

**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
ÎNCHEIAT LA NIVELUL
UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al:

- *art. 128 și art. 137-138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată;*
- *pct. 26 din Anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011;*
- *prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate "Învățământ Superior", înregistrat la M.C.P.D.S.-D.D.S. sub numărul 503 din data de 21.06.2017, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, nr. 3/7.VI.2017 cu modificările și completările ulterioare aduse prin Actul aditional nr. 1 din 06.02.2018, publicat în Mon. Oficial nr. 1 din 22.02.2018*

Se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție de învățământ superior și cercetare între:

1. UNIVERSITATEA “1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA, reprezentată prin:

- **Reprezentant legal și ordonator de credite - Prof.univ.dr. Adela Socol**
- *Președinte Senat – Conf. univ. dr. Tamas Attila*
- *Prorector – Conf. univ. dr. Andreea Cipriana Muntean*
- *Prorector - Conf.univ. dr. Lucian Viorel Marina*
- *Purtător de cuvânt – Prof. univ. dr. Diana Manuela Câmpan*
- *Director general administrativ - Ec. dr. Vasile Lucian Găban*

**2. SINDICATUL PERSONALULUI UNIVERSITATII “1 DECEMBRIE 1918”
DIN ALBA IULIA, reprezentat prin:**

- **Președinte - Ec. Virgil Ioan Ciobota**
- *Vicepreședinte - Lector univ. dr. Andreea Begov Ungur*
- *Vicepreședinte – Lector univ. dr. Vasile Emil Ursu*
- *Cercetător științific I dr. Marius Rotar*
- *Lector univ. dr Arpad Incze*
- *Redactor – Roxana Virginia Kiss*

**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL
UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA
PENTRU ANUL 2019**

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1.

(1) *Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Universității "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.*

(2) *Prezentul contract de muncă reglementează în mod concret toate problemele referitoare la: salariile și alte drepturi bănești ale personalului; durata timpului de lucru, programul de lucru; condițiile de muncă.*

(3) *De prevederile prezentului Contract Colectiv de munca unic la nivelul UAB, beneficiază toți angajații UAB, fără nici o discriminare, conform art. 133, alin. 1, lit. a) din Legea nr. 62/2011.*

Art.2.

În sensul prezentului contract expresiile angajator și sindicat au înțelesul:

- termenul de angajator desemnează pe cel care angajează, adică Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia, reprezentată prin Rector;

- termenul de sindicat desemnează Sindicatul personalului din Universitatea „1 Decembrie 1918”, reprezentat prin Președinte sau unul din vicepreședinți.

Art.3

(1) *Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Universității „1 Decembrie 1918” are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și tuturor salariaților și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.*

(2) *Condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin acest contract colectiv de muncă, încheiat la nivelul universității. Universitatea are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.*

(3) *Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă unic la nivelul Universității „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia.*

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

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

(6) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare. Universitatea 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) Este interzisă orice formă de hărțuire psihologică (de tip mobbing) sau fizică (de tip bullying) în mediul academic, 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.

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

b). 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, cauzându-i tulburări grave ori inconveniente de natură să-i diminueze capacitatea de muncă.

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

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

d). Universitatea se obligă să înlăture cauzele hărțuirii psihologice (mobbingul)/hărțuirii fizice (bullyingul), cum sunt:

- factori individuali perturbatori semnalați, dacă sunt factorii care pregătesc terenul;
- deficiențe în managementul resurselor umane;
- toleranța față de hărțuirea morală și nerecunoașterea acesteia ca fiind o problemă;
- dinamica grupurilor din organizație;
- schimbările organizatorice rapide;
- nesiguranța locului de muncă;
- relații deficitare între colegii de muncă;

- *tipul sarcinilor de serviciu, mediul socio-organizațional, organizarea muncii;*
 - *trăsăturile de personalitate;*
 - *stresul organizațional;*
 - *discriminarea;*
 - *intoleranța;*
 - *problemele personale.*
- e). *Angajatul, cât și universitatea se obligă să facă împreună eforturi pentru evitarea situațiilor conflictuale și pentru îmbunătățirea climatului psihosocial la locul de muncă prin:*
- *posibilitatea fiecărui angajat de a alege cum își realizează sarcinile de muncă;*
 - *reducerea activităților monotone și repetitive;*
 - *furnizarea de informații suplimentare privind obiectivele activității;*
 - *dezvoltarea capacității de conducere;*
 - *evitarea confuziilor privind rolul și sarcinile de muncă;*
 - *participarea la consiliere psihologică, când este cazul, a victimei hărțuirii psihologice (mobbingul)/hărțuirii fizice (bullyingul);*
 - *îmbunătățirea continuă a relației între colegi;*
 - *cultivarea respectului și a prețuirii reciproce în relațiile profesionale.*

(8) *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 oricăror discriminări directe sau indirecte.*

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

Art.4

(1) ***Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a contractului colectiv de muncă, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislația specifică învățământului, în vigoare la data înregistrării acestui contract precum și din Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior.***

(2) ***Universitatea se obligă să nu inițieze nici un act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă, fără consultarea sindicatului.***

(3) ***Eventualele completări ale prezentului Contract Colectiv de Muncă vor face obiectul unor noi negocieri, care se vor concretiza în acte adiționale.***

(4) ***În vederea evaluării nivelului învățământului superior și cercetării și a monitorizării resurselor financiare, (UAB) se obligă prin reprezentanții săi legali, să pună la dispoziția conducerii Sindicatului din cadrul universității, contractul instituțional final sau provizoriu, al universității, sub rezerva confidențialității datelor.***

Art.5

(1) *Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul Universității, se face între angajator și sindicat, prin intermediul comisiei paritare conform Legii dialogului social nr. 62/2011 republicată.*

(2) *Cu acordul fiecărui salariat se va iniția, plata de către aceia care nu sunt membri de sindicat a unei contribuții lunare, pentru desfășurarea negocierilor colective, contribuție care să nu fie mai mică de 0,5% din salariul de bază, dar care să nu depășească valoarea cotizației plătite de către membrii de sindicat. Plata unei asemenea sume fiind obligatorie pentru un număr de patru luni ale anului, iar pentru restul lunilor fiind facultativă. Dacă angajații contribuie lunar cu o asemenea sumă, ei vor beneficia de facilitățile de care se bucură membrii de sindicat, proporțional cu contribuția lor.*

Art.6

(1) *Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislația în vigoare.*

(2) *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.*

(3) *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.*

(4) *Părțile contractante la negocierea și încheierea prezentului contract colectiv de muncă respectă prevederile art. 138 din Legea nr. 62/2011, conform cărora:*

- *nu sunt negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.*
- *drepturile salariale ale angajaților UAB, se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă.*
- *drepturile salariale concrete, care conform legii sunt prevăzute între minime și maxime se determina în mod individual, numai cu respectarea dispozițiilor legale privind angajarea, postul ocupat, promovarea etc.*

(5) *Orice propunere de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din învățământ nu poate fi făcută fără consultarea sindicatului. 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.*

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

Orice propunere de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din învățământ nu poate fi făcută fără consultarea sindicatului universității.

Art.7.

(1) *Părțile convin să sărbătorească pe 5 octombrie Ziua Mondială a Educației, organizând împreună, în timpul programului de lucru, numai manifestări specifice, dedicate acestui eveniment, care*

vor fi monitorizate din timp de către comisia de cultură a Senatului în colaborare cu responsabilul pentru activitatea culturală din cadrul sindicatului.

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

(3) În luna septembrie a fiecărui an universitar, semnatarii prezentului contract colectiv de muncă vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei paritare. În cadrul acestei ședințe, părțile se vor consulta în vederea elaborării strategiei anuale de dezvoltare a învățământului superior și cercetării din România.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 8

(1) *Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 12 luni și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Munca Alba, cu posibilitatea de prelungire prin act aditional cu inca 12 luni.*

(2) *Negocierile pentru următorul contract colectiv de muncă la nivelul UAB, vor începe cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului contract. În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, UAB se obligă să nu inițieze și să nu emită acte normative și/sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă precum și să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților. Sindicatul universității se obligă să nu declanșeze conflicte de interese, conform Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată.*

Art.9

(1) *Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părțile semnatare, în condițiile legii. De asemenea ele se modifică în mod automat cu ocazia apariției unui nou contract colectiv de muncă la nivel de ramură.*

(2) *Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris, părților semnatare și organului teritorial la care a fost înregistrat.*

Art.10.

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

Art.11. *Prezentul contract colectiv de muncă încetează:*

- *la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia;*
- *prin acordul părților;*
- *la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității.*

Art 12

(1) *Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să constituie comisii paritare, care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea uneia dintre părți.*

(2) *Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul instituției.*

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiilor paritare sunt stabilite prin regulamentul anexă la prezentul contract colectiv de muncă.

(4) În cazurile în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, părțile semnatare au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.

Art.13

(1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

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

CAPITOLUL III

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.14

- (1) În cadrul UAB, își desfășoară activitatea următoarele categorii de salariați:
- cadre didactice,
 - personal didactic auxiliar;
 - personal de cercetare, format din cercetători științifici și asistenți de cercetare cu studii superioare, conform prevederilor Legii nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare;
 - personal administrativ, nedidactic.
- (2) În desfășurarea activității lor, și în vederea realizării sarcinilor de serviciu ce derivă din legislația în vigoare, contractual colectiv de muncă aplicabil, contractual individual de muncă, fișa postului, salariații trebuie să acționeze cu bună credință, în concordanță cu obiectivele punctuale și generale ale UAB, cu țintele imediate și strategice ale acesteia.
- (3) Atribuțiile personalului didactic auxiliar și nedidactic sunt stabilite în fișa individuală a postului, avizată după caz de decan, de directorul departamentului, de conducătorul școlii doctorale, de directorul administrativ și aprobată de rector, constituind anexă la contractul individual de muncă.
- (4) Corelativ dispozițiilor prevazute la alin. 2, UAB, în calitate de angajator va oferi salariaților condiții de muncă favorabile eficientizării predării, activității științifice și de cercetare, precum și activității administrative.

Art. 15.

- (1) Pentru salariații angajați cu norma întregă, 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 prevederile alin. (1), pentru personalul didactic de predare durata fizică (nu convențională sau echivalentă) a timpului de lucru pentru norma de bază, stabilită prin decizia senatului, este variabilă și determinată de Planul de învățământ, Statul de funcții și orarul studenților, fără însă a depăși norma legală de 40 de ore în medie/săptămână, calculată pe o perioadă de referință de un an universitar.
- (3) Pentru personalul didactic auxiliar, personalul administrativ nedidactic, timpul de lucru începe și se termină la orele stabilite de către conducerea UAB prin Regulamentul Intern. Universitatea 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.
- (4) În intervalul de timp prevazut la alin. 3, salariații se află în timpul programului de lucru, având obligația de a respecta regulile privind disciplina muncii în universitate și de a efectua activitățile necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.
- (5) Personalul nedidactic, didactic auxiliar și cel de cercetare are dreptul la o pauză de masă de minimum 30 de minute, care se include în programul de lucru.
- (6) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabilește prin regulamentul intern.

(7) De comun acord angajat-angajator, pentru personalul didactic de predare, se pot desfășura activități specifice domeniului didactic și de cercetare și în zilele de sâmbătă și duminică, cu respectarea prevederilor legale, acestea nefiind considerate ore suplimentare.

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) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 40 de ore fizice/săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de șase luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore fizice/săptămână.

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

(4) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (3), 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, dacă prevederile legale în vigoare în prevad acest lucru.

(5) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (3), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100 % salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, dacă prevederile legale în vigoare în prevad acest lucru.

(6) Numărul total de ore suplimentare prestate de un salariat nu poate depăși 360 de ore fizice anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore fizice anual, este necesar acordul universității.

(7) Pentru personalul didactic de predare, durata timpului de muncă, incluzând orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 h/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) Persoanele al căror program de lucru se desfășoară în timpul nopții, beneficiază 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. Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor.

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

(3) *Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.*

(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. Salariații care desfășoară muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform Codului Muncii.*

Art. 18

(1) *În funcție de condiții, poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului.*

(2) *Programele individuale de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.*

(3) *Conducerea UAB va aproba individual fiecare cerere prin care angajații doresc un program individualizat de muncă.*

(4) *Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.*

Art. 19

(1) *Norma universitară cuprinde:*

a) *norma didactică;*

b) *norma de cercetare.*

(2) *Pentru personalul didactic de predare norma didactică săptămâna se cuantifică în ore convenționale.*

(3) *Pentru personalul didactic și de cercetare, norma didactică se stabilește conform planului de învățământ și se calculează ca norma medie săptămânală, indiferent de perioada semestrului universitar în care este efectuată. Norma medie săptămânală se stabilește prin împărțirea numărului de ore convenționale din fișa individuală a postului la numărul de săptămâni înscris în planul de învățământ pentru activitatea didactică de predare și de seminar din întregul an universitar. Norma de cercetare prevăzută la alin. (1), lit. b) cuprinde activități de cercetare fundamentală sau aplicativă, realizate prin studii teoretice sau/și investigații concrete și finalizate prin comunicări științifice, cărți și studii publicate, brevete, proiecte și programe de dezvoltare tehnologică și alte forme de materializare specifice domeniilor de specializare academică.*

Aceste prevederi normative sunt stipulate în Legea Educației Naționale nr.1/2011 și cuprinse în Regulamentul activității profesionale a personalului didactic .

Art.20

(1) Normativele și numărul de posturi pentru personalul didactic de predare, didactic auxiliar și nedidactic din cadrul Universității se vor stabili după consultarea sindicatului.

(2) Normativele de personal nu pot fi modificate ca urmare a reducerilor de activitate decât cu acordul sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

Art.21

(1) Activitățile specifice pentru personalul didactic din învățământul superior sunt cele prevăzute în fișa postului.

(2) Norma didactică a personalului didactic din învățământul superior cuprinde activitățile menționate la art. 287 alin. (2) din Legea nr. 1/2011. Norma didactică săptămânală pentru activitățile prevăzute la art. 287 alin. 2, lit. a-f, din Legea 1/2011 este de cel mult 16 ore pe săptămână și se stabilește conform art. 287 alin. 10, din Legea 1/2011.

Art. 22.

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

(2) Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă.

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

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

Art.23

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

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

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

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

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

Art.24

(1) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

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

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul universității, se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii.

(4) În cazul în care, din motive justificate, salariații prestează ore suplimentare în zilele nelucrătoare/zile de sărbătoare legală, aceștia beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, acordate în următoarele 30 de zile.

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

(6) Sunt zile nelucrătoare:

- 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;
- 15 august - 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.25

(1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege tuturor salariaților.

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

- Până la 5 ani vechime – 21 de zile lucrătoare;
- Între 5 și 15 ani vechime – 24 de zile lucrătoare;

- Peste 15 ani vechime – 28 de zile lucrătoare.

Pentru personalul din cercetare se acordă același număr de zile de concediu de odihnă, în funcție de vechimea în muncă, cu excepția personalului care lucrează în condiții periculoase (radiații, noxe chimice etc.), la care se adaugă în plus între 5-10 zile lucrătoare.

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către consiliul de administrație sau de către senatul universității împreună cu sindicatul până la data de 15 octombrie.

(3) La solicitarea salariatului, concediul poate fi efectuat fracționat, în condițiile legii. Dacă un anumit salariat nu-și poate efectua concediul în perioada programată va solicita prin cerere reprogramarea perioadei de concediu.

(4) Personalul didactic beneficiază de dreptul la concediu de odihnă, potrivit art. 304 (13) din Legea educației naționale nr. 1/2011 precum și a Ordinului M.Ed.C.T.S nr. 5559/2011 privind aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ, primind o indemnizație de concediu de odihnă calculată în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările ulterioare. Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 42 de zile lucrătoare,

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

(6) Indemnizația de concediu se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, conform prevederilor Art. 7 din H.G 250/1992 – R.

7) Personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic și de cercetare beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 8 zile lucrătoare.

(8) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, stabilite de instituțiile de specialitate, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, pe baza documentelor specifice fiecărui caz în parte, și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare, în conformitate cu art. 147 alin. (1, 2) din L. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

Art.26

(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 plus încă 10 zile lucrătoare, dacă a urmat un curs de puericultură, făcând dovada efectuării acestuia;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, socrului/soacrei, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere - 5 zile lucrătoare;

- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare;
- f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;
- g) îngrijirea sănătății copilului - 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii), conform Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului;
- h) donarea de sânge - 2 zile lucrătoare.

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

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

Art.27 (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații universității au dreptul la concediu fără plată, conform legii, cu aprobarea Consiliului de Administrație al universității.

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

(3) Personalul didactic de predare din universitate are dreptul, pentru rezolvarea unor situații personale, la 30 zile libere plătite/an universitar, pe bază de învoire colegială, având obligația de ași asigura suplinirea cu personal calificat. Personalul didactic care asigură suplinirea salariaților va fi remunerat corespunzător, în condițiile legii.

Personalul didactic de predare din universitate care beneficiază de zile libere plătite poate recupera aceste zile la o altă dată stabilită de comun acord cu studenții, sens în care, va întocmi un grafic de recuperare care va cuprinde data, ora, sala și disciplina care va fi recuperată. Graficul de recuperare este vizat de directorul de departament, aprobat de către decan, este afișat la avizierul facultății și este postat pe pagina de internet a facultății. Personalul didactic titular beneficiază de concedii fara plata si în conformitate cu prevederile Art. 304 alin. (10) și (11) din Legea educației naționale nr. 1/2011.

(4) Ziua liberă prevăzută la art. 26 alin. (1) lit. g) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că, în anul respectiv, celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut, părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

(5) Pe lângă zilele libere prevăzute la art. 26 alin. (1) lit. b) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară

pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

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

(7) În urma desființării unui post sau a unui program de studii și după parcurgerea tuturor etapelor prevăzute de legislația în vigoare pentru reintegrarea, în universitate, a personalului rămas fără normă de bază în urma desființării postului sau a programului de studiu, universitatea are obligația de a pune în aplicare prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(8) Salariatele din categoria personalului didactic de predare se pensionează la împlinirea vârstei de 65 de ani, potrivit Art. 289 al Legii nr. 1/2011 a educației naționale.

(9) Salariatele din categoria personalului didactic auxiliar, personalului de cercetare și a personalului nedidactic, care îndeplinesc cumulativ condițiile de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare prevăzute de legea pensiilor, au dreptul de a continua activitatea în baza aceluiași contract individual de muncă până la împlinirea vârstei de 65 de ani, cu condiția de a notifica în scris conducerea universității despre această opțiune a lor, cu 60 de zile calendaristice anterior îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare. În cazul în care notificarea scrisă nu este depusă în termenul menționat mai sus contractul individual de muncă al salariatei în cauză va înceta la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și stagiul minim de cotizare pentru pensionare.

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art.28

(1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

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

(3) Salarizarea personalului din universitate se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(4) Ministerul Educației Naționale întreprinde demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal din toate unitățile și instituțiile aflate în subordinea sa.

(5) Personalul din universitate poate să beneficieze, în condițiile legii, de următoarele drepturi:

a) un fond de cercetare pentru excelență academică, din venituri proprii – conform procedurilor interne din UAB

b) primă de instalare, conform prevederilor legale specifice;

c) tichete de creșă, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice;

d) salariații care se pensionează având vechime în ramura învățământ superior mai mare de 10 ani, să primească o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din universitate;

e) universitatea poate acorda, în cazul în care nu sunt asigurate de la bugetul de stat, tichete de masă tuturor salariaților, din veniturile proprii, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

Art.29

(1) Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform Legii nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Salariul de bază este reglementat în conformitate cu Legea nr. 153/2017, art. 38 alin. 3, 4, 5, 6 și 7, art. 39 alin. 1 și alin. 2, precum și anexele acestei legi, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte, gradații și tranșe de vechime în învățământ.

(4) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă. Tranșele de vechime în muncă se calculează conform art. 10, completat cu art. 38 (7), din L. 153/2017.

(5) Pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovată în funcții sau în grade/trepte profesionale, salariul de bază se determină prin aplicarea art. 39. (1) și (2) din L. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Pentru funcțiile didactice auxiliare la care gradul/treapta profesională nu mai apare în Anexa la L. 153/2017, salariul de bază se va stabili la gradația corespunzătoare vechimii în muncă de la gradul/treapta profesională imediat superior/superioară funcției pe care era încadrată persoana.

(7) Salariul de bază pentru funcțiile de conducere se stabilește de către ordonatorul de credite al universității, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate.

(8) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât și la gradul II, este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă și indemnizația de conducere, la nivel maxim, conform L. 153/2017, art. 19, capitolul 2, secțiunea 2.

Art.30

(1) Personalul didactic de predare și personalul didactic de conducere poate să beneficieze de următoarele sporuri/ compensații/ indemnizații/ prime/ premii/ salarii diferențiate, dacă sunt îndeplinite condițiile de acordare prevăzute de lege:

1.1 Sporuri/ indemnizații/ premii care intră în calculul limitei de 30% din suma salariilor de bază:

a) spor de performanță academică, acordată prin concurs. Acest spor se acordă personalului didactic de predare care nu beneficiază de gradația de merit, pentru un număr de până la 15% din posturile didactice de predare existente la nivelul instituției de învățământ superior și reprezintă 10% din salariul de bază deținut. Sporul de performanță academică se atribuie pe o perioadă de un an. Numărul de beneficiari, metodologia și criteriile de acordare a sporului de performanță academică se elaborează de către Senatul universitar și se plătește exclusiv din venituri proprii.

b) spor pentru conducătorii de doctorat de până la 1% pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 10% din salariul de bază.

c) spor de suprasolicitare neuropsihică, de 10% din salariul de bază, începând cu data de 1 decembrie 2018.

d) premii de excelență acordate în cursul anului personalului care realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, 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, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.

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 Consiliul de Administrație în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea organizației sindicale reprezentative.

Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

e) *indemnizație lunară de hrană, începând cu 1 decembrie 2018, la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată. Indemnizațiile de hrană se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară.*

f) *indemnizație de vacanță începând cu data de 1 decembrie 2018. Modalitatea de acordare se stabilește prin hotărâre a Guvernului. la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic.*

g) *spor de 15% din salariul de bază pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.*

1.2 Sporuri/ indemnizații/ premii/ salarii diferențiate care NU intră în calculul limitei de 30% din suma salariilor de bază:

a) *gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituției de învățământ superior și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.*

b) *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.*

c) *salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Consiliul de Administrație al UAB aprobă sumele pentru aceste salarii și se plătesc exclusiv din venituri proprii.*

d) *majorarea salariilor de bază cu până la 50%, pentru personalul nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat, potrivit legii.*

(2) Personalul didactic auxiliar și personalul didactic auxiliar de conducere poate să beneficieze de următoarele sporuri/ compensații/ indemnizații/ prime/ premii/ salarii diferențiate, dacă sunt îndeplinite condițiile de acordare prevăzute de lege:

2.1 Sporuri/ indemnizații/ premii care intră în calculul limitei de 30% din suma salariilor de bază

a) *indemnizație lunară de hrană, începând cu 1 decembrie 2018, la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată. Indemnizațiile de hrană se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară.*

b) *indemnizație de vacanță, începând cu data de 1 decembrie 2018. Modalitatea de acordare se stabilește prin hotărâre a Guvernului. la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic.*

c) *spor de 15% din salariul de bază pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.*

d) *spor pentru munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și pentru munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, doar dacă munca suplimentară NU s-a compensat prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia:*

- spor de 75% din salariul de bază pentru munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru ,

- spor de 100% din salariul de bază pentru munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

2.2 Sporuri/ indemnizații/ premii/ salarii diferențiate care NU intră în calculul limitei de 30% din suma salariilor de bază:

a) gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactic auxiliare existente la nivelul instituției de învățământ superior și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.

b) 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.

c) majorarea salariului de bază cu 10% pentru personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia.

d) salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Consiliul de Administrație al UAB aprobă sumele pentru aceste salarii și se plătesc exclusiv din venituri proprii.

e) majorarea salariilor de bază cu până la 50%, pentru personalul nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat, potrivit legii.

(3) Personalul nedidactic și personalul nedidactic de conducere poate să beneficieze de următoarele sporuri/ compensații/ indemnizații/ prime/ premii/ salarii diferențiate, dacă sunt îndeplinite condițiile de acordare prevăzute de lege:

3.1 Sporuri/ indemnizații/ premii care intră în calculul limitei de 30% din suma salariilor de bază

a) indemnizație lunară de hrană, începând cu 1 decembrie 2018, la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată. Indemnizațiile de hrană se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară.

b) indemnizație de vacanță, începând cu data de 1 decembrie 2018. Modalitatea de acordare se stabilește prin hotărâre a Guvernului. la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic.

c) spor de 15% din salariul de bază pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

d) spor pentru munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și pentru munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, doar dacă munca suplimentară NU s-a compensat prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia:

- . spor de 75% din salariul de bază pentru munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru ,

- spor de 100% din salariul de bază pentru munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

3.2 Sporuri/ indemnizații/ premii/ salarii diferențiate care NU intră în calculul limitei de 30% din suma salariilor de bază:

a) 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.

b) spor pentru orele de muncă prestate în timpul nopții (între orele 22⁰⁰ și 6⁰⁰) de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru

c) salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Consiliul de Administrație al UAB aprobă sumele pentru aceste salarii și se plătesc exclusiv din venituri proprii.

d) majorarea salariilor de bază cu până la 50%, pentru personalul nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat, potrivit legii.

Art. 31

(1) Personalul din universitate poate să beneficieze și de următoarele drepturi:

a) în caz de deces al unui salariat din categoriile didactic și de cercetare precum și didactic auxiliar din universitate, moștenitorii legali beneficiază de un ajutor în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate din bugetul asigurărilor sociale, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice. De aceleași drepturi poate beneficia și personalul nedidactic din universitate, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice;

b) în caz de deces al unui membru de familie se acordă un ajutor de deces conform prevederilor legale.

(2) În proiectul de buget, respectiv fila de buget a universității se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia.

Universitatea este obligată să calculeze și să transmită ordonatorului principal de credite sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, potrivit legii.

(3) Drepturile bănești convenite salariaților se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligații.

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

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

(5) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc, în limita prevederilor din Regulamentul prevăzut la art. 23 din Legea 153/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens."

(6) UAB poate acorda, pentru toate categoriile de personal, din venituri proprii, prin hotărâri ale Consiliului de Administrație, ajutoare de înmormântare, ajutoare pentru bolile grave și incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale, ajutoare pentru naștere, ajutoare neimpozabile conform L. 1/2011 și L. 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare.

Art. 32

(1) Exercițarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unei persoane angajate care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere și care nu a fost sancționată disciplinar. Pe perioada numirii temporare persoana beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective potrivit prevederilor Art. 30 din Legea nr. 153/2017.

(2) Promovarea personalului didactic auxiliar și a personalului nedidactic din cadrul UAB se face potrivit prevederilor Ordinului ministrului educației naționale nr. 5138/15.12.2014 și a procedurii PO 05.009 aprobate de Senatul universitar.

(3) În situația în care nu există posturi vacante sau temporar vacante, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în grade profesionale se face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior, potrivit dispozițiilor H.G. nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

(4) Evaluarea performanțelor profesionale individuale a personalului didactic auxiliar și a personalului nedidactic din cadrul UAB se face anual potrivit prevederilor Ordinului ministrului educației nr. 3860/10.03.2011 și a metodologiei aprobate de Senatul universitar.

Art. 33

(1) Drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc lunar, înaintea oricăror alte obligații ale Universității. Data plății salariilor este de 14 a lunii pentru drepturile salariale aferente lunii anterioare.

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

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

(4) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plății drepturilor bănești cu mai mult de 3 zile lucrătoare vor fi sancționate potrivit legislației în vigoare.

Art.34

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

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

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

CAPITOLUL V

CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ

Art.35

(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 nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.*

(3) *Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii.*

(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. 36

(1) *Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiții normale, deosebite și speciale, conform legii 263/2010.*

(2) *Locurile de muncă cu condiții deosebite sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.261/2001 și vor fi specificate în Regulamentul intern.*

(3) *Locurile de muncă care au condiții deosebite sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 1.014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare.*

(4) *Locurile de muncă care au condiții speciale sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 1.284/2015 privind stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă care au condiții speciale prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, conform Regulamentului în vigoare.*

Art.37

(1) *Universitatea împreună cu sindicatul semnatar al contractului colectiv de muncă vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale. Se au în vedere în mod concret persoanele care lucrează la: spalătorie, tipografie, bucătărie, operatori calculatoare, efectuarea curățeniei.*

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

(3) Universitatea are obligația de a depune la casa teritorială de pensii 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 universitate.

(4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către universitate împreună cu sindicatul semnatar al contractului colectiv de muncă . Pentru aceasta se va întocmi tabel nominal cu salariații respectivi, care se va actualiza de fiecare dată când vor interveni schimbări.

(5) Universitatea este obligată să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia. Periodicitatea controlului se va stabili pe baza recomandării personalului care deservește serviciile de medicina muncii din cadrul universității.

(6) Încadrarea persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale se va realiza în condițiile îndeplinirii tuturor criteriilor menționate în Hotărârea de Guvern nr. 1.284/2015 privind stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă care au condiții speciale prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, conform Regulamentului în vigoare.

Art.38.

Pentru prestarea de activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea salariații pot beneficia, după caz, de: spor la salariul de bază; durată redusă a timpului de lucru; alimentație specifică; concedii suplimentare de 5 zile lucrătoare; reducerea vârstei de pensionare; echipamente și materiale de protecție.

Art. 39

(1) Universitatea va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. În acest scop, conducere Universității va prevedea în proiectul de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

(2) În cursul lunii ianuarie a fiecărui an, prin intermediul membrilor comisiei paritare din partea conducerii universității se va proceda la informarea sindicatului în legătură cu mărimea sumelor prevăzute în buget și solicitate în vederea achiziționării echipamentului de protecție.

(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.

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

Art. 40

(1) *La nivelul UAB este constituit un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii. Timpul de muncă afectat activității în comitetul de securitate și sănătate în muncă este considerat timp efectiv lucrat.*

(2) *În Regulamentul intern se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile ce revin angajatorilor și salariaților în conformitate cu reglementările Ministerului Muncii și Justiției Sociale. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă.*

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

(4) *Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, 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.*

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

(6) *Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în conformitate cu legislația în vigoare. Sumele necesare acestei destinații vor fi prevăzute distinct în bugetul de venituri și cheltuieli.*

Art. 41

(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 locurilor de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații – în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, birouri, etc;
- dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, retroproiector, instalație audio-video, table și mijloace de scris nepoluante, etc.;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, catedre, 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 universității în colaborare cu sindicatul și vor fi menționate în Regulamentul intern.*

(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 universitate.*

Art.42

(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 apți 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) *Universitatea va asigura fondurile necesare pentru efectuarea examinărilor medicale obligatorii.*

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

Art.43

Personalul din universitate beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice de care aparține universitatea, precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educației Naționale și Ministerul Sănătății. Analizele medicale se vor realiza gratuit în baza trimerii medicului de familie. Personalul din universitate beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

Art.44

Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art.45

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

(2) *Angajatorul va asigura, cu acordul sindicatului, trecerea salariaților care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante din cadrul Universității, respectiv recalificarea profesională a acestora.*

(3) *Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente de muncă este suportată potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.*

(4) *Copiii întregului personal din cadrul UAB sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în cadrul UAB. de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare.*

(5) *Conform Legii 1/2011, copiii personalului didactic și didactic auxiliar aflat în activitate sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și beneficiază de gratuitate la cazare în cămine și internate.*

(6) *Beneficiază de prevederile alin. (5) și copiii personalului didactic și didactic auxiliar pensionat după cel puțin 10 ani de activitate în sistemul de învățământ, precum și copiii orfani de unul sau ambii părinți ce au activat în sistemul de învățământ.*

(7) *Universitatea poate asigura, integral sau parțial, din surse proprii, transportul și cazarea salariaților care domiciliază în alte localități, în condițiile legii.*

(8) Personalul din universitate poate beneficia de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei și a tratamentului, în bazele de odihnă și tratament, precum și în alte spații contractate de Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

În acest sens, Ministerul Educației Naționale sprijină demersurile F.N.S. Alma Mater în vederea obținerii unui număr cât mai mare de bilete de odihnă și tratament pentru salariații din învățământ, în perioada vacanțelor.

(9) Personalul didactic delegat de unitate, care însoțește studenți în competiții naționale și internaționale beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și diurna, conform prevederilor legale. Decontarea acestor sume de către universitate se realizează conform legii.

(10) Întregul personal din universitate, precum și copiii acestora pot fi scutiți de plata taxelor percepute pentru eliberarea actelor de studii și a altor documente personale, cu aprobarea Senatului precum și de acces în bibliotecile din sistemul Ministerului Educației Naționale.

(11) Universitatea poate sprijini sindicatul reprezentativ pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, Ziua Bărbatului, 1 Iunie, Crăciunul și Anul Nou etc., prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii.

CAPITOLUL VI

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 46.

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

Art. 47

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. 48

(1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în anexa 1 a prezentului contract.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(5) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu angajatorul, în prezența liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat.

Art.49

(1) Pentru personalul didactic, didactic auxiliar și personalul nedidactic contractul individual de muncă se încheie între Universitatea „ 1 Decembrie 1918”, reprezentată de Rector și salariat.

(2) În vederea încheierii contractelor individuale de muncă Rectorul Universității va semna contractul individual de muncă.

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

(4) La solicitarea scrisă a salariatului, organizația sindicală din cadrul Universității, indiferent de faptul că persoana respectivă este sau nu membru a sindicatului, poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

Art. 50

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

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

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

Art.51

(1) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților, în termenul legal, posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora.

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

(3) Modalitatea concretă va fi menționată în scris și adusă la cunoștința persoanei sub semnătură, sau afișare la loc vizibil, după caz.

(4) Informarea prevăzută la alin.(2) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art.17 alin.(3) din Codul muncii.

Art.52

(1) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant în cadrul UAB se face prin concurs.

Art. 53 *(1) Organizarea concursurilor în vederea ocupării posturilor didactice și de cercetare se face cu respectarea prevederilor H.G. nr. 457/2011.*

(2) Organizarea concursurilor în vederea ocupării posturilor didactice auxiliare și a posturilor nedidactice se face cu respectarea prevederilor H.G. nr. 286/2011.

Art. 54

(1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din sistemul național de învățământ, la încheierea contractului individual de muncă/contractului de management, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:

- 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere,

- 6 luni pentru absolvenții instituțiilor și unităților de învățământ, la debutul lor în profesie, cu excepția salariaților care ocupă funcții didactice.

(2) Pe durata perioadei de probă salariații beneficiază de toate drepturile și au toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, prezentul contract colectiv de muncă, regulamentul intern și contractul individual de muncă.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă/vechime efectivă în învățământ.

Art.55.

(1) Acoperirea posturilor didactice vacante în regim de „plata cu ora” se face potrivit dispozițiilor Legii nr. 1/2011, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază, în baza unor contracte individuale de muncă cu timp parțial. Remunerarea activității astfel desfășurate se face cu respectarea prevederilor Art. 288 (1) din Legea nr. 1/2011.

(2) Activitățile didactice nenormate în statele de funcții sunt prestate/salarizate în regim de „plata cu ora” în conformitate cu procedurile aprobate de Senatul universitar, în baza unor contracte individuale de muncă cu timp parțial.

Art.56.

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite prin intermediul prezentului contract colectiv de muncă și în cuprinsul contractelor individuale de muncă, conform prevederilor legale.

Art.57.

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

Art. 58

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

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

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

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

- a) durata contractului;*
- b) locul muncii;*
- 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 alineatul (4), în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract, potrivit legii.

(6) În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie odată cu acordul de voință al părților.

(7) Dacă contractul individual de muncă este modificat unilateral de către universitate, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data aducerii la cunoștință, în scris, salariatului.

Art.59

(1) Delegarea sau detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Delegarea sau detașarea personalului didactic auxiliar și a personalului nedidactic se face în condițiile stabilite de Codul muncii, precum și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) universitatea are obligația de a consulta sindicatul semnatar al prezentului contract și salariatul, în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat, în altă unitate;

b) în situația în care un membru de sindicat refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața conducerii universității;

c) pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare, conform art. 46 alin.

(4) și art. 47 din Codul muncii o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare, în baza art. 44 alin. (2) din Codul muncii;

d) pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

e) pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea salariatului sau a sindicatului din care face parte.

(2) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, universitatea va solicita acordul salariatului și al sindicatului din care acesta face parte, conform art. 44 alin. (1) din Codul muncii.

Art. 60

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

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă.

(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 și de cercetare din universitate 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. 62

(1) Contractul individual de muncă poate înceta:

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

(2) Contractul individual de muncă încetează de drept în situațiile prevăzute de art. 55 din Codul muncii.

Art. 63

(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 conform legii;
b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, 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 copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

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

g) pe durata 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;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

i) pe durata rezervării catedrei/postului didactic.

Art. 64

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

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

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

Art. 65

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

(2) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului, conform legii și beneficiază de următoarele drepturi:

a) indemnizație de șomaj, stabilită potrivit reglementărilor legale în vigoare;

b) venit lunar de completare care se stabilește odată cu indemnizația de șomaj și este egal cu diferența dintre câștigul salarial individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de concediere, stabilit pe baza clauzelor din contractul individual de muncă, dar nu mai mult decât câștigul salarial mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care s-a efectuat concedierea, comunicat de Institutul Național de Statistică, și nivelul indemnizației de șomaj;

Venitul de completare prevăzut mai sus) se acordă lunar, pe perioade stabilite diferențiat, în funcție de vechimea în muncă a persoanelor concediate, până la sfârșitul perioadei stabilite, după cum urmează:

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

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

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

d) 24 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă de cel puțin 25 de ani."

(3) 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. 66

(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 a salariatului a cauzei care determină concedierea.

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

Art. 68 (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 68 –art. 74 din Codul muncii.

(2) 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 unitate;*
- 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, in 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. Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii:

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, 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 în întreținere/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, precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.*

(4) În cazul în care măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecționare profesională și a încheiat cu unitatea 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.

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

(6) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

(7) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. Salariatul nedreptățit poate solicita instanței despăgubiri constând în daune morale al cărui cuantum va fi însușit de către angajator sau stabilit de către instanța de judecată.

(8) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

(9) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

Art.69

(1) În cazul extinderii unor activități sau a reluării unor activități în universitate 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 organizațiile sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. În acest sens, universitatea poate reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele afectate de concediere cărora le-a încetat contractul de muncă din motive neimputabile acestora, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul unității în termen de 15 zile de la data anunțului.

Art.70

(1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului încetarea contractului individual de muncă de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv 20 zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere. Salariatul nu este obligat să-și motiveze demisia.

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

(3) Salariatul are dreptul de a demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă și prin contractul colectiv de muncă.

CAPITOLUL VII

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 71

(1) *Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.*

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

a) *participarea la cursuri organizate de M.Ed.N. sau de furnizorii de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;*

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

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

d) *formare individualizată;*

e) *stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;*

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

(3) *Perfecționarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii nr.1/2011.*

(4) *Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de angajator și organizațiile sindicale reprezentative.*

Art. 72

(1) *Universitatea UAB se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea sindicatului semnatar ale contractului colectiv de muncă.*

(2) *Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă.*

(3) *Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare la sediul Universității.*

Art. 73

Finanțarea activităților de perfecționare se suportă de către Universitate, cu excepția cheltuielilor legate de susținerea examenului de doctorat.

Art. 74

(1) *Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acesta.*

(2) *În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a personalului didactic auxiliar și nedidactic, universitatea trebuie să prevadă în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli.*

Art. 75

(1) *Salariații care participă, la inițiativa universității, la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de toate drepturile salariale prevăzute de art.197 din Codul muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul muncii.*

(2) Fiecare angajat care dorește să urmeze o formă de învățământ poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este propus de sindicatul reprezentativ din universitate, avizat de consiliul de administrație al universității 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.

Art. 76

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

(2) În cazul în care angajatorul 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, dar nu mai puțin de 5 zile sau 40 de ore.

(3) Prevederile art. 157 alin 3 și art. 158 din Codul muncii sunt aplicabile.

Art. 77

Angajatorii se obligă să consulte organizația sindicală în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

Art. 78

UAB 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. 79

Reconversia profesională a personalului din învățământ se realizează prin furnizorii de formare profesională, organizații sindicale, sau alte structuri profesionale legal constituite.

CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 80

(1) *Universitatea se obligă să invite delegații desemnați de sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural, în conformitate cu prevederile art. 140 din Legea dialogului social nr. 62/2011. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizației sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.*

(2) *În senatul universitar, în consiliul de administrație, în consiliile facultăților, în birourile consiliilor facultăților, în toate formele de organe de conducere administrative, operaționale/strategice și în comisiile de etică vor fi prezenți ca invitați permanenți la ședințele acestora reprezentanții organizației sindicale*

(3) *Înștiințarea organizației sindicale privind întrunirea comisiei de dialog social, a comisiei paritare, a comisiei de etică, a senatului universitar, a consiliului de administrație, a consiliilor facultăților și a birourilor consiliilor facultăților se face cu cel puțin 72 de ore înaintea ședinței, comunicând ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.*

(4) *Hotărârile senatului și ale consiliului de administrație vor fi făcute publice conform prevederilor legale.*

Art. 81

Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 angajatorul va pune la dispoziția organizațiilor sindicale reprezentative informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest prilej.

Art. 82

Angajatorul se obligă 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 vor fi remunerați corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

Art. 83

(1) *Universitatea va pune, cu titlu gratuit, la dispoziția organizațiilor sindicale, un spațiu corespunzător funcționării acestora și va asigura dotările necesare desfășurării activităților prevăzute de lege.*

(2) *Universitatea va asigura acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ); și de comun acord se vor stabili condițiile de acces la utilizarea acestora.*

(3) *Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea Universității ori proprietatea sindicatului din Universitate, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă.*

Art. 84

(1) Membrii de sindicat, aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, care au catedra/postul rezervat beneficiază de toate drepturile statutare prevăzute de Legea nr.128/1997. Acestora li se recunoaște ultimul calificativ obținut anterior degrevării totale.

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

Art. 85

(1) La cererea organizației sindicale și cu acordul membrilor de sindicat, conducerea universității poate accepta încasarea cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor, dacă prin dispoziții legale nu se dispune altfel. Sumele reținute, aferente cotizațiilor, vor fi virate în contul sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale în cuantum de 0,75% din salariul de bază este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Art. 86

Angajatorii recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și în contractele individuale de muncă.

Art. 87

Angajatorul și sindicatul își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

1) Membrii organelor de conducere ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, amenințare, santaj, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

2) Conform principiului recunoașterii reciproce, Angajatorii acordă membrilor organelor de conducere ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în instituție, în calitate de salariați, dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile pentru activități sindicale, fără afectarea drepturilor salariale.

3) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, liderilor de sindicat și membrilor din conducerea organizațiilor sindicale, nu li se poate modifica și/sau desface contractul individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului.

4) Proliferarea de afirmatii mincinoase sau calomnioase de către organele de conducere ale instituțiilor în care se aplică acest contract de muncă, proliferate la adresa membrilor de sindicat sau acțiunilor sindicatului, în scop personal sau orice alt scop se consideră infracțiune de calomnie și se

sanctionează conform legii. Recidivarea, în decurs de două luni, conduce la demiterea automată a celui vinovat de calomnie și insultă.

Art. 88

Sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă recunoaște dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

Art.89

Ca urmare a participării la activitatea de dialog social, monitorizare și evaluare a componentei sindicale, personalul din universitate aflat în funcții eligibile și desemnat de F.N.S. Alma Mater, poate fi degrevat total sau parțial de norma de activitate, conform prevederilor legale.

Art. 90 (1) *Universitatea și sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.*

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv se obligă să asigure un climat normal de muncă în cadrul Universității „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia, cu respectarea prevederilor legale, a contractului colectiv de muncă, a Cartei universitare, a Regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat, prevăzute în statutul propriu.

Art. 91

Drepturile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de ramură sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractului colectiv de muncă la celelalte niveluri.

Art. 92

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

Art. 93

În toate situațiile de reorganizare a unităților și instituțiilor de învățământ sau restructurare a rețelei de învățământ drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni.

Art. 94

Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatelor, potrivit legii.

Art. 95

Prezentul Contract Colectiv de Muncă al Universității „1 Decembrie 1918” produce efecte de la data înregistrării acestuia de către una dintre părți, în condițiile prevăzute de lege și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare, la fiecare compartiment, prin grija angajatorului. El se modifică la data apariției unui nou contract colectiv la nivel de ramură, prin întocmirea unui act adițional în acest sens.

Art. 96

Universitatea va asigura încăperea necesară desfășurării adunărilor generale ale membrilor de sindicat, care se vor desfășura între orele 14⁰⁰ - 18⁰⁰, iar participarea membrilor de sindicat la această acțiune nu va afecta durata timpului de muncă sau drepturile bănești ale personalului.

Art. 97

Părțile convin ca, în caz de grevă, să stabilească numărul de personal ce trebuie să asigure funcționarea în condiții corespunzătoare a diverselor compartimente funcționale.

PĂRȚILE SEMNATARE:

**UNIVERSITATEA „1 DECEMBRIE 1918”
DIN ALBA IULIA**

**SINDICATUL PERSONALULUI
UNIVERSITATII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA**

Reprezentant legal si ordonator de credite

Președinte

Prof.univ.dr. Adela SOCOL

Ec. Virgil Ioan CIOBOTA

Președinte Senat – Conf.univ.dr. Tamas Attila

*Vicepreședinte - Lector univ.dr. Andreea Begov
Ungur*

Prorector – Conf.univ.dr. Andreea Cipriana Muntean

Vicepreședinte - Lector univ.dr. Vasile Emil Ursu

Prorector - Conf. univ.dr. Lucian Viorel Marina

Cercetător științific I dr. Marius Rotar

Purtător de cuvânt – Prof.univ.dr. Diana Manuela Câmpan

Asistent univ. dr. Arpad Incze

Director general administrativ - Ec.dr. Vasile Lucian Găban

Redactor - Roxana Virginia Kiss

