

## CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII DIN ORADEA

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, art.12 și art.17 alin.(1) lit.b) din Legea nr.130/1996, republicată, precum și a Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ **2007-2008**, se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție de învățământ superior între:

1. **Conducerea** Universității din Oradea, reprezentată prin:
  - Rector – prof.univ.dr.ing. Cornel-Crăciun ANTAL
  - Prorector – prof.univ.dr. Elena BONCHIȘ
  - Prorector – prof.univ.dr. Gheorghe ȚARA
  - Contabil șef – ec. Felicia ERDEI
  - Șef Departament Resurse Umane – Dana COZMA
  - Șef Birou Personal – Sorina PENCU
  - Consilier Juridic – Romulus INDRIEȘ
  
2. **Sindicatul** „CORPUL PROFESIONAL UNIVERSITAR” – Oradea, reprezentat prin:
  - Președinte – prof.univ.dr.ing. Gheorghe-Constantin IONESCU
  - Secretar General C.P.U. – ș.l.ing. Gabriella BÖHM
  - Vicepreședinte C.P.U. – ș.l. ing. Emilia PANTEA
  - Vicepreședinte C.P.U. – ing. Gavril FARCAȘ
  - Reprezentant C.P.U. – ș.l.dr.ing. Mihaela ROMAN
  - Reprezentant C.P.U. – ș.l.ing. Aurelian Stelian BUDA

### CAPITOLUL I

#### DISPOZIȚII GENERALE

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

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

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin prezentul contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Universității din Oradea, avându-se în vedere prevederile Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ, înregistrat la M.M.F.E.S. cu nr. 596/15 din 12.11.2007. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

(3) Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă pentru toți salariații Universității din Oradea indiferent de data angajării sau apartenența lor la sindicatul "C.P.U." Oradea (art. 9 din Legea nr. 130/1996 republicată).

(4) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va respecta dispozițiile legale în vigoare, privind aplicarea principiului egalității de tratament față de toți salariații, fără discriminări pe bază de 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 (art. 5 din Codul Muncii).

Art. 3 Părțile se obligă ca, în perioada de negociere a contractului colectiv de muncă, să nu declanșeze greve sau alte acțiuni de protest conform Legii nr.168/1999, respectiv, să nu efectueze concedieri pentru motive neimputabile salariaților.

Art. 4 (1) Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații Universității din Oradea ce desfășoară activități în baza contractului individual de muncă, conform art.11, alin. (1), lit.a) din Legea nr.130/1996, republicată.

(2) Părțile convin expres ca, salariații care nu sunt membri de sindicat să plătească benevol Sindicatului C.P.U., o contribuție lunară de 0,75% din veniturile lunare brute pentru a putea beneficia de facilitățile oferite prin prezentul contract colectiv de muncă, altele decât cele prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ.

Art. 5 (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislație și de Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național.

(2) În cazul în care ulterior, după încheierea contractului colectiv de la nivelul Universității din Oradea, cel încheiat la nivel de ramură învățământ va cuprinde clauze mai favorabile, cel de la nivelul universității se va adapta contractului colectiv de la nivelul superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.

(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.

Art. 6 (1) Drepturile și obligațiile personalului didactic sunt reglementate prin Legea nr.128/1997 privind Statutul personalului didactic, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Orice propunere de modificare privind drepturile și obligațiile personalului Universității din Oradea, nu poate fi făcută fără consultarea Sindicatului „Corpul Profesional Universitar” – Oradea.

Art. 7 Părțile convin să sărbătorească pe 5 octombrie Ziua Mondială a Educației, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

## 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 doi ani și intră în vigoare la data înregistrării acestuia, cu posibilitatea de prelungire.

(2) Dacă contractul nu este denunțat de nici una dintre părți cu minimum 60 de zile înainte de data expirării sau dacă nici una dintre părți nu are inițiativa renegocierii lui anterior expirării, contractul se prelungește automat pe o perioadă de un an.

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.

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

(3) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificărilor contractului, Universitatea din Oradea 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 „Corpul Profesional Universitar” – Oradea se obligă să nu declanșeze conflicte de interese, conform Legii nr.168/1999.

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris Direcției Generale de Muncă și Solidaritate Socială a Județului Bihor și devin aplicabile de la data înregistrării la această instituție.

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.

Art. 12 (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să constituie o comisie paritară, la nivelul Universității din Oradea, care este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea uneia dintre părți.

(2) Hotărârile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul Universității din Oradea.

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiilor paritare sunt stabilite prin regulamentul din anexa nr. 4 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, sindicatul C.P.U. are 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 părților care se fac vinovate de aceasta.

## CAPITOLUL III

### TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 14 (1) Durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Pentru personalul didactic de predare și instruire practică, norma didactică de predare este cea prevăzută de art. 79, art. 80 și art. 81 din Legea nr.128/1997 cu modificările și completările ulterioare, după caz, iar restul activităților, până la norma de 40 de ore/săptămână sunt activități prevăzute de Ordonanța Guvernului nr. 103/1998, aprobată cu modificări prin Legea nr.109/1999.

Art. 15 (1) Normativele și numărul de posturi pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic din Universitatea Oradea se vor stabili de către aceasta, în funcție de bugetul disponibil, după consultarea sindicatului semnatar (C.P.U.).

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

Art. 16 (1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul didactic din Universitatea Oradea sunt cele prevăzute în fișa postului elaborată de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului împreună cu Federația Națională Sindicală „Alma Mater” și cuprinsă în anexa nr. 3 la prezentul contract.

(2) Norma didactică a personalului didactic din Universitatea Oradea cuprinde activitățile menționate în art. 80 alin. (1) din Legea nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare. Norma personalului didactic care nu desfășoară activități de cercetare științifică sau echivalentă acesteia se majorează cu până la 4 ore convenționale, fără a depăși 15 ore convenționale (art. 81 alin. (2) din Legea nr. 128/1997). Aceste excepții se aprobă de consiliul facultății.

(3) Norma didactică se calculează ca normă medie săptămânală, indiferent de perioada anului universitar în care este efectuată, și se stabilește conform art. 80 din Legea nr.128/1997.

(4) Norma didactică săptămânală medie, calculată în ore convenționale pentru activitățile didactice, este cea stabilită prin art. 81 din Legea nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 17 (1) În funcție de condițiile specifice, comisia paritară poate conveni asupra unui orar flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern al universității.

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

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

Art. 18 (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) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de angajator.

(3) Orele suplimentare prestate în condițiile alin. (1) de către personalul didactic auxiliar și nedidactic se compensează prin zile libere acordate sau, ore suplimentare plătite (în limita fondurilor disponibile) în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acestora.

Art. 19 Personalului didactic de predare și instruire practică ce desfășoară alte activități decât cele care fac parte din norma didactică, i se aplică în mod corespunzător prevederile art. 18 din prezentul contract.

Art. 20 (1) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de minimum 15 % din salariul de bază pentru orele de muncă prestate.

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

(3) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform unui Regulament elaborat de Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative din învățământ.

(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.

Art. 21 (1) Personalul nedidactic și didactic auxiliar are dreptul la o pauză de masă de 15 minute, care se include în programul de lucru.

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

Art. 22 Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea 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 și vechimea.

Art. 23 Salariații 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 și vechimea integrală în muncă/învățământ.

Art. 24 (1) La cererea femeilor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

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

Art. 25 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 și nu vor fi detașate decât cu acordul lor.

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

(2) În fiecare săptămână, salariații au dreptul la 2 zile 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 se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În această situație, salariații vor beneficia de zile libere compensatoare sau de un spor la salariu de 100% din salariul de bază.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;

- 1 Mai;  
- 1 Decembrie;  
- 25 și 26 decembrie;  
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre sărbătorile religioase anuale declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

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

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

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

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru salariați se stabilește de către Senatul universității împreună cu Sindicatul „Corpul Profesional Universitar” – Oradea, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză, până la data de 15 octombrie.

(3) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de cel puțin 62 de zile, respectiv 78 de zile calendaristice.

(4) Se consideră activitate de maximum 16 zile calendaristice pentru personalul didactic care însoțește studenții în practică sau la altfel de activități care se organizează în perioada vacanțelor școlare.

(5) Personalul didactic auxiliar beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 8 zile lucrătoare, potrivit legii.

(6) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 5 zile lucrătoare (CCM Național, art. 57 alin. (2) și Codul Muncii, art. 142).

Art. 28 (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 5 zile, plus încă 10 zile în cazul mamei dacă aceasta a efectuat un curs de puericultură, făcând dovada efectuării acestuia (cf. Art. 61 alin (1) lit. (c) din C.C.M. la nivel Național);
- c) căsătoria unui copil - 3 zile;
- d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor salariatului - 3 zile;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile;
- f) decesul bunicilor, fraților, surorilor salariatului - 1 zi;
- g) donatorii de sânge, conform legii.

(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 suplینirea salariaților prevăzuți la alin. (1) va fi remunerat corespunzător pentru activitatea suplimentară prestată/orele de predare efectuate în locul cadrului didactic beneficiar al zilelor libere plătite.

Art. 29 (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de rectorul universității conform legislației în vigoare.

(2) Personalul didactic de predare și instruire practică poate beneficia de concedii fără plată, pentru rezolvarea unor situații personale, pe o perioadă mai mare de 30 de zile, altele decât cele prevăzute de art. 102(2) din Legea nr.128/1997, cu modificările și completările ulterioare, cu aprobarea Senatului Universității, conform metodologiei stabilite de acesta.

(3) 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; aceste concedii reprezintă vechime în muncă/învățământ.

(4) Angajații universității mai pot beneficia de concediu pentru îngrijirea copilului, până la împlinirea vârstei de doi ani și respectiv trei ani pentru copiii cu handicap. Pe lângă acest concediu, mama mai poate beneficia de un concediu fără plată, de până la un an, pentru creșterea copilului.

Art. 30 În cazul decesului mamei sau al tatălui copilului, la cererea părintelui supraviețuitor, acesta va beneficia de concediul rămas neutilizat de către cel decedat, pentru creșterea copilului.

## CAPITOLUL IV

### SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 31 (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi bănești prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă, părțile contractante vor stabili fondurile și vor identifica sursele de finanțare, înainte de adoptarea legii bugetului de stat precum și în vederea modificării ulterioare a acesteia.

(2) Conducerea Universității din Oradea se obligă să întreprindă demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal.

(3) Sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă are dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale, solicitând rectificarea erorilor constatate în modul de fundamentare a proiectului de buget al Universității din Oradea.

Art. 32 (1) Salariul de bază este reglementat prin ordin de ministru, conform legii.

a) pentru personalul didactic, salariul de bază este constituit din salariul de bază al funcției didactice, la care se adaugă sporurile și indemnizațiile prevăzute de lege, inclusiv salariul de merit și gradația de merit;

b) pentru personalul didactic auxiliar, salariile de bază vor fi diferențiate pe funcții, grade și trepte profesionale și se stabilesc potrivit Legii nr.128/1997, cu modificările și completările ulterioare;

c) pentru personalul nedidactic salariile de bază vor fi diferențiate pe funcții, grade și trepte profesionale, între limite, potrivit legii;

(2) Pentru personalul didactic de predare și instruire practică salarizat prin plata cu ora sau cumulul se face conform prevederilor art. 17 alin. (3), art. 18, art. 19 alin. (2) din HG nr. 281 din 17.06.1993 și O.M.Ed.C.T. nr. 1350 din 20.06.2007.

Art. 33 (1) Personalul didactic beneficiază la fiecare tranșă de vechime în învățământ/grad/treaptă profesională de un spor de 3% din salariul de bază, pentru suprasolicitare neuropsihică. Acest spor se include în salariul de bază.

(2) Personalul didactic și didactic auxiliar, cu o vechime neîntreruptă în învățământ de peste 10 ani beneficiază de un spor de stabilitate de 15% din salariul de bază, care face parte din acesta.

(3) Universitatea din Oradea va acorda personalului didactic și nedidactic, din venituri proprii, în limita fondurilor disponibile și alte sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare, în condițiile legii, astfel:

– o ajustare anuală a salariului de bază al funcției, pe baza performanțelor profesionale, rezultate din evaluărilor anuale;

– tichete de masă lunare, începând cu categoriile cele mai defavorizate de salariați din punct de vedere al nivelului de salarizare din universitate, ce se vor stabili în comisia paritară, în funcție de prevederile legale în vigoare;

– un spor de fidelitate de 15% din salariul de bază, personalului nedidactic, cu o vechime neîntreruptă de peste 10 ani în Universitatea din Oradea. Acordarea acestui spor se va face în urma unei cereri personale, în scris, aprobate de Rector. Încadrarea în fonduri se va face ținând cont de ordinea descrescătoare a vechimii neîntrerupte în muncă a solicitanților, la Universitatea din Oradea.

Art. 34 (1) Părțile convin asupra următoarelor drepturi salariale suplimentare:

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

Tranșa 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 plătește începând cu data de 1 a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea.

b) spor de până la 100% la salariul de bază pentru personalul muncitor care lucrează în condiții deosebite, grele, periculoase, penibile și speciale, diferențiat, pe categorii de personal, în funcție de rezultatele expertizării locurilor de muncă stabilite în comisia paritară, cu respectarea legislației în vigoare;

c) spor de 25% din salariul de bază pentru personalul care își desfășoară activitatea în timpul nopții;

d) spor de 30% din salariul de bază al funcției, pentru personalul care desfășoară activități în condiții de risc sau toxice stabilite potrivit legii, precum și în zone intens poluate;

e) spor de 15% din salariul de bază pentru salariații care dețin titlul științific de doctor;

f) pentru orele suplimentare se acordă un spor de 100% din salariul de bază, dacă munca astfel prestată nu a putut fi compensată cu ore libere plătite conform art. 26 alin. (3) din prezentul contract;

g) pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare legală ori religioasă, salariatului i se acordă o zi liberă plătită și un spor de 100% din salariul de bază;

(2) Personalul Universității din Oradea beneficiază și de următoarele sporuri și ajutoare:

a) asigurarea plății – din surse proprii – a transportului și cazării cadrelor didactice care domiciliază în alte localități, conform cu prevederile art. 104 alin. (4) din Legea nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare;

b) în caz de deces al unui salariat din învățământ cei îndreptățiți beneficiază de un ajutor în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate din bugetul asigurărilor sociale;

c) în caz de deces al unui membru de familie se acordă un ajutor de deces conform Legii nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare;

d) un salariu de bază plătit de angajator mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia va beneficia de plata unui salariu de bază. Acest ajutor se acordă inclusiv din venituri proprii (art. 51 lit. (c) din C.C.M.N. și art. 36 alin 5 lit. f din C.C.M.R.Î.).

(3) În proiectul de buget și respectiv fila de buget a Universității din Oradea se vor evidenția, respectiv, asigura sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia.

(4) Sporurile prevăzute la alin. 1, lit. b) și d), nu se includ în salariul de bază și nu se mai acordă după normalizarea condițiilor de muncă în conformitate cu dispozițiile art. 42 din prezentul contract.

Art. 35 Părțile contractante convin ca personalul din Universitatea din Oradea să beneficieze de următoarele premii:

a) un premiu anual, conform Hotărârii de Guvern nr. 829/1994, Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului făcând demersurile necesare în vederea acordării acestuia;

b) un premiu lunar din suma de 2% din fondul de salarii; acest fond de premiere se utilizează lunar, sumele nefolosite putând fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an calendaristic și în același scop;

c) un premiu dintr-un fond constituit în limita a 30% din totalul veniturilor nete realizate în Universitatea din Oradea, prin activități suplimentare față de cele prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli. Criteriile de acordare se stabilesc în comisia paritară de la nivelul Universității din Oradea;

d) o primă de instalare, potrivit legii, indiferent de domiciliu;

e) salariații care se pensionează la vârsta standard primesc o indemnizație egală cu două salarii de bază avute în luna pensionării;

f) salariații care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate, împreună cu indemnizația prevăzută la lit.e);

g) o primă de vacanță din venituri proprii, în condițiile legii. Cuantumul acestei prime se va stabili de către comisia paritară și se acordă odată cu indemnizația de concediu.

Art. 36 Părțile contractante convin ca membrii Sindicatului C.P.U. să beneficieze din partea angajatorului de o suplimentare a sumelor alocate de către sindicat cadourilor de crăciun, în cuantum de până la 50 lei/membru de sindicat, respectiv angajat nemembru care respectă prevederile articolului 4 alin (2) din prezentul contract.

Art. 37 (1) Drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc lunar, înaintea oricăror alte obligații ale instituțiilor și unităților de învățământ.

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

(3) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatului, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul (art.158, al. (2) Codul Muncii).

(4) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei (art.159, al. (3) Codul Muncii).

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

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

(7) Universitatea din Oradea se obligă să depună toate diligențele necesare pentru plata la timp a salariilor.

## CAPITOLUL V

### CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 38 (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. Părțile, prin intermediul comisiei paritare, vor încheia un protocol în acest sens.

(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. 39 (1) La nivelul Universității din Oradea locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiții normale și deosebite, conform Legii nr.19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, valabile până la data de 6 martie 2007 inclusiv, acordate în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, vor fi reînnoite potrivit H.G. nr.246/2007.

Art. 40 (1) Angajatorul și 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.

(2) Angajatorul împreună cu Sindicatul C.P.U. vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin.(1).

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

(4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către angajator împreună cu Sindicatul C.P.U..

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

(6) Încadrarea persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale se va realiza în condițiile îndeplinirii tuturor criteriilor menționate la art. 2 alin.(1) din Hotărârea de Guvern nr.1025/2003 (*privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, M.Of. nr. 645/10.09.2003*).

Art. 41 Angajații Universității din Oradea care prestează activități în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, primesc sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru cu o oră, alimentație specifică, concedii suplimentare (cf.art. 27 alin (6) din prezentul contract), reducerea vârstei de pensionare, echipamente și materiale de protecție gratuite, conform legii.

Art. 42 În cazul în care condițiile de muncă se normalizează, salariații vor beneficia pentru refacerea capacității de muncă încă două luni, dacă au beneficiat anterior de acestea, de spor pentru nocivitate și alimentație de protecție a organismului (art. 25 alin. (1) CCM Național).

Art. 43 (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. În acest scop, conducerea Universității din Oradea va prevedea în proiectul de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție care se vor asigura de la bugetul de stat, prin contractul instituțional, respectiv bugetul propriu, după caz.

(2) La cererea sindicatului, angajatorul va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentului, în cadrul comisiei paritare.

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

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

Art. 44 (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în Universitatea din Oradea se va constitui un Comitet de sănătate și securitate în muncă, în conformitate cu prevederile legale (art. 36 CCM Național).

(2) Comitetul de sănătate și securitate în muncă va fi constituit – în decurs de o lună de la semnarea prezentului contract colectiv de muncă – din reprezentanții desemnați de Sindicatul C.P.U., pe de o parte, și angajator, pe de altă parte, în număr egal.

(3) Reprezentanții în comitetul de sănătate și securitate în muncă desemnați de sindicatul „Corpul Profesional Universitar”, poartă denumirea de lucrători delegați ai salariaților cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă sau lucrători desemnați.

(4) Lucrătorii delegați prevăzuți la alineatul precedent vor fi aleși pentru un mandat de 2 ani, cu posibilitatea prelungirii. Aceștia pot fi retrași sau înlocuiți în aceleași condiții în care au fost desemnați.

(5) Timpul de muncă afectat activității în comitetele de sănătate și securitate în muncă (timp care nu va depăși opt ore pe lună), se consideră timp de lucru efectiv prestat.

(6) Activitatea comitetelor de sănătate și securitate în muncă se va desfășura în baza reglementărilor-cadru în vigoare și a regulamentelor proprii.

(7) 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.

(8) 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.

(9) Organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă este cuprinsă în regulamentele interne și se vor aduce la cunoștința salariaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul unității.

(10) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

Art. 45 (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;

- 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 – educativ;

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

- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

(2) În luna octombrie a fiecărui an, senatul universitar este obligat să prezinte, în cadrul comisiei paritare, în conformitate cu prevederile Legii învățământului nr. 84/1995 republicată, cu modificările și completările ulterioare, raportul privind starea învățământului din Universitatea din Oradea.

Art. 46 (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) Examinarea medicală are ca scop și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

(3) Personalul din învățământ beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice școlare precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului și Ministerul Sănătății. Analizele medicale se vor realiza gratuit în baza trimerii medicului de familie. 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.

Art. 47 Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 48 (1) Angajatorul 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 posturile vacante ale Universității din Oradea și, după caz, recalificarea profesională a acestora.

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

Art. 49 Universitatea din Oradea are obligația să prevadă în proiectul de buget sumele necesare pentru acordarea cadrelor didactice ale Universității din Oradea a unei reduceri de 50%, pentru 6 călătorii/an dus-întors pe mijloacele de transport feroviare, pe linii interne. Decontarea acestora va avea loc pe baza tichetelor ce dovedesc călătoriile, la întoarcere, în limita fondurilor disponibile la facultăți.

Art. 50 (1) Personalul din învățământ beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea transportului, a cazării, a mesei și a tratamentului, în bazele de odihnă și tratament ale învățământului și sindicatelor, precum și în alte spații contractate de Ministerul Muncii, Egalității de Șanse și Familiei (Legea 128/1997, art. 105 alin (2)).

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

(3) Copiii personalului didactic aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate didactică sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere și beneficiază de gratuitate la cazarea în căminele universității. Copiii întregului personal din învățământ sunt scutiți de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare.

(4) Copiii personalului din învățământ (părinte, întreținător legal), admiși pe locurile finanțate de la bugetul de stat, au prioritate și beneficiază de gratuitate în internate și cămine studentești.

(5) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin.(4), Universitatea din Oradea are obligația ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului universitar, să transmită Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului tabelele cu numărul studenților care urmează cursurile Universității din Oradea și care beneficiază de gratuitate la cazare.

(6) Personalul didactic, didactic auxiliar și personalul de cercetare integrat în catedre, trimis de universitate la activități de perfecționare sau la manifestări științifice, beneficiază de drepturile prevăzute de lege pentru personalul aflat în deplasare, precum și de plata taxei de participare, în limita fondurilor bugetare alocate acestor activități și din alte surse, inclusiv din contracte de cercetare științifică sau sponsorizări.

(7) Personalul didactic și personalul de cercetare integrat în catedre, beneficiază în limita fondurilor bugetare alocate prin buget sau din fonduri extrabugetare, inclusiv din contracte de cercetare științifică sau sponsorizări, de acoperirea integrală a cheltuielilor de deplasare și de participare la manifestări științifice organizate în străinătate, cu aprobarea Senatului universitar (Legea 128/1997, art. 107 alin (2)).

## CAPITOLUL VI

### CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 51 În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 52 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. 53 (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 scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), în maxim 60 de zile de la data angajării.

(3) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă al acestuia și se actualizează anual.

Art. 54 (1) În Universitatea din Oradea contractele individuale de muncă se încheie între rector și salariați.

(2) Contractele individuale de muncă se încheie prin grija și pe cheltuiuala angajatorului.

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

Art. 55 (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.

Art. 56 (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.19 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

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

Art. 57 (1) Mișcarea personalului didactic și didactic auxiliar se realizează în conformitate cu prevederile Legii nr.128/1997, modificată și completată, și ale Metodologiei aprobate prin Ordinul Ministrului Educației Cercetării și Tineretului.

(2) Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului se obligă ca, până la data de 15 noiembrie a fiecărui an calendaristic, să aducă la cunoștința celor interesați, prin publicare, ordinul de aprobare a metodologiei privind mișcarea personalului didactic și a calendarului desfășurării acesteia, tematica și condițiile de participare la concurs.

Art. 58 (1) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara Universității din Oradea obțin aceleași rezultate, salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.

(2) Prevederile alin.(1) se aplică și în cazul în care concurenții sunt ambii salariați ai Universității din Oradea, dar la facultăți sau departamente diferite, în acest caz având prioritate salariatul facultății sau departamentului al cărui post este scos la concurs.

Art. 59 (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din Universitatea din Oradea, la încheierea contractului individual de muncă/contractului de management, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:

- 30 de zile calendaristice pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic;

- 90 de zile calendaristice pentru personalul de conducere, îndrumare și control;

- 3 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. 60 Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza deciziei rectorului, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor art.32 alin.(2) din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 61 Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 62 (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

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

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- 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.(2) 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. 63 (1) Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare.

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

Art. 64 (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii de drept comun sau de legislația specială.

(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, contractelor individuale de muncă.

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

Art. 65 Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.

Art. 66 (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de 100% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile și adaosurile de care salariatul ar fi beneficiat dacă s-ar fi aflat în activitate.

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

Art. 67 (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. 68 (1) Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care salariața este însărcinată;

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

g) pe durata 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. 69 (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege, 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. 70 (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 „C.P.U.” – Oradea înainte de emiterea deciziei.

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

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

Art. 71 (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 salariatului a deciziei de concediere, cu precizarea motivului de emitere a acesteia.

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

Art. 72 (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 și art.70 din Codul muncii.

(2) 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;

(3) În cazul în care la nivelul unității 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 a persoanelor ce le ocupă.

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, 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;
- 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.

(5) 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, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

(6) Hotărârea privind concedierile individuale din motive care nu țin de persoana salariatului, sau colective, dispuse de angajator, se adoptă de comisia paritară.

Art.73 Dacă Universitatea din Oradea își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaților are obligația de a încunoștiința în scris sindicatul despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa locală și la sediul unității. Unitatea va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă pentru motivele prevăzute la art.70 alin.(2) și (3) din prezentul contract colectiv de muncă, 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.74 (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 și, respectiv 20 de zile calendaristice, pentru salariații cu 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. 75 (1) Universitatea din Oradea se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.

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

- a) participarea la cursuri organizate de casele corpului didactic 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.128/1997, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de angajator și Sindicatul C.P.U.

Art. 76 (1) Universitatea din Oradea se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea sindicatului.

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din prezentul contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Universității din Oradea.

(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 din Oradea.

Art. 77 (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 din Oradea va prevedea în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli.

Art. 78. (1) Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 194 din Codul Muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 195 din Codul Muncii.

(2) În cazul când este trimis de către angajator, cu respectarea legislației în vigoare, în situația scoaterii totale din activitate, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind, pe perioada cursurilor/stagiilor de formare profesională, de o indemnizație egală cu salariul brut plătit de angajator, dacă prin lege specială nu se prevede altfel.

Art. 79 (1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 149 – 151 din Codul Muncii.

(2) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiuala 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.

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

Art. 80 Universitatea din Oradea se obligă să consulte sindicatul C.P.U. în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

## CAPITOLUL VIII

### ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 81 - (1) Cu privire la medierea conflictelor de muncă prevăzute de Legea nr. 168/1999, dacă părțile convin printr-un proces-verbal semnat să înceapă medierea, în termen de 48 de ore, fiecare parte va propune o listă de candidați din lista de mediatori numiți de Ministrul Muncii, Egalității de Șanse și Familiei la nivelul județului Bihor.

(2) În situația în care după prima întâlnire nu vor reuși să stabilească un mediator de comun acord, procedura de mediere încetează, trecându-se la următoarea etapă prevăzută de lege.

(3) În cazul în care s-a numit un mediator de comun acord, etapele medierii vor fi următoarele:

a) părțile implicate sunt obligate ca în termen de 48 de ore de la numirea mediatorului să pună la dispoziția acestuia datele necesare; dacă mediatorul are nelămuriri, acesta poate cere părților, în maximum 72 de ore de la primirea actelor, relații scrise cu privire la revendicările formulate, la actele depuse sau întocmite în timpul concilierii, precum și la rezultatele acesteia;

b) în maximum 8 zile de la numire, mediatorul este obligat să convoace ambele părți implicate; părțile implicate vor avea un număr egal de reprezentanți la mediere, de regulă același număr ca și la conciliere, și aceleași persoane, dacă este posibil;

c) la fiecare întâlnire se va încheia un proces-verbal care va fi semnat de mediator și de părțile aflate în conflict;

d) medierea nu poate dura mai mult de 30 de zile de la data la care mediatorul a fost numit și a acceptat medierea; în caz contrar, medierea încetează și se trece la următoarea etapă legală de soluționare a conflictului. (Art. 85 din CCM Național)

Art. 82 (1) Conducerea Universității din Oradea are obligația de a invita reprezentantul sindicatului C.P.U., desemnat de conducerea acestuia, la ședințele de Senat și Birou Senat. Aceeași prevedere se aplică și la nivelul facultăților/departamentelor, pentru Consiliul facultății, respectiv, Biroul Consiliului facultății sau departamentului – în conformitate cu art. 30 alin. (1) din Legea nr.54/2003. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților sindicatului și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

(2) Înștiințarea sindicatului privind întrunirea comisiei de dialog social, comisiei paritare, a senatului, a biroului senatului, 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.

(3) Hotărârile organismelor de conducere enumerate la aliniatele (1) și (2) vor fi comunicate, în scris, sindicatului C.P.U. în termen de 7 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

Art. 83 Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 alin. (2) din Legea nr. 54/2003, angajatorul va pune la dispoziția sindicatului ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

Art. 84 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. 85 - Angajatorul se obligă ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă (Art. 93 CCM Național).

Art. 86 - Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în universitate, cu respectarea prevederilor legii, ale contractului colectiv de muncă, a Cartei universității, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

Art. 87 (1) Universitatea din Oradea este obligată să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția sindicatului, spațiul corespunzător funcționării acestuia și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege.

(2) Universitatea din Oradea va asigura în incinta sa, gratuit, pentru activitatea sindicatului, spațiul și mobilierul necesare, precum și acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ).

Art. 88 Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatului nu li se poate modifica contractul individual de muncă și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespundere 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. 89 (1) La cererea sindicatului și cu acordul membrilor de sindicat angajatorul se obligă la încasarea cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor, vor fi virate în contul sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Cotizația plătită de membrii sindicatului semnat în cuantum de 1% din venitul brut realizat (procent care conține și cotizația către Federația Națională Sindicală „ALMA MATER”), este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Art. 90 Angajatorul se obligă să suporte, pentru 1/3 dintre biletele de odihnă repartizate angajaților, 50% din costul acestora, bilete care vor fi considerate cu regim special social și de care vor putea beneficia doar angajații al căror salariu nu depășește dublul salariului minim brut pe economie. Sindicatul C.P.U. este direct răspunzător de repartizarea acestor bilete cu regim special. **Suma stabilită de comun acord între părți, pentru asigurarea subvenționării билетelor în cauză este de 7.000 lei/an.**

Art. 91 Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților sindicatului 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. 92 Angajatorul și sindicatul își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 93 (1) Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu cele ale prezentului contract colectiv de muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adițional.

(2) Angajatorul va încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariații nou angajați.

Art. 94 În toate situațiile de reorganizare a Universității din Oradea drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni.

Art. 95 La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământ se va ține cont de convențiile internaționale privind această activitate la care România este parte semnatară, de Recomandarea UNESCO-OIM privind Statutul cadrului didactic, precum și de recomandările UNESCO privind personalul didactic din învățământul superior adoptate la Paris la 12 noiembrie 1997.

Art. 96 Universitatea din Oradea se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învățământului către o terță persoană și să recupereze, conform legii, toate spațiile și terenurile care au aparținut de drept învățământului.

## CAPITOLUL IX

### DISPOZIȚII FINALE

Art. 97 (1) În baza prevederilor art. 11 alin.(3) din Legea nr.130/1996, republicată, Universitatea din Oradea va prevedea în bugetul de venituri și cheltuieli sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractului colectiv de muncă.

(2) Sumele prevăzute conform alin.(1) se vor calcula luând ca bază suma de 1 leu/salariat/an.

(3) Din sumele astfel constituite, 50% se virează sindicatului C.P.U., cu care a fost negociat și semnat prezentul contract colectiv de muncă.

(4) Restul de 50% vor fi virate într-un subcont distinct al serviciului financiar-contabil din cadrul Universității din Oradea. Sumele vor fi utilizate pentru: tipărirea și distribuirea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Universității din Oradea, achiziția de furnituri de birou necesare în cadrul negocierilor, cheltuieli de protocol cu ocazia ședințelor de negociere, materiale publicitare privind activitatea celor două părți etc. Angajatorul și sindicatul vor urmări și sprijini constituirea, defalcarea și virarea, pe destinații, a fondurilor aferente negocierii contractului colectiv.

Art. 98 Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului, potrivit legii.

Art. 99 Prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Universității din Oradea, 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 tipărire și afișare în Universitatea din Oradea, prin grija angajatorului.

### **PĂRȚILE SEMNATARE:**

#### **Universitatea din Oradea**

- Rector – prof.univ.dr.ing. Cornel-Crăciun ANTAL
- Prorector – prof.univ.dr. Elena BONCHIȘ
- Prorector – prof.univ.dr. Gheorghe ȚARA
- Contabil șef – ec. Felicia ERDEI
- Șef Departament Resurse Umane – Dana COZMA
- Șef Birou Personal – Sorina PENCU
- Consilier Juridic – Romulus INDRIEȘ

#### **Sindicatul „CORPUL PROFESIONAL UNIVERSITAR” – Oradea**

- Președinte – prof.univ.dr.ing. Gheorghe-Constantin IONESCU
- Secretar General C.P.U. – ș.l.ing. Gabriella BÖHM
- Vicepreședinte C.P.U. – ș.l. ing. Emilia PANTEA
- Vicepreședinte C.P.U. – ing. Gavril FARCAȘ
- Reprezentant C.P.U. – ș.l.dr.ing. Mihaela ROMAN
- Reprezentant C.P.U. – ș.l.ing. Aurelian Stelian BUDA

---

---

ANEXA 1

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

încheiat și înregistrat sub nr. .... / ..... în registrul general de evidență a salariaților

**A. Părțile contractului**

Angajator - Universitatea din Oradea cu sediul în Oradea, str. Armatei Române nr.3-5, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din ..... sub nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin ....., în calitate de .....,

și

salariatul/salariața - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea ....., str. .... nr. ...., județul ..... posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria ..... nr. ...., eliberat/eliberată de ..... la data de ....., CNP ....., permis de muncă seria ..... nr. .... din data .....,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

**B. Obiectul contractului:** .....

**C. Durata contractului:**

a) nedeterminată, salariatul/salariața ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....

b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post/pe post vacant.

**D. Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la .....

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: .....

**E. Felul muncii**

Funcția/meseria ..... conform Clasificării ocupațiilor din România.

### **F. Atribuțiile postului**

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

### **G. Condiții de muncă**

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr.31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/ deosebite/speciale de muncă potrivit Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

### **H. Durata muncii**

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi (cel puțin 2 ore/zi), ..... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

### **I. Concediul**

Durata concediului anual de odihna este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă) și conform prevederilor art.29 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Ramură Învățământ.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

Concediul se va efectua conform programării și înțelegerii dintre părți.

### **J. Salariul**

1. Salariul de bază lunar brut ..... lei.

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri<sup>1</sup> .....
- b) indemnizații .....
- c) alte adaosuri .....

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt .....

5. Părțile convin ca următoarele obligații bănești ale salariatului să fie achitate prin serviciile financiar contabile ale unității<sup>2</sup> .....

#### **K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:**

- a) echipament individual de protecție .....
- b) echipament individual de lucru .....
- c) materiale igienico-sanitare.....
- d) alimentație de protecție .....
- e) alte drepturi si obligații privind sănătatea și securitatea în muncă .....

#### **L. Alte clauze:**

- a) perioada de probă este de .....
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

#### **M. Drepturi si obligații generale ale părților**

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

<sup>1</sup> Se vor prevedea toate sporurile ce se cuvin fiecărui salariat în funcție de condițiile în care își desfășoară activitatea

<sup>2</sup> Contribuția egală cu 1% din drepturile salariale, cotizația de sindicat în cuantum de maxim 1% din salariul brut și altele.

- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;

- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;

b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă, potrivit specificului activității;

c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;

g) alte obligații, în funcție de specificul unității .

## **N. Dispoziții finale**

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de munca aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori /ramurii /național, înregistrat sub nr. ....../..... la Direcția

---

---

generală de muncă și solidaritate socială a județului/municipiului ...../Ministerul Muncii , Solidarității Sociale și Familiei.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în doua exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

**O.** Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,                      Salariat,  
.....                                      .....

Reprezentant legal,  
.....

Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. .... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,  
.....

ANEXA 2

FISA INDIVIDUALA A POSTULUI Nr.....

În temeiul legii și al contractului colectiv de muncă încheiat între ....., înregistrat la ..... cu nr. ...., la care subsemnatul(a) ader, obligându-mă să respect prevederile art. ....din contractul colectiv de muncă, se încheie azi, ....., prezenta fișă individuală a postului.

Postul.....

Poziția (numele).....

Compartimentul.....

Cerințe:

studii superioare.....

specifice postului.....

Relații:

a) ierarhice.....

b) funcționale.....

c) de colaborare.....

Domnul/doamna....., posesor al contractului individual de muncă, înregistrat în registrul de evidența a contractelor individuale de muncă la nr....., negociază în condițiile art..... din contractul colectiv de muncă, următoarele atribuții și sarcini, structurate pe următoarele capitole:

**Capitolul I** - Sarcinile de serviciu obligatorii, reprezentând .....norma de bază corespunzătoare unei părți de .....din salariul de bază, stabilite la data de .....

Rector,

Salariat,

**Capitolul II** - Obligații/atribuții profesionale suplimentare, reprezentând ..... norma de bază (ore suplimentare), corespunzătoare unui spor de .....din salariul de bază, conform reglementărilor in vigoare, stabilite la început de an școlar/universitar.....

Rector,

Salariat,

**Capitolul III** - Activități suplimentare neprevăzute în încadrarea pe post, efectuate prin ordin de serviciu etc.și care se vor plăti prin ore suplimentare, premii lunare, zile libere etc.

<i>Nr.crt.</i>	<i>Activitatea</i>	<i>Data</i>	<i>Recompensata prin .....</i>	<i>Rector/Director</i>	<i>Observații</i>

Rector,

**Capitolul IV** - Activități suplimentare deosebite efectuate cu înalt profesionalism și cu rezultate deosebite ce constituie argumentele pentru acordarea salariului de merit sau a premiilor lunare, in conformitate cu H.G. nr.281/1993, cu modificările ulterioare.

<i>Nr.crt.</i>	<i>Activitatea suplimentară deosebită</i>	<i>Data</i>	<i>Recompensată prin .....</i>	<i>Rector/Director</i>	<i>Observații</i>

Rector,

**Capitolul V - Sancțiuni primite de angajat.**

<i>Nr.crt.</i>	<i>Motivul sancțiunii</i>	<i>Data</i>	<i>Sancțiunea primită</i>	<i>Rector/Director</i>	<i>Observații</i>

Rector,

Capitolele III,IV și V au fost discutate în senatul universitar/consiliul profesoral/consiliul de administrație, la care sunt invitați și cei în cauză.

Rector,

Președinte de sindicat,

Am luat la cunoștință,

Semnătura

data,

**NOTĂ:** De exactitatea datelor trecute în fișa postului răspund rectorul/directorul instituției sau al unității de învățământ și salariatul.

ANEXA 3

FIȘA POSTULUI TIPIZATĂ

la nivel național, pentru învățământul superior, elaborată în baza art.79 alin.1 și 2 și a art.80 alin.1 din  
Legea nr.128/1997, privind Statutul personalului didactic

**A. Activități normate în statul de funcțiuni**

*A. I. Activități de predare, inclusiv pregătirea acestora*

- 1.Cursuri la forma de învățământ de lungă sau scurtă durată;
- 2.Cursuri la forma studii aprofundate - master;
- 3.Cursuri la forma studii academice postuniversitare;
- 4.Cursuri la forma studii postuniversitare de specializare, inclusiv cursuri\*\*) de pregătire pentru examenele de definitivat sau dobândirea de grad didactic, organizate pentru profesorii din licee, gimnazii și pentru institutori;
- 5.Cursuri de perfecționare postuniversitare, inclusiv cursuri\*\*) de pregătire pentru examenele de definitivat sau dobândirea de grad didactic, organizate pentru profesorii din licee, gimnazii și pentru institutori;

\*\*) Cursurile pot fi ținute de titularii care au competența de a face parte din comisiile pentru acordarea gradelor respective.

Recomandam senatelor universitare să nu aprobe normarea didactică constituită numai din cursuri și aplicații la forme de învățământ postuniversitare.

- 6.Module de curs pentru formarea continuă;
- 7.Cursuri la școlile de studii avansate (doctorate);
- 8.Cursuri (prelegeri) pentru medicii stagiați sau rezidenți;
- 9.Cursuri de reactualizare a cunoștințelor medicale (forma de pregătire medicală continuă inclusă în perfecționarea postuniversitară specifică);
- 10.Cursuri organizate pentru pregătirea doctoranzilor;
- 11.Alte cursuri (prelegeri) normate la forme moderne de învățământ universitar.

**Notă: Cursurile pot fi ținute de personal didactic calificat corespunzător, conform legislației în vigoare.**

*A.II. Activități de seminar, proiecte de an, lucrări practice și de laborator (inclusiv pregătirea acestora)*

- 1.Activități de seminar, complementare sau nu cursurilor enumerate la capitolul A.I., după caz, conform planului de învățământ;
- 2.Îndrumarea realizării proiectelor de an, complementare sau nu cursurilor enumerate la capitolul A.I., după caz, conform planului de învățământ;
3. Lucrări practice și de laborator, conform cu planul de învățământ, complementare sau nu cursurilor de la capitolul A.I.;
- 4.Lucrări practice (activități clinice în cadrul stagiaturii sau al rezidențiatului) în învățământul medical:
  - prezentare de caz;
  - prezentare de proceduri;

-îndrumarea activității practice a rezidenților.

5.Lucrări practice în învățământul postuniversitar medical uman cu taxă pentru dobândirea de competențe suplimentare;

6.Lucrări practice la forma de pregătire continuă medicală (perfecționare postuniversitară).

*A.III. Îndrumarea (conducerea) proiectelor de finalizare a studiilor, a lucrărilor de licență și de absolvire.*

*A.IV. Îndrumarea (conducerea) de proiecte de absolvire, de lucrări de disertație sau de absolvire pentru toate formele de pregătire postuniversitară, prevăzute în planul de învățământ.*

*A.V. Activitate practică productivă și practică pedagogică (inclusiv pregătirea acestora)*

*A.VI Îndrumarea doctoranzilor în stagi (activitate normată ) și în poststagi.*

*A.VII. Conducerea activităților didactice artistice sau sportive (inclusiv pregătirea acestora)*

- 1.Cursuri de turism pentru studenți;
- 2.Cursuri sportive pentru studenți sau copiii angajaților;
- 3.Gimnastică aerobă;
- 4.Antrenamente cu echipe reprezentative (atletism, jocuri sportive);
- 5.Îndrumarea loturilor sportive în timpul desfășurării competițiilor;
- 6.Organizarea de crosuri și alte manifestări sportive de interes universitar sau național;
- 7.Îndrumarea formațiilor artistice de interes universitar;
- 8.Organizarea manifestărilor artistice.

*A.VIII. Activități de evaluare*

- 1.Evaluarea în cadrul pregătirii prin doctorat:
  - comisie concurs de admitere;
  - comisie examen de doctorat;
  - comisie susținere publică teza de doctorat, inclusiv de evaluarea tezei;
  - evaluare referat de doctorat (prin participare la colectivul de catedra conform H.G. nr.590/1997).
2. Evaluare în cadrul concursurilor de admitere la toate formele de învățământ (de lungă durată, de scurtă durată, inclusiv postuniversitar, altele decât doctoratul):
  - elaborarea tematică și bibliografie;
  - comisie redactare subiecte;
  - comisie examinare orală;
  - comisie corectura teze;
  - corectura teste;
  - comisie supracorectură;
  - comisie contestații;
  - comisie concurs de admitere (organizare, modernizare);
  - comisie supraveghere examen scris.
3. Evaluarea în cadrul activităților didactice directe la toate formele de învățământ (curs, seminar, proiecte de an, proiecte (lucrări) de finalizare a studiilor, lucrări de laborator) inclusiv:
  - evaluare și notare tema de casă;
  - evaluare și notare examene parțiale;
  - evaluare și notare examen (test) final;
  - evaluare și notare teme (probleme) rezolvate acasă.

4.Evaluare și activități complementare în cadrul comisiilor de finalizare a studiilor universitare sau postuniversitare:

- elaborare tematică și bibliografie;
- comisie elaborare subiecte;
- comisie examinare și notare;
- comisie supraveghere probe scrise;
- comisie corectură (supracorectură);
- comisie contestații.

5.Evaluare și activități complementare pentru obținerea diplomei de medic specialist, stomatolog specialist și farmacist specialist, prin examinarea la probele teoretice și la cele practice:

- elaborare tematică și bibliografie;
- comisie elaborare subiecte;
- comisie examinare și notare;
- comisie supraveghere probe scrise;
- comisie organizare examen;
- comisie corectură (supracorectură);
- comisie contestații.

6.Evaluare și activități complementare privind examinarea pentru dobândirea unei alte specialități (după promovarea examenului final de rezidențiat) la probele teoretice și la cele practice:

- elaborare tematică și bibliografie;
- comisie elaborare subiecte;
- comisie examinare și notare;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

7.Evaluare și activități complementare corespunzătoare formelor de pregătire continuă medicală (perfecționare postuniversitară):

- elaborare programa analitică;
- comisie de evaluare.

8.Evaluare și activități complementare în cadrul comisiilor pentru dobândirea de competențe în învățământul postuniversitar medical uman (cu taxă) din alte profile:

- elaborare programa analitica, tematica si bibliografie;
- comisie redactare subiecte;
- comisie corectare și notare lucrări;
- comisie recorectare lucrări;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

9.Activități complementare și evaluarea activității de instruire prin forme de pregătire continuă în alte profile decât cel medical:

- elaborare programa analitica, tematica si bibliografie;
- comisie redactare subiecte;
- comisie corectare și notare lucrări;
- comisie recorectare lucrări;
- comisie contestații;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

10.Evaluare și activități complementare la admiterea la rezidențiat și la finalizarea acestuia:

- elaborare programa analitica;
- comisie redactare subiecte;
- comisie corectare și notare lucrări;
- comisie recorectare lucrări;

- comisie contestații;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

*A. IX. Consultații*

Pentru toate formele conexe cursurilor de la capitolul A.I.

*A. X. Îndrumarea cercurilor științifice*

*A.XI Îndrumarea studenților (tutoriat) pentru alegerea rutei profesionale în cadrul sistemului de credite transferabile*

*A.XII. Participarea la comisii și consilii în interesul învățământului*

*A.XIII Activități privind promovarea cadrelor didactice din învățământul preuniversitar*

1. Definitivatul

- elaborare programe și bibliografie;
- îndrumare și consultanță de specialitate și pedagogică;
- inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate, metodică și pedagogică;
- elaborarea subiectelor pentru probele scrise, supraveghere, corectare și notare;
- elaborarea subiectelor pentru probele orale, examinare și notare (comisie);
- organizare examen.

2. Gradul didactic II

- elaborare programe și bibliografie;
- consultanță și îndrumare (minimum doua inspecții);
- inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate, metodică și pedagogică;
- elaborarea subiectelor pentru testul de specialitate și metodică specialității;
- supraveghere teza, corectare și notare;
- elaborarea subiectelor pentru proba orală, examinare și notare.

3. Gradul didactic I

- elaborare tematică, elaborare subiecte, examinare și notare în cadrul colocviului de admitere;
- îndrumare (minimum doua inspecții);
- inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate metodică și pedagogică;
- îndrumarea și evaluarea lucrării metodică-științifice;
- participare la comisia pentru susținerea lucrării de grad (evaluare și notare)

4. Concurs pentru ocuparea posturilor vacante

- elaborarea tematicii și bibliografiei;
- comisie susținere examen;
- comisie contestații;
- comisie organizare concurs;
- comisie supraveghere probe scrise.

*XIV Activități privind pregătirea și promovarea cadrelor didactice din învățământul superior*

1. Concurs pentru ocuparea unui post de preparator universitar sau asistent universitar

- îndrumare metodică și științifică;
- elaborare tematică și bibliografie;
- elaborarea subiectelor pentru probele scrise, supraveghere teză, corectare și notare;
- elaborarea subiectelor pentru probele orale, examinare și notare;
- participare la proba practică și evaluare.

2. Concurs pentru ocuparea unui post de lector universitar (șef de lucrări):

- îndrumare metodică și științifică;
- verificare dosar de concurs;

- stabilire temă prelegere;
  - participare la prelegerea publică;
  - evaluare.
3. Concurs pentru ocuparea unui post de conferențiar universitar sau profesor universitar:
- analiză dosar concurs;
  - stabilire temă prelegere;
  - participare la prelegerea publică;
  - evaluare.

**B. Activități de pregătire științifică și metodică și alte activități în interesul învățământului**

*B.I. Pregătire individuală (autoperfecționare)*

*B.II. Audierea unor cursuri sau parcurgerea unor module de curs .Parcurgerea completă a formelor postuniversitare de învățământ în domeniul de activitate sau într-unul complementar.*

*B.III. Participarea la conferințe, simpozioane, congrese ș.a., organizate în domeniul de activitate principal sau în domenii interdisciplinare.*

*B.IV .Organizarea de congrese ș.a., în domeniul de activitate sau în domenii colaterale (complementare).*

*B.V. Înființarea, amenajarea și modernizarea laboratoarelor, a stațiilor pilot, a centrelor de excelență (cercetare), a aparatului de laboratoare, ș.a.*

*B.VI. Organizarea de schimburi academice între diferite universități din țară și din străinătate.*

*B.VII. Participarea la programele internaționale la care România este parte.*

*B.VIII. Perfecționarea propriei pregătiri pedagogice.*

*B.IX. Elaborarea de manuale, îndrumare, culegeri de probleme și de teste și a altor materiale didactice.*

**C. Activități de cercetare științifică, de dezvoltare tehnologică, activități de proiectare, de creație artistică potrivit specificului**

*C.I .Activități prevăzute în planul intern;*

*C.II. Activități în cadrul centrelor de cercetare prevăzute în planul intern;*

*C.III. Activități în cadrul centrelor de transfer tehnologic:*

*C.IV. Elaborarea individuală de inovare sau invenție prevăzute în planul intern;*

*C.V. Elaborarea tratatelor, a monografiilor și a cărților de specialitate prevăzute în planul intern.*

*Normarea activității de cercetare științifică în completarea normei didactice va fi făcută conform art.81 alin.14 din Legea nr.128/1997.*

*Activitățile prevăzute la punctul A sunt normate în statele de funcționari și de personal didactic, fiind nominalizate la fișa individuală a postului, împreună cu activitățile prevăzute la punctele B și C. Fișele individuale vor include obligatoriu activități în toate capitolele FIȘEI POSTULUI, respectiv A, B și C.*

*Pondere și numărul de ore alocate activităților prevăzute la punctele A, B și C sunt propuse de colectivele catedrelor, avizate de consiliul facultății și aprobate de senatul universității, cu respectarea legilor în vigoare, inclusiv al Legii nr.128/1997*

**Nota: Nu fac obiectul normării activitățile de cercetare științifică, angajate pe bază de contract cu alți beneficiari decât Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului sau instituțiile de învățământ aflate în subordinea sa.**

## ANEXA 4

### REGULAMENTUL

#### **privind organizarea și funcționarea comisiei paritare la nivelul Universității din Oradea**

Comisia paritară, la nivelul Universității din Oradea, va fi compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai Sindicatului „Corpul Profesional Universitar” – Oradea, semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă, desemnați de fiecare parte, în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă.

Comisia paritară este împuternicită să analizeze și să rezolve totalitatea problemelor ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea uneia dintre părți.

Comisia paritară la nivelul Universității din Oradea, pune în discuție și adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislației specifice învățământului, precum și toate aspectele ce privesc reforma, organizarea și desfășurarea procesului de învățământ din cadrul instituției.

Comisia se va întruni lunar sau la cererea oricărei părți, în termen de cel mult cinci (5) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Comisia paritară funcționează valabil în prezența a cel puțin  $\frac{3}{4}$  din totalul membrilor și ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenți.

La nivelul Universității din Oradea, timpul de muncă afectat activității comisiei paritare se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.

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

Hotărârea adoptată este obligatorie pentru părțile contractante.

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

Prin grija secretariatului comisiei paritare, sindicatului îi vor fi puse la dispoziție copii ale proceselor verbale și ale hotărârilor adoptate, într-un termen de maxim 7 zile lucrătoare.