimii în muncă pentru funcțiile de conducere.

b) Gradație corespunzătoare vechimii în muncă este inclusă în salariul de bază și se modifică conform următoarelor tranșe:

Gradații corespunzătoare vechimii	Vechime în muncă
Gradația 1	3-5 ani
Gradația 2	5-10 ani
Gradația 3	10-15 ani
Gradația 4	15-20 ani
Gradația 5	peste 20 ani

Trecerea la o gradație superioară se face începând cu data de 1 a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea.

c) Gradație de merit se acordă personalului didactic și didactic auxiliar din învățământul superior în conformitate cu prevederile interne și cu respectarea legislației și a metodologiei existente în acest sens. Această gradație se acordă pentru un procent de maxim 16% din posturile didactice și didactic-auxiliar existente la nivelul instituției și reprezintă 25% din salariul de bază. Gradația de merit se acordă pe o perioadă de 5 ani;

d) Spor de stabilitate, în valoare de 15%, se acordă, conform legii, personalului didactic auxiliar cu o vechime neîntreruptă în învățământ de peste 10 ani;

e) Sume compensatorii cu caracter tranzitoriu, în același quantum cu cel stabilit pentru luna iulie 2016, mai puțin sumele compensatorii reprezentând sporul salarial aferent titlului științific de doctor obținut înainte de 01/01/2009;

f) Sumă compensatorie pentru titlul științific de doctor obținut în domeniul în care personalul didactic auxiliar își desfășoară activitatea, stabilit la nivel similar în plată pentru aceeași funcție didactică auxiliară, grad/treaptă profesională și gradație corespunzătoare vechimii în muncă;

g) Alte drepturi salariale:

- anual se pot stabili salarii diferențiate, acordate pentru o perioadă determinată de timp și plătite din venituri proprii, prin aplicarea procentului de până la 30% la salariul de bază, pe baza unor criterii transparente și nediscriminatorii aprobate de Senatul U.V.T.;

- pentru personalul din cercetare care lucrează în condiții periculoase (radiații, noxe chimice etc.), se adaugă un spor la salariul de bază, conform legii;

- pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare sau penibile, salariații beneficiază de un spor la salariul de bază, în condițiile legii;

- în caz de deces al unui salariat al U.V.T., moștenitorii legali beneficiază de un ajutor în quantum de 5 salarii ale persoanei decedate, din bugetul asigurărilor sociale;

- în caz de deces al unui membru de familie al unui salariat din cadrul U.V.T., se acordă un ajutor de deces conform prevederilor legale;

- pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare religioasă, salariatului i se acordă o zi liberă plătită;

- spor de 25% din salariul de bază pentru personalul care efectuează ore de muncă de noapte din timpul normal de lucru și nu beneficiază de program redus.

(2) stabilirea unor reguli clare, stabile și nediscriminatorii pentru selectarea participanților la proiectele cu finanțare europeană și/sau națională.

Art. 30. (1) Instituția poate acorda personalului didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare, din venituri proprii, și alte sporuri, indemnizații sau alte beneficii, în condițiile legii.

(2) U.V.T. poate remunera personalul didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare implicat în activități suplimentare din venituri proprii, în condițiile legii.

Art. 31. (1) Părțile contractante convin asupra posibilității de acordare a următoarelor beneficii personalului din învățământul superior și de cercetare, în conformitate cu legislația

în vigoare, cu metodologiile interne stabilite în acest sens, precum și în limita bugetului U.V.T.:

- a) un premiu în cuantum de 2% din fondul de salarii; acest fond de premiere se poate utiliza lunar, sumele nefolosite putând fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceleiași an calendaristic și în același scop, conform legii;
- b) salariații care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate;
- c) vouchere de vacanță, în condițiile legii.
- d) tichete de masă și tichete cadou, în condițiile legii și cu aprobarea Senatului U.V.T.
- e) tichete de creșă, în condițiile legii și cu aprobarea Senatului U.V.T.

Art.32. (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

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

Art. 33. (1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege sau prin acorduri bilaterale încheiate între angajat și angajator.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare prin acorduri bilaterale sau hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă în cazul contestării sale de către salariat.

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

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

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

CAPITOLUL V

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 34 (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

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

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

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

Art. 35. (1) U.V.T împreună cu S.U.T. vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, în condițiile legii. Acest lucru se va realiza în termen de 30 de zile de la semnarea prezentului contract, de către

o Comisie mixtă de sănătate și securitate în muncă formată din reprezentanții celor două părți.

(2) Angajatorul împreună cu sindicatul din instituție vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin. (1).

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

(4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către angajator împreună cu sindicatul semnat al Contractului Colectiv de muncă la nivel de Instituție.

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

Art. 36. Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare, penibile sau altele asemenea, salariații beneficiază, după caz, în condițiile legii, de: durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, reducerea vârstei de pensionare, echipamente și materiale de protecție gratuite, concedii suplimentare de până la 10 zile lucrătoare.

Art. 37. (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerea instituției va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

(2) La cererea S.U.T., angajatorul va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentului, în cadrul Comisiei Paritare.

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

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

(5) Angajatorul este obligat să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set complet de analize medicale.

Art. 38. (1) La nivelul U.V.T. se constituie Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă. Modalitatea de constituire a acestuia și timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă - considerat timp efectiv lucrat - va fi reglementat la nivelul U.V.T. și se va realiza conform legii.

(2) Prin reglementări interne se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile ce revin angajatorului și salariaților în conformitate cu reglementările Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă.

(3) Instruirea salariaților în domeniul sănătății și securității muncii se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de sănătate și securitate în muncă și reprezentanții sindicatului și ai salariaților.

(4) Instruirea este obligatorie pentru noii salariați, pentru cei care își schimbă locul sau felul muncii, pentru cei care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu. U.V.T., prin Departamentul de Resurse Umane, se obligă să anunțe responsabilul de S.S.M. în vederea instruirii corespunzătoare a acestor salariați.

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

(6) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale pentru acele posturi unde riscul este iminent.

Art.39. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- antifonarea locului de muncă, acolo unde este cazul;
- asigurarea condițiilor de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații – în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, birouri etc.;
- dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, videoproiector, instalație audio-video, table și mijloace de scris nepoluante etc.;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv – educativ;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către conducerea U.V.T. împreună cu S.U.T..

(3) În luna septembrie a fiecărui an, în cadrul comisiei paritare, în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, se prezintă raportul privind starea învățământului și cercetării din instituție.

Art. 40. (1) Angajatorul va organiza, la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

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

(3) Personalul din U.V.T. beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol și în conformitate cu contractele încheiate între U.V.T. și acestea. Analizele medicale obligatorii conform normelor de medicina muncii se vor realiza gratuit. Personalul din instituție beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

Art. 41. (1) U.V.T. are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

(2) Salariatul este obligat să se prezinte la examenele medicale de supraveghere a sănătății la locul de muncă, conform planificării efectuate de către medicul de medicina muncii cu acordul angajatorului.

Art. 42. (1) Instituția nu va refuza încadrarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(2) Instituția va asigura, cu acordul S.U.T., trecerea salariaților care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante din instituție, după caz, recalificarea profesională a acestora.

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

Art. 43. U.V.T. asigură cazarea personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic, angajat al UVT, care nu are domiciliul în Timișoara, în spațiile disponibile ale Universității (cămine, garsoniere etc.), în condițiile legii, în limita locurilor disponibile.

Art. 44. (1) Personalul din învățământ, cercetare beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei și a tratamentului, în bazele de odihnă și tratament, precum și în alte spații contractate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

(2) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate didactică, sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și beneficiază de gratuitate la cazarea în cămine și internate. Copiii întregului personal din învățământul superior sunt scutiți de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare, de acces în bibliotecile din sistemul Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice, conform legii și a Senatului U.V.T..

(5) U.V.T. poate sprijini S.U.T. pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, 1 Iunie, Crăciunul și Anul Nou etc., prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii. Evenimentele vor fi cuprinse în calendarul U.V.T. și bugetul anual al U.V.T..

CAPITOLUL VI

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 45. În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorului și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 46. Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

Art. 47. (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în anexa nr. 1 a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

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

(3) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu angajatorul și în prezența liderului de sindicat, dacă acest lucru este solicitat de salariații în cauză.

Art. 48. (1) În instituție, contractele individuale de muncă se încheie între rector și salariat, purtând viza Compartimentului juridic, fiind redactate de către Departamentul de Resurse Umane.

(2) Contractele individuale de muncă se încheie prin grija și pe cheltuiala U.V.T..

(3) La solicitarea scrisă a salariatului, organizația sindicală sau reprezentantul salariaților din care face parte acesta poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

Art. 49. (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.

(2) În situațiile și în funcție de specificul postului ocupat și de activitățile desfășurate în cadrul U.V.T., contractul individual de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată.

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

Art. 50. (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația, sub sancțiunea prevăzută de art.19 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

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

Art. 51. Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/plată cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază. Încadrarea personalului didactic în regim de plată cu ora se face în baza deciziei rectorului U.V.T., prin contract individual de muncă sau act adițional, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale și în conformitate cu Hotărârile Senatului U.V.T..

Art. 52.(1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă, și în cadrul contractelor individuale de muncă.

(2) Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul U.V.T. poate stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

Art. 53. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 54. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

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

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute ~~la alin.(4) sau~~ la art.17 alin.(3) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract.

(6) Contractul individual de muncă poate fi modificat doar prin acordul părților, prin act adițional care se încheie în termen de maxim 19 zile de la data apariției modificării.

(7) Modificarea salariului din Contractul Individual de Muncă se face prin act adițional începând cu data de 1 a lunii, cu condiția ca la acea dată să îndeplinească condițiile necesare, în caz contrar modificarea făcându-se cu data de 1 a lunii următoare.

(8) Contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator numai în cazurile expres prevăzute de lege și se aduce la cunoștință, în scris, salariatului.

(9) Actul adițional nu se încheie în situația în care modificarea contractului individual de muncă rezultă din lege (ex. acordarea/expirarea indexărilor, majorărilor salariale etc.); în acest caz angajatorul întocmește o Decizie individuală/colectivă.

Art. 55. (1) Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se face în conformitate cu dispozițiile Legii nr.53/2003- Codul Muncii republicat, Legii nr. 1/2011- Legea educației naționale și a altor prevederi legale specifice, aplicabile.

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

Art. 56. (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, legislația de drept comun, legislația specială, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile.

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

(3) Pe durata suspendării contractului individual de muncă pot continua să existe și alte drepturi (de vot, de a candida, de a protesta etc.) și obligații ale părților, cu condiția ca acestea să fie prevăzute în Decizia de suspendare sau în alte reglementări interne.

(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. 57. (1) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.

Art. 58. (1) În situația în care nu se aplică prevederile Art. 61, alin. (2), pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite.

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

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

Art. 59. (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

- ◆ de drept, conform prevederilor art. 56 din Legea nr.53/2003- Codul Muncii republicat;
- ◆ ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- ◆ ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, potrivit legii.

Art. 60. (1) Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

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

i) pe durata efectuării concediului de odihnă;

j) pe durata rezervării postului didactic.

Art. 61. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Instituție și cel de Ramură, au fost prevăzute asemenea interdicții.

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

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

Art. 62. (1) În cazul concedierii unui angajat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, U.V.T. va notifica, în scris, intenția de concediere sindicatului din care face parte salariatul, înainte de emiterea deciziei de încetare a contractului individual de muncă.

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

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

(4) În situația în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura în limita posibilităților, un alt loc de muncă. În ipoteza în care nu dispune de astfel de posibilități, precum și în cazul salariaților concediați pentru motive care nu țin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenția locală de ocupare a forței de

muncă, în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii.

Art. 63. (1) În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării în scris salariatului a cauzei care determină concedierea.

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

Art. 64. (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 și art.70 din Codul muncii.

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

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

(3) În cazul în care la nivelul instituției există mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale ale persoanelor ce le ocupă.

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași instituție, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;
- b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii/persoane cu grad de handicap în întreținere;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, persoanele cu handicap precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

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

(6) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă în urma consultării cu Comisia Paritară de la nivelul U.V.T..

Art. 65. În cazul în care U.V.T. își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă), pentru motive neimputabile salariaților, are obligația de a încunoștința în scris S.U.T. despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Instituția va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă din motive neimputabile acestora, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul instituției în termen de 15 zile de la data anunțului.

Art. 66. (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorul despre această situație.

(2) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(3) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(4) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(5) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(6) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(7) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(8) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(9) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă sau dacă angajatorul renunță parțial sau total la termenul de preaviz.

CAPITOLUL VII

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 67. (1) Instituția se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.

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

a) participarea la cursuri organizate de furnizorii de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

c) stagii de practică și de specializare în țară și în străinătate;

d) formare individualizată;

e) stagii de perfecționare organizate de sindicat;

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

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

(4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de U.V.T. și S.U.T..

Art. 68. (1) U.V.T. se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea S.U.T..

(2) Planul de formare profesională face parte integrantă din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul instituției.

(3) Planul de formare profesională va fi adus la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea sa, prin afișare la sediul instituției.

Art. 69. U.V.T. va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către aceasta, în condițiile legii.

Art. 70. (1) Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art.197 din Codul muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul muncii. Dacă salariatul a beneficiat de stagiul de pregătire pe cheltuiala U.V.T., nu poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă cuprinsă între 1 și 5 ani, stabilită prin act adițional.

(2) Perioada cât salariații participă la cursuri/stagii de formare profesională, cu scoaterea parțială/totală din activitate constituie vechime în muncă/în învățământ/la catedră;

(3) Fiecare angajat, care dorește să urmeze o formă de învățământ poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este propus de Sindicat, avizat de Consiliul de Administrație și aprobat de Senatul Universității. Reducerea se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care se menține calitatea de angajat și la începutul fiecărui an universitar a promovat toate examenele.

Neîndeplinirea uneia dintre aceste condiții conduce automat la obligația angajatului de a plăti integral taxa de școlarizare.

(4) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, U.V.T. va analiza solicitarea salariatului și va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată, U.V.T. va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 71. (1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154-158 din Codul muncii.

(2) În cazul în care U.V.T. nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. Salariatul care a beneficiat de prevederile acestui alineat are obligația de a face dovada participării și absolvirii acestor cursuri de formare profesională.

Art. 72. Angajatorul se obligă să consulte S.U.T. în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 73. (1) U.V.T. are obligația de a invita la ședințele consiliului de administrație reprezentantul S.U.T.. Procesul-verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentantului S.U.T. și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestuia.

(2) Birourile consiliilor de administrație, ale senatelor universitare și, respectiv, birourile consiliilor profesionale sunt obligate să invite la ședințele acestora reprezentantul S.U.T..

(3) Înștiințarea S.U.T. privind întrunirea comisiei de dialog social, a comisiei paritare, a consiliilor de administrație și a birourilor consiliilor profesionale se face cu cel puțin 72 de ore înaintea ședinței, comunicând ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.

(4) Hotărârile consiliilor de administrație vor fi făcute publice.

(5) U.V.T. poate sprijini participarea reprezentanților sindicali la conferințe, seminarii, workshop-uri, prin decontarea cheltuielilor de deplasare, în limita a două conferințe/an din venituri proprii.

Art. 74. Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 din Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată, U.V.T. va pune la dispoziția S.U.T. ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de acesta (conf. art. 130 alin. (4) din Legea nr. 62/2011), reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

Art. 75. U.V.T. poate să asigure suplینirea personalului aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare sindicală, stagii de pregătire sindicală – în țară sau în străinătate – schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale și să le sprijine efectiv. Cei care suplinesc pot fi remunerați corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

Art. 76. (1) U.V.T. este obligată să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția S.U.T., spațiile corespunzătoare funcționării acestuia și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege.

(2) U.V.T. va asigura în incinta sa, gratuit, pentru activitatea S.U.T., spațiul și mobilierul necesar, precum și acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ) precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a instituției;

(3) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea U.V.T. ori proprietatea S.U.T., va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de S.U.T. sau U.V.T..

Art. 77. (1) La cererea S.U.T. și cu acordul membrilor de sindicat, conducerea U.V.T. va accepta încasarea ratelor și contribuțiilor la C.A.R. și la bănci, precum și a cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor, cu acordul scris al membrului de sindicat. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale, vor fi virate în contul S.U.T..

(2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale în quantum de maximum 1% din salariul lunar brut prevăzut în contractul individual de muncă, este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Art. 78. Angajatorul recunoaște dreptul S.U.T. de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă și în contractele individuale de muncă.

Art. 79. U.V.T. și S.U.T. își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 80. S.U.T. recunoaște dreptul U.V.T. de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

Art. 81. (1) U.V.T. și S.U.T. se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă se obligă să asigure un climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legale, a Contractului Colectiv de Muncă, a Cartei Universității, a Regulamentului Intern, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

Art. 82. Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă.

Art. 83. (1) Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu cele ale prezentului Contract Colectiv de Muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adițional.

(2) U.V.T. va încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariații nou angajați.

(3) Orice modificare a unuia dintre elementele contractului individual de muncă în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de maxim 19 zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Art. 84. La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământul superior se va ține cont de Recomandarea UNESCO-OIM privind statutul personalului didactic din învățământul superior, adoptată la Paris la 12 noiembrie 1997.

Art. 85. Angajatorul se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învățământului către o terță persoană și să recupereze, conform legii, toate spațiile și terenurile care au aparținut de drept învățământului.

Art. 86. (1) Regulamentul Intern se întocmește de către U.V.T. cu consultarea S.U.T., potrivit legii.

(2) S.U.T. participă, prin reprezentanții legali, la elaborarea Strategiei de dezvoltare a universității, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

Art. 87. Prezentul Contract Colectiv de Muncă va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare pe site-ul U.V.T.. Executarea Contractului Colectiv de Muncă sau a unor clauze ale acestuia se suspendă pe durata grevei dacă nu este posibilă continuarea activității de către salariații care nu participă la grevă.

Art. 88. Instituția în care se aplică clauzele negociate prin prezentul Contract Colectiv la nivel de unitate este Universitatea de Vest din Timișoara.

Art. 89. Încheiat astăzi, 22.12.2016, în 3 exemplare originale.

PĂRȚILE / SEMNĂTURA:

1. Universitatea de Vest din Timișoara, reprezentată de:

- Prof. Univ. Dr. Marilen Gabriel Pirtea – Rector U.V.T. _____
- Conf. Univ. Dr. Mădălin Bunoiu – Prorector U.V.T. _____
- Conf. Univ. Dr. Cosmin Enache – Prorector U.V.T. _____
- Ec. Dr. Laurențiu Georgescu – Director General Administrativ U.V.T. _____
- Ec. Bogdan Aldea – Director Departament Resurse Umane _____
- Nadia Topai – Consilier Juridic- _____

și

2. Sindicatul Universitas Timisiensis din Timișoara, reprezentat de:

- Conf. Univ. Dr. Liana Ștefan – președinte al S.U.T. _____
- Conf. Univ. Dr. Ion Imbrescu – membru al S.U.T. _____
- Lect. Univ. Dr. Iulia Cosma – membru al S.U.T. _____