UNIVERSITATEA DE ŞTIINŢE AGRICOLE
ŞI MEDICINĂ VETERINARĂ A BANATULUI
„REGELE MIHAI I AL ROMÂNIEI" DIN TIMIŞOARA
Calea Aradului, nr.119,1900 Timişoara
Tel : 00 - 40 – (0)256 – 277009/277122
Fax : 00 – 40 – (0)256 - 200296
E-mail : rectorat@usab-tm.ro

SINDICATUL DIN UNIVERSITATEA DE ŞTIINŢE AGRICOLE ŞI MEDICINĂ VETERINARĂ A BANATULUI DIN TIMIŞOARA

INSPECŢIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
TIMIŞ
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
Nr. 20 din 29 JAN 2014

Nr. 9308/17.12.2013 **Nr. I.T.M. Timiş**

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂŢII DE ŞTIINŢE AGRICOLE ŞI MEDICINĂ VETERINARĂ A BANATULUI „REGELE MIHAI I AL ROMÂNIEI"DIN TIMIŞOARA

Prezentul contract colectiv de muncă este acordul de voinţă prin care părţile semnatare îşi afirmă determinarea de a acţiona împreună pentru recunoaşterea învăţământului ca activitate fundamentală, de interes naţional, constituind o convenţie în formă scrisă între Universitatea de Ştiinţe Agricole şi Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României" din Timişoara şi Sindicatul din U.S.A.M.V.B.T, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea precum şi alte drepturi ce decurg din raporturile de muncă.

PĂRŢILE CONTRACTANTE

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia României, al art. 128 şi art. 137 - 138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, şi a prevederilor Contractului Colectiv de Muncă – Unic la Nivel de Sector de Activitate Învăţământ Superior şi Cercetare, a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivelul Universităţii de Ştiinţe Agricole şi Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României" din Timişoara şi Sindicatul din Universitatea de Ştiinţe Agricole şi Medicină Veterinară a Banatului din Timişoara:

I. UNIVERSITATEA DE ŞTIINŢE AGRICOLE ŞI MEDICINĂ VETERINARĂ A BANATULUI „REGELE MIHAI I AL ROMÂNIEI" DIN TIMIŞOARA reprezentată în baza împuternicirii Rectorului U.S.A.M.V.B.T., nr. 7361 din 08.10.2013 prin:

1. **Prof.univ.dr.ing. Paul PÎRŞAN – Rectorul Universităţii de Ştiinţe Agricole şi Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României"din Timişoara**
2. **Prof.univ.dr. Gheorghe DAVID – Preşedinte Senat universitar**
3. **Prof.univ.dr. Gheorghe DĂRĂBUŞ – Prorector didactic şi cu relaţiile internaţionale**
4. **Şef. Lucr.dr. Ing. Lucian DRAGOMIR - Director General Administrativ**
5. **Ec. Victoria PÂRVA - Director Economic**
6. **Jr. Simona HAIDUC - Consilier Juridic**
7. **Ec. Cornelia CHEŢ - Director Resurse Umane**

II. SINDICATUL DIN UNIVERSITATEA DE ŞTIINŢE AGRICOLE ŞI MEDICINĂ VETERINARĂ A BANATULUI DIN TIMIŞOARA, reprezentat în baza împuternicirii nr. 7966 din 30.10.2013 prin:

1. Prof.univ.dr.ing. Adrian GROZEA - Preşedinte Sindicat
2. Conf.univ.dr.ing. Sorin Tiberiu BUNGESCU – Vicepreşedinte Sindicat
3. Conf.univ.dr.ing. Ludovic CZISZTER – Preşedinte Secţie sindicală FZB
4. Şef.lucr.dr.ing. Veaceslav MAZĂRE – Preşedinte Secţie sindicală FA
5. Şef.lucr.dr.ing. Diana RABĂ - Preşedinte Secţie sindicală FTPA
6. Şef.lucr.dr. Adrian STANCU – Preşedinte Secţie sindicală FMV
7. Ing. Mihai MIC – Vicepreşedinte Secţie Sindicală Personal didactic auxiliar şi nedidactic

CAPITOLUL I

DISPOZIŢII GENERALE

Art. l. (1) Părţile contractante recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de Universitate şi se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) Părţile semnatare convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Universitatea de Ştiinţe Agricole şi Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României" din Timişoara, cu respectarea prevederilor legale, a actelor normative, a Cartei Universităţii şi a regulamentelor interne în vigoare.

Art. 2. (1) Contractul colectiv de muncă la nivelul Universităţii de Ştiinţe Agricole şi Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României" din Timişoara are ca scop stabilirea drepturilor şi obligaţiilor reciproce ale angajatorului şi salariaţilor din cadrul universităţii şi urmăreşte promovarea şi garantarea unor relaţii de muncă echitabile, de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor.

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

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

(4) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nici o discriminare.

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

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

Art. 3. (1) Părţile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivel de Universitate pentru toţi salariaţii universităţii.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă are drept scop stabilirea drepturilor minimale şi a obligaţiilor salariaţilor U.S.A.M.V.B.T., cu privire la:

a) timpul de muncă şi odihnă;
b) salarizarea şi alte drepturi salariale;
c) sănătatea şi securitatea în muncă;
d) contractul individual de muncă;
e) formarea profesională;

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

(2) Eventualele completări ale prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul unor noi negocieri, iar rezultatele se vor constitui într-un act adiţional la prezentul contract.

Art. 5. La cererea organizaţiei sindicale şi în baza declaraţiei scrise a membrilor de sindicat, se reţine de către Departamentul Resurse Umane o cotizaţie de până la 1% din venitul brut realizat. Cotizaţia membrilor de sindicat se va reţine pe statele de plată şi se virează în contul organizaţiei sindicale.

Art. 6. (1) Părțile contractante la negocierea şi încheierea prezentului contract colectiv de muncă respectă prevederile art. 138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, conform cărora :

- ❖ Nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani şi în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru personalul din învățământul superior;
- ❖ Drepturile salariale ale personalului din U.S.A.M.V.B.T. se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor şi nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă intervin reglementări legale, 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 şi după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților, în limitele legii.

CAPITOLUL II

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

Art. 7. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 2 ani intrând în vigoare la data înregistrării acestuia la I.T.M. Timiş.

(2) Părţile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

(3) Durata negocierii colective nu poate depăşi 60 de zile calendaristice decât prin acordul părţilor.

Art. 8. (1) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui ori de câte ori convin părţile semnatare, în condiţiile legii.

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

(3) În perioada de depunere a cererii de modificare şi pe perioada negocierilor, Universitatea de Ştiinţe Agricole şi Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României" din Timişoara se obligă să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaţilor, iar Sindicatul se obligă să nu declanşeze conflicte de muncă.

(4) Modificările aduse prin acte adiţionale prezentului contract colectiv de muncă produc aceleaşi efecte ca şi contractul, de la data înregistrării lor la I.T.M. Timiş.

Art. 9. (1) Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voinţă al părţilor sau în caz de forţă majoră.

(2) Contractul colectiv de muncă încetează:

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

b) prin acordul părţilor.

Art. 10. (1) Pentru soluţionarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării, suspendării sau încetării contractului colectiv de muncă, precum şi pentru monitorizarea modului de aplicare a prevederilor prezentului contract, părţile convin să constituie o Comisie paritară.

(2) Această comisie este împuternicită să interpreteze prevederile prezentului contract colectiv de muncă, în funcţie de condiţiile concrete, la solicitarea părţilor semnatare.

(3) Hotărârile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părţi.

(4) Atribuţiile,componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul din Anexa nr. 1 la prezentul contract.

CAPITOLUL III

TIMPUL DE MUNCĂ ŞI ODIHNĂ

Art. 11. (1) De regulă 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) Activităţile corespunzătoare pentru angajaţii din universitate sunt cele prevăzute în fişa postului elaborată de angajator şi aprobată de senatul universitar.

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

(4) Norma de cercetare cuprinde activităţi specifice, stabilite în fişa individuală a postului de către angajator.

Art. 12. (1) Orele de începere şi de terminare a programului de lucru sunt stabilite prin regulamentul intern aprobat de senatul universitar.

(2) Salariaţii pot fi solicitaţi să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

(4) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de alin. (2), orele suplimentare vor fi plătite salariatului conform prevederilor legale în vigoare.

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

Art. 13. (1) Salariaţii care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care se efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor la salariu de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru. La nivelul universităţii se va hotărî cu privire la aplicarea prevederilor acestui alineat.

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

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

Art. 14. (1) Drepturile şi obligaţiile angajatorului şi a salariatelor cu privire la regulile privind igiena, protecţia sănătăţii şi securităţii în muncă a salariatelor gravide şi mame, lăuze sau care alăptează se circumscriu prevederilor O.U.G nr. 96 /2003, privind protecţia maternităţii la locurile de muncă.

(2) Salariaţii care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani, respectiv până la 7 ani, la recomandarea medicului, pot lucra în program de minimum 1/2 normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat.

Art. 15. (1) Salariaţii au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

(3) Sunt zile nelucrătoare:

a) zilele de repaus săptămânal ;

UNIVERSITATEA DE ŞTIINŢE AGRICOLE ŞI MEDICINĂ VETERINARĂ A BANATULUI TIMIŞOARA C.I.F.: 29495501

b) 1 şi 2 ianuarie;
c) prima şi a doua zi de Paşti;
d) 1 Mai;
e) prima şi a doua zi de Rusalii;
f) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
g) 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
h) 1 Decembrie;
i) 25 şi 26 decembrie;
j) două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestor culte.

Art. 16. (1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări. Concediul de odihnă se acordă salariaţilor în conformitate cu prevederile legale, durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare şi se stabileşte proporţional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

(3) Pentru salariaţii nevăzători, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani, durata concediului de odihnă este de 23 de zile lucrătoare.

(4) Pentru salariaţii încadraţi în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se stabileşte proporţional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârşitul anului calendaristic respectiv.

Art. 17. (1) Pentru personalul didactic auxiliar şi nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcţie de vechimea în muncă, astfel:

Vechimea în muncă	Durata concediului de odihnă
➢ până la 5 ani	21 zile lucrătoare 23 zile lucrătoare*
➢ între 5 şi 15 ani	24 zile lucrătoare
➢ peste 15 ani	28 zile lucrătoare

* salariaţii prevăzuţi la art. 16 alin.3

(2) Pentru personalul din cercetare se acordă acelaşi număr de zile, în funcţie de vechimea în muncă.

(3) Pentru prestarea activităţii în locuri de muncă cu condiţii grele, periculoase, nocive, vătămătoare, penibile sau altele asemenea, salariaţii beneficiază de concedii suplimentare de 5 zile lucrătoare.

(4) Cadrele didactice din Universitatea de Ştiinţe Agricole şi Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României" din Timişoara beneficiază de concediul de odihnă de 45 de zile lucrătoare conform Cartei universitare, corelate cu vacanţele studenţilor.

Art. 18. (1) Salariaţii au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situaţii, după cum urmează:

a. căsătoria salariatului..... 5 zile lucrătoare;
b. căsătoria unui copil..... 3 zile lucrătoare;
c. căsătoria fraţilor/surorilor..... 3 zile lucrătoare;
d. naşterea unui copil..... 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;
e. deces soţ, soţie, părinţi, socrii, copii, fraţi, surori sau bunici..... 3 zile lucrătoare;

f. schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reşedinţei…….. 5 zile lucrătoare;
g. schimbarea domiciliului ..... 3 zile lucrătoare

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

Art. 19. (1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale, salariaţii au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii fără plată conform regulamentului intern aprobat de senatul universitar.

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

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 20. În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi băneşti prevăzute de legislaţia în vigoare şi de prezentul contract colectiv de muncă, conducerea universităţii cu consultarea sindicatului semnatar, va stabili fondurile de salarii şi constituirea fondurilor suplimentare acestora, pentru elaborarea proiectului de buget fundamentat la nivelul instituţiei.

Art. 21. (1) Salariul cuprinde salariul de încadrare, indemnizaţiile, sporurile, gradaţia de merit, compensaţii precum şi alte adaosuri, în funcţie de personalul contractual: didactic, didactic auxiliar şi de cercetare, şi personal administrativ – nedidactic.

(2) Salarizarea personalului didactic, didactic auxiliar şi de cercetare şi a personalului administrativ – nedidactic se face conform legislaţiei în vigoare şi hotărârilor conducerii universităţii (Consiliul de administraţie şi Senatul universitar).

(3) Pentru personalul care desfăşoară activităţi de cercetare pe bază de contracte, se vor întocmi contracte de muncă, iar plata acestor activităţi se realizează în conformitate cu prevederile contractelor de finanţare şi ale legislaţiei în vigoare.

(4) Salariile aferente funcţiei de bază se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorului.

Art. 22. (1) Salariaţii beneficiază de:

a) **spor pentru vechimea** în muncă, calculată după cum urmează:

Tranşa de vechime	Spor la salariul de bază
3-5 ani	5%
5-10 ani	10%
10-15 ani	15%
15-20 ani	20%
peste 20 ani	25%

Sporul corespunzător vechimii în muncă, calculat conform prevederilor de mai sus, se plăteşte începând cu data de 1 a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea.

b) spor de 25% din salariul de bază pentru personalul care efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte din timpul normal de lucru şi nu beneficiază de program redus;
c) indemnizaţii de conducere, în condiţiile legii;
d) spor de stabilitate de 15% inclus în salariul de bază pentru personalul didactic şi didactic auxiliar cu o vechime neîntreruptă în învăţământ de peste 10 ani;
e) compensaţii tranzitorii, conform legislaţiei în vigoare;
f) din veniturile proprii se pot stabili anual salarii diferenţiate, reprezentând o creştere de până la 30 % a salariilor de bază, fără ca aceste sume să constituie bază de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale;
g) spor pentru condiţii grele, periculoase, nocive, vătămătoare sau penibile de muncă. Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum şi condiţiile de acordare a acestuia se stabilesc conform prevederilor legislaţiei în vigoare şi a regulamentului în vigoare;
h) pentru personalul prevăzut de lege, se poate acorda în condiţiile legii, dacă nu li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător, pentru munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru, precum şi munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de

sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, un spor la salariu de bază corespunzător duratei acesteia, după cum urmează:

- spor de 75 % din salariul de bază pentru orele suplimentare peste durata normală a timpului de lucru;
- spor de 100 % din salariul de bază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală şi zilele de repaus săptămânal.

i) spor pentru persoanele care exercită activitatea de control financiar preventiv pe perioada de exercitare a acesteia, conform prevederilor legislației în vigoare.

(2) Personalul didactic din învățământul superior beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituției şi reprezintă 25% din salariul de bază. Gradația de merit se acordă pe o perioadă de 5 ani.

Art. 23. (1) Angajații din universitate, în afara ajutoarelor prevăzute de lege, la care au dreptul, beneficiază şi de următoarele ajutoare:

a) în caz de deces al unui salariat din universitate, se acordă celor îndreptățiți un ajutor de deces în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate, din bugetul asigurărilor sociale de stat şi/sau venituri proprii;
b) în caz de deces al unui membru de familie se acordă un ajutor de deces, conform prevederilor legale.

(2) În limita fondurilor disponibile, părțile contractante convin că salariații din U.S.A.M.V.B.T. pot să beneficieze de următoarele drepturi salariale, conform legislației în vigoare:

a) un premiu anual la valoarea salariului de bază care se acordă la finele anului calendaristic;

b) un premiu lunar în cuantum de 2% din fondul de salarii; acest fond de premiere se utilizează lunar, sumele nefolosite putând fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiaşi an calendaristic şi în acelaşi scop;

c) primă de instalare;

d) salariații care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfăşurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate;

e) tichete de vacanță, din venituri proprii, în condițiile legii. Tichetele se acordă odată cu indemnizația de concediu;

f) ajutoare sociale, tichete de masă şi tichete cadou din venituri proprii, în condițiile legii.

Art. 24. (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

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

(3) În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strict legătură cu interesele acestora şi în relația lor directă cu angajatorul.

Art. 25. (1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condițiilor prevăzute de lege.

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

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

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

SINDICATUL DIN UNIVERSITATEA DE ŞTIINȚE AGRICOLE ŞI MEDICINĂ VETERINARĂ A BANATULUI TIMIŞOARA C.I.F.: 29495501

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

CAPITOLUL V

SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 26. (1) Părţile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituţionalizat prin legislaţia în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condiţiilor de muncă.

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

(3) U.S.A.M.V.B.T va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la normele de sănătate şi securitate în muncă.

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

Art. 27. Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiţii normale, deosebite şi speciale, în conformitate cu prevederile Legii nr.19/2000, ale Legii nr. 263/2010 cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 28. Pentru prestarea activităţii în locuri de muncă cu condiţii grele, periculoase, nocive, vătămătoare, penibile sau altele asemenea salariaţii beneficiază, după caz, de sporuri la salariul de bază şi echipamente şi materiale de protecţie, în condiţiile legii.

Art. 29. (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa şi în limita fondurilor disponibile, echipamente de protecţie, instruirea şi testarea salariaţilor cu privire la normele de sănătate şi securitate a muncii. În acest scop, conducerea Universităţii va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziţionarea echipamentelor de protecţie.

(2) În toate cazurile în care, în afara echipamentului prevăzut de lege, U.S.A.M.V.B.T. cere o anumită vestimentaţie specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă de către angajator din venituri proprii.

(3) Încălcarea dispoziţiilor legale privitoare la sănătatea şi securitatea muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii. Nerespectarea obligaţiilor ce revin angajatorilor privind sănătatea şi securitatea muncii constituie contravenţie sau infracţiune, după caz, conform legii şi normelor în vigoare.

(4) Angajatorul este obligat să supună controlului medical anual întregul personal angajat, organizând împreună cu sindicatul semnatar, comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi medicul de medicina muncii programarea acestora.

Art. 30. (1) La nivelul Universităţii se va constitui un comitet de securitate şi sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaţilor în elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă. Comitetul de securitate şi sănătate în muncă funcţionează în baza unui regulament propriu.

(2) Acest comitet va prevedea în regulament măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligaţiile ce revin angajatorului şi salariaţilor în conformitate cu reglementările Ministerului Muncii, Familiei şi Solidarităţii Sociale. Timpul aferent acestor activităţi, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă.

(3) Instruirea angajaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii muncii se realizează de angajator periodic, prin modalităţi specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi reprezentanţii sindicatului semnatar al contractului colectiv de muncă.

(4) Angajatorul asigură condiţii ca fiecare salariat să primească o instruire suficientă şi adecvată în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, în special sub formă de informaţii şi instrucţiuni de lucru, specifice locului de muncă şi postului său în următoarele situaţii:

1. la angajare;

2. la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii;
3. la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
4. la reluarea activității după o întrerupere de minim 6 luni;
5. la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
6. la executarea unor lucrări speciale;
7. la modificarea legislației în domeniu.

(5) Instruirea prevăzută la alineatul (4) trebuie să fie :

a. adaptată evoluției riscurilor sau apariției unor noi riscuri;
b. periodică şi ori de câte ori este necesar.

(6) Universitatea, ca angajator, va asigura condițiile ca salariații acesteia să primească instrucțiunile adecvate referitoare la riscurile legate de securitate şi sănătate în muncă.

Art. 31. (1) În vederea menținerii şi îmbunătățirii condițiilor de desfăşurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

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

(2) Angajații instituției au obligația să păstreze în bune condiții spațiile dotate şi amenajate conform alin. 1.

(3) Măsurile concrete de aplicare a prevederilor alin. 1 se vor stabili de conducerea universității şi sindicat.

Art. 32. (1) U.S.A.M.V.B.T. va organiza la încadrarea în muncă şi ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceştia sunt apți pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați, prin cabinetul de medicină a muncii care deserveşte instituția. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

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

(3) Personalul din U.S.A.M.V.B.T. beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale şi psihologice care aparțin de universitate. Analizele medicale, solicitate de medicul de medicină a muncii, se vor realiza gratuit în baza trimiterii medicului de familie, pentru pachetul decontat de CNAS. Personalul din învățământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

(4) Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii, iar salariații au obligația de a se prezenta la serviciul medical de medicina muncii periodic.

(5) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaților în situații speciale şi în caz de pericol iminent.

Art. 33. (1) U.S.A.M.V.B.T. 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) U.S.A.M.V.B.T. va asigura, cu acordul sindicatului, trecerea salariaților care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante şi, după caz, recalificarea profesională a acestora.

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

Art. 34. (1) Personalul din învățământ beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei şi a tratamentului, în bazele de odihnă şi tratament, precum şi în alte spații contractate de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecției Sociale. În acest sens, Ministerul Educației Naționale va sprijini demersurile federațiilor sindicale reprezentative, în vederea obținerii unui număr cât mai mare de bilete de odihnă şi tratament pentru salariații din învățământ în perioada vacanțelor şcolare.

(2) Personalul didactic care însoțeşte studenți în tabere şi/sau excursii beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea şi masa. De aceleaşi drepturi beneficiază şi copiii acestora în vârstă de până la 14 ani.

(3) Copiii personalului din învățământ aflat în activitate sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior. Copiii întregului personal din învățământul superior aflat în activitate sunt scutiți de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte şi documente şcolare emise de universitate.

(4) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar şi nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate didactică beneficiază de gratuitate la cazarea în cămine.

(5) Copiii personalului din învățământul superior admişi pe locurile finanțate de la bugetul de stat, au prioritate şi beneficiază de gratuitate în căminele studențeşti. În acest scop, Ministerul Educației Naționale alocă pentru studenți sumele necesare, iar instituțiile de învățământ superior asigură cazarea gratuită în cămine studențeşti.

(6) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin.(4) şi alin. (5), universitatea are obligația ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului universitar, să transmită Ministerului Educației Naționale tabelele cu numărul studenților care urmează cursurile instituției şi care beneficiază de gratuitate la cazare.

Art. 35. (1) În limita fondurilor disponibile, angajatorul poate asigura parțial, din surse proprii, cazarea cadrelor didactice care domiciliază în alte localități, în condițiile legii.

(2) Angajatorul poate sprijini sindicatul semnatar pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: ziua Femeii, 1 Iunie, Crăciunul şi Anul Nou etc.

CAPITOLUL VI

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 36. În vederea stabilirii drepturilor şi obligaţiilor angajatorilor şi salariaţilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 37. Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetăţeanului şi numai pe criteriul aptitudinilor şi competenţei profesionale.

Art. 38. (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puţin clauzele prevăzute în Codul muncii şi în contractul colectiv de muncă la nivel de sector de activitate învăţământ superior şi cercetare.

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

(3) Fişa postului pentru fiecare salariat cuprinde toate activităţile aferente postului ocupat şi este anexă la contractul individual de muncă.

Art. 39. (1) În U.S.A.M.V.B.T. contractele individuale de muncă se încheie între rector şi salariat.

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

(3) La solicitarea scrisă a salariatului, organizaţia sindicală din care face parte acesta poate acorda asistenţă la modificarea contractului individual de muncă.

Art. 40. (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.

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

(3) Personalul din învăţământ superior poate încheia contract de muncă cu timp parţial în condiţiile legii.

Art. 41. (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, U.S.A.M.V.B.T. are obligaţia, sub sancţiunea prevăzută de art.19 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Informarea prevăzută la alin.(1) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art.17 şi art.18 din Codul muncii.

Art. 42. Desfăşurarea activităţii didactice în regim de cumul/ plata cu ora se face potrivit dispoziţiilor Legii educaţiei naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcţia de bază. Încadrarea personalului didactic în regim de cumul/plată cu ora se face în baza deciziei rectorului, remunerarea activităţii astfel desfăşurate făcându-se potrivit prevederilor legale şi hotărârilor senatului universitar.

Art. 43. Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv, regulamentul intern şi contractul individual de muncă, coroborate cu cele prevăzute de legislaţia muncii.

Art. 44. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

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

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

(4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
a) durata contractului;
b) locul muncii;
c) felul muncii;
d) condițiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

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

(6) În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data realizării acordului de voință al părților.

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

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

Art. 45. Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare, control și a personalului didactic auxiliar și nedidactic se face în conformitate cu prevederile Codului Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 46. (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, legislația de drept comun, de legislația specială, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile.

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

Art. 47. (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații implicați în activitatea întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3) din codul muncii.

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

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

Art. 48. (1) Contractul individual de muncă poate înceta:
- de drept;
- ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, potrivit legii.

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

Art. 49. (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 salariaţilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
b) pe durata suspendării activităţii ca urmare a instituirii carantinei;
c) pe durata în care salariata este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) pe durata concediului de maternitate;
e) pe durata concediului pentru creşterea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
g) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârşite de către acel salariat;
h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
i) pe durata rezervării postului didactic.

Art. 50. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicţii.

(2) Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaţilor este determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. Desfiinţarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală şi serioasă.

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

Art. 51. (1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenţia de concediere sindicatului din care face parte salariatul, înainte de emiterea deciziei de încetare.

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

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

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

Art. 52. (1) În toate situaţiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării în scris a salariatului a cauzei care determină concedierea.

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

Art. 53. (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să îşi îndeplinească obligaţiile care îi revin potrivit art. 69 şi art.70 din Codul muncii.

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

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

b) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;
c) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, în anul universitar respectiv.

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

(4) Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii:
a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeaşi instituție, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;
b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii/persoane cu grad de handicap în întreținere;
c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, persoanele cu handicap precum şi salariații care mai au cel mult 3 (trei) ani până la pensionare.

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

Art. 54. (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului despre această situație, fără a fi obligați să-şi motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție şi, respectiv 20 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere.

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

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

CAPITOLUL VII

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 55. (1) U.S.A.M.V.B.T. va face toate demersurile să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională, conform prevederilor legale.

(2) Prin „formare şi perfecționare profesională " părțile convin să înțeleagă orice procedură de calificare, recalificare, specializare şi perfecționare, prin care salariatul îşi lărgeşte domeniul de competență obținând un certificat sau o diplomă atestată.

(3) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

a) actualizarea cunoştințelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
b) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
c) obținerea unei calificări profesionale;
d) dobândirea unor cunoştințe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
e) reconversia profesională determinată de restructurări socio – economice;
f) prevenirea riscului şomajului;
g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(4) Identificarea posturilor pentru care este necesară calificarea şi/sau perfecționarea, căile de realizare, adaptarea programului anual şi controlul acestuia, informarea salariaților se face de către conducerea U.S.A.M.V.B.T. cu consultarea sindicatul semnatar.

Art. 56. (1) Formarea profesională a salariaților U.S.A.M.V.B.T., se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către universitate sau alte instituții abilitate din țară sau din străinătate;
b) stagii de practică şi specializare în țară şi în străinătate;
c) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;
d) alte forme de pregătire convenite, prevăzute de legislația în vigoare.

(2) Participarea la cursuri sau stagii de formare profesională poate fi inițiată de angajator sau de salariat, cu respectarea dispozițiilor legale, a Regulamentului intern, a prezentului contract colectiv de muncă şi a contractului individual de muncă, astfel încât atitudinea părților să nu constituie abuz de drept.

(3) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligațiile părților, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu U.S.A.M.V.B,.T., care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților şi fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Art. 57. (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de U.S.A.M.V.B.T. cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către U.S.A.M.V.B.T. , în calitate de angajator.

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

(3) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(4) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (3), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite

salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 58. Salariatul care a participat în condițiile prevăzute de art. 57 alin. 1, la un curs sau stagiu de formare profesională, încheie un act adițional la contractul individual de muncă, care prevede perioada obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului, perioadă de 1-5 ani, stabilită de conducerea universității în funcție de cursul sau stagiul de formare profesională de care a beneficiat.

Art. 59. (1) Pentru personalul didactic, didactic auxiliar, de cercetare, de conducere, de îndrumare şi de control, formarea continuă este un drept şi o obligație.

(2) Formarea continuă a personalului didactic, de conducere, de îndrumare şi de control se realizează în funcție de evoluțiile din domeniul educației şi formării profesionale, inclusiv în ceea ce priveşte curriculumul național, precum şi în funcție de interesele şi nevoile personale de dezvoltare.

Art. 60. Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154-158 din Codul muncii.

CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR

Art. 61. (1) Părţile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele şi pentru ceilalţi salariaţi libertatea de opinie.

(2) Conducerea universităţii se obligă să adopte o poziţie neutră, imparţială şi de parteneriat faţă de organizaţiile sindicale şi de reprezentanţii acestora.

(3) Părţile semnatare se obligă să asigure un climat normal de muncă în U.S.A.M.V.B.T., cu respectarea prevederilor legale, a contractului colectiv de muncă, cartei universitare, şi a regulamentelor interne.

Art. 62. (1) Conducerea U.S.A.M.V.B.T. se obligă să invite la şedinţele senatului, consiliului de administraţie, consiliilor facultăţilor, delegaţii desemnaţi de organizaţia sindicală reprezentativă, la discutarea problemelor profesionale, economice, sociale, culturale sau sportive.

(2) Înştiinţarea organizaţiei sindicale reprezentative privind întrunirea comisiei paritare, senatului universitar, consiliului de administraţie, şi consiliilor facultăţii se face cu cel puţin 72 de ore înaintea şedinţei, comunicând ordinea de zi şi documentele care vor fi discutate, cu excepţia şedinţelor care se desfăşoară în regim de urgenţă.

Art. 63. (1) Pentru fundamentarea acţiunilor prevăzute la art. 30 alin. 2 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată universitatea va pune la dispoziţia sindicatului reprezentativ ori va asigura accesul la informaţiile şi documentele solicitate în scris de aceştia, reprezentanţii sindicali având obligaţia de a păstra confidenţialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) U.S.A.M.V.B.T. recunoaşte dreptul reprezentanţilor organizaţiilor sindicale de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Organizaţia sindicală semnatară recunoaşte dreptul universităţii de a stabili prin Regulamentul intern, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii universităţii.

(4) În situaţiile în care apar divergenţe în legătură cu executarea prevederilor contractului colectiv de muncă, părţile semnatare vor încerca soluţionarea acestora mai întâi în comisia paritară la nivel de universitate.

(5) Părţile semnatare se angajează ca în situaţia în care, în mod repetat, membrii şi/sau conducătorii acestora aduc acuzaţii nejustificate, reclamaţii sau răspândesc informaţii false, în vederea instituirii unui climat nepropice muncii, să se delimiteze în mod oficial şi să ia măsuri conform reglementărilor interne ale U.S.A.M.V.B.T., respectiv Statutului sindicatului.

Art. 64. (1) Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator cu consultarea sindicatelor, potrivit legii.

(2) Organizaţiile sindicale participă prin reprezentanţi legali la elaborarea Planului operaţional anual al universităţii, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală şi socială.

CAPITOLUL IX

DISPOZIȚII FINALE

Art. 65. (1) Prezentul contract colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral de nici una dintre părțile semnatare.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se întregesc cu dispozițiile legislației în vigoare.

Art. 66. (1) Părțile semnatare se obligă să aducă la cunoştința salariaților, prevederile prezentului contract colectiv de muncă, prin afişare pe site-ul oficial al universității – www.usab-tm.ro şi cel al sindicatului USAMVBT – www.sindicat-usamvbt.ro şi se comunică direcțiilor, serviciilor, departamentelor, facultăților, etc. în formă electronică.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Timiş, de către una din părțile semnatare, în condițiile prevăzute de lege.

(3) Contractul încheiat în 3 exemplare originale a fost semnat astăzi 17.12.2013 de către părțile semnatare, reprezentate prin:

U.S.A.M.V.B.T.

RECTOR
Prof.univ.dr. Paul PÎRŞAN

PREŞEDINTE SENAT
Prof.univ.dr. Gheorghe DAVID

PRORECTOR
Prof.univ.dr. Gheorghe DĂRĂBUŞ

DIRECTOR GENERAL ADMINISTRATIV
Şef. lucr. dr. ing. Lucian DRAGOMIR

DIRECTOR ECONOMIC
Ec. Victoria PÂRVA

DIRECTOR RESURSE UMANE
Ec. Cornelia CHEȚ

CONSILIER JURIDIC
Jr. Simona HAIDUC

SINDICATUL U.S.A.M.V.B.T.

PREŞEDINTE
Prof.univ.dr.ing. Adrian GRUZEA

VICEPREŞEDINTE
Conf.univ.dr.ing. Sorin Tiberiu BUNGESCU

PREŞEDINTE SECȚIE SINDICALĂ FZB
Conf.univ.dr.ing. Ludovic CZISZTER

PREŞEDINTE SECȚIE SINDICALĂ FA
Şef.lucr.dr.ing. Veaceslav MAZĂRE

PREŞEDINTE SECȚIE SINDICALĂ FTPA
Şef.lucr.dr.ing. Diana RABĂ

PREŞEDINTE SECȚIE SINDICALĂ FMV
Şef.lucr.dr. Adrian STANCU

VICEPREŞEDINTE SECȚIE SINDICALĂ PERSONAL DIDACTIC AUXILIAR ŞI NEDIDACTIC
Ing. Mihai MIC

ANEXA NR.1

REGULAMENTUL
Privind organizarea şi funcţionarea Comisiei Paritare

Art. 1. Comisia paritară va fi compusă dintr-un număr egal de reprezentanţi ai U.S.A.M.V.B.T. şi ai Sindicatului din U.S.A.M.V.B.T. semnatari ai prezentului contract colectiv de muncă, desemnaţi de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă.

Art. 2. Comisia paritară este împuternicită să analizeze şi să rezolve totalitatea problemelor ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea uneia dintre părţi.

Art. 3. (1) Comisia paritară se va întruni lunar sau la cererea oricărei părţi, în termen de cel mult cinci (5) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Comisia paritară funcţionează valabil în prezenţa a cel puţin 3/4 din totalul membrilor şi ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenţi.

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

(3) În cazul în care comisia paritară nu va soluţiona problemele care apar în aplicarea prezentului contract colectiv de muncă în termen de 15 zile calendaristice de la data întrunirii, persoanele îndreptăţite au dreptul de a se adresa instanţelor judecătoreşti, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Hotărârea adoptată potrivit art. 2 este obligatorie pentru părţile contractante.

Art. 4. Timpul de muncă afectat activităţii comisiei paritare se recunoaşte ca timp de lucru efectiv prestat.

Art. 5. (1) Secretariatul comisiei paritare va fi asigurat de U.S.A.M.V.B.T., care are în sarcină cheltuielile de birotică. Prin grija secretariatului comisiei paritare, vor fi puse la dispoziţie sindicatului din U.S.A.M.V.B.T. copii ale proceselor verbale şi ale hotărârilor adoptate.

(2) Procesele verbale ale Comisiei paritare vor fi puse la dispoziţia sindicatului din U.S.A.M.V.B.T. într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare de la adoptare.