

UNIVERSITATEA DIN ORADEA

F.N.S. „ALMA MATER” MANDATĂ DE SINDICATUL

REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR

Rector – Prof.univ. Dr. Ing.
Constantin BUNGĂU

Vicepreședinte – Prof.univ. Dr. Ing.
Gheorghe-Constantin IONESCU

Lect.univ. Dr.
Ștefan HERCHI



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII DIN ORADEA

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 128 și art. 137-138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, și al pct. 26 din Anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr.62/2011, precum și a Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Superior și Cercetare, **înregistrat la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sub numărul 59.495 din data de 19.12.2012**, se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție de învățământ superior între:

1. Universitatea din Oradea, reprezentată prin:

- Rector – Prof.univ. Dr. Ing. Constantin BUNGĂU
- Prorector – Prof.univ. Dr. Gheorghe ȚARA
- Prorector – Conf.univ. Dr. Simona TRIP
- Decan – Prof.univ. Dr. Ing. Teodor LEUCA
- Director Economic – ec. Crina GHERLEA
- Consilier Juridic – jr. Adela TIPI

2. F.N.S. ALMA MATER, mandatată de Sindicatul „CORPUL PROFESIONAL UNIVERSITAR” – Oradea, reprezentată prin:

- Vicepreședinte ALMA MATER – Prof.univ. Dr. Ing. Gheorghe-Constantin IONESCU
- Președinte Comisie de Cenzori C.P.U. – Lect.univ. Dr. Gabriela POPOVICIU
- Vicepreședinte C.P.U. – Ș.I. Dr. Ing. Emilia PANTEA
- Vicepreședinte C.P.U. – Ing. Gavril FARCAȘ
- Reprezentant C.P.U. – Conf.univ. Dr. Dumitru DRAICA
- Reprezentant C.P.U. – Prof. Călina MAGHIAR

3. Reprezentanții aleși ai salariaților:

- Lect.univ. Dr. Ștefan HERCHI
- Prof.univ. Dr. Ioan LUCACIU
- Conf.univ. Dr. Daniel BĂDULESCU
- Conf.univ. Dr. Carmen VASILE
- Ș.I. Dr. Cristian DOMUȚA
- Dorin UNGUR



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII DIN ORADEA

UNIVERSITATEA DIN ORADEA

Rector - Prof.univ. Dr. Ing.
Constantin B. HERCIU



F.N.S. „ALMA MATER” MANDATATĂ DE SINDICATUL

„C.P.U.” ORADEA
Vicepreședinte - Prof.univ. Dr. Ing.
Gheorghe-Constantin IONESCU



REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR

Lect.univ. Dr.
Ștefan HERCHI



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 sunt stabilite 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 Sector de Activitate Învățământ Superior și Cercetare, **înregistrat la M.M.F.P.S. sub numărul 59.495 din data de 19.12.2012.** Angajatorul (**Universitatea din Oradea**) 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, în condițiile legii.

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

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

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

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

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

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

Art. 4. În situațiile în care în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte de drept din contract.

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 de Sector de Activitate Învățământ Superior și Cercetare.

(2) În cazul în care ulterior, după încheierea contractului colectiv de la nivelul Universității din Oradea, cel încheiat la nivel de sector de activitate 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. Drepturile și obligațiile personalului didactic sunt reglementate prin Legea Educației Naționale nr. 1/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 7. (1) Părțile convin să sărbătorească ziua de 5 octombrie Ziua Mondială a Educației, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

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

Art. 8. (1) În luna septembrie a fiecărui an, semnarii prezentului contract colectiv vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei paritare. Inițiativa aparține reprezentanților Sindicatului C.P.U. Oradea.

(2) În cadrul acestei ședințe părțile se vor consulta în vederea elaborării strategiei anuale de dezvoltare a învățământului superior și cercetării din Universitatea din Oradea.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 9. (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de un an și intră în vigoare la data înregistrării acestuia, cu posibilitatea de prelungire.

(2) Dacă nici una din părți nu are inițiativa renegocierii lui anterior expirării, contractul se prelungește de drept în condițiile legii.

Art. 10. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părțile semnate, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.

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

(3) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea 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 dialogului social nr. 62/2011, republicată.

(4) Încheierea și modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris Inspectoratul Teritorial de Muncă Bihor și devin aplicabile de la data înregistrării la această instituție.

Art. 11. Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

Art. 12. 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;
- prin efectul legii.

Art. 13. (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, oricare parte are dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 14. (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. 15. (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) Norma didactică a personalului didactic din învățământul superior cuprinde activitățile menționate în art. 287 din Legea educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și este de cel mult 16 ore convenționale săptămânal, calculate ca medie pe cele două semestre.

UNIVERSITATEA DIN ORADEA

Rector – Prof.univ. Dr. Ing.
Constantin BUNGĂU

F.N.S. „ALMA MATER” MANDATATĂ DE SINDICATUL

C.P.T. ORADEA
Vicepreședinte – Prof.univ. Dr. Ing.
Gheorghe-Constantin IONESCU

REPREZENTANȚII ALEȘII AI SALARIAȚILOR

Lect.univ. Dr.
Ștefan BERCHI

(3) Norma de cercetare cuprinde activități specifice, stabilite în fișa individuală a postului de către angajator.

Art. 16. Normativele și numărul de posturi pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic din Universitatea Oradea se vor stabili și modifica de către aceasta, în funcție de bugetul disponibil, după consultarea sindicatului semnat.

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, în condițiile legii.

(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 în condițiile legii.

Art. 19. Orele suplimentare prestate în condițiile Art. 18 alin. (1) de către personalul didactic auxiliar și nedidactic se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora. În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. În situațiile în care legislația nu permite plata orelor suplimentare, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa numai cu timp liber corespunzător.

Art. 20. (1) Personalul care, potrivit programului de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22:00 și 6:00, beneficiază pentru orele lucrare în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(2) 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 Naționale cu consultarea FNS Alma Mater.

(3) 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, în condițiile legii.

Art. 21. (1) Personalul nedidactic și didactic auxiliar are dreptul la o pauză de masă de 25 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, pot beneficia de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore / zi potrivit legii.

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, în condițiile legii.

Art. 24. (1) La cererea femeilor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru, în limita stabilită de lege, 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. (1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegație și nu vor fi detașate decât cu acordul lor și nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana lor.

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

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

(2) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(3) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin Regulamentul Intern al Universității din Oradea.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 decembrie;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători 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 anual plătit este garantat de lege tuturor salariaților.

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

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

(2) Perioadele de efectuare a concediului de odihnă pentru cadrele didactice se stabilesc de către senatul universitar, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză.

(3) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 42 de zile lucrătoare, conform art. 304 alin.13 lit. a) din Legea educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Personalul de cercetare, didactic auxiliar și personalul nedidactic poate beneficia de un concediu de odihnă suplimentar de 7 zile lucrătoare, potrivit legii.

(5) Indemnizația de concediu se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la cererea salariatului.

(6) La solicitarea salariatului, concediul poate fi efectuat fracționat, în condițiile legii.

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 lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare, plus încă 10 zile lucrătoare în cazul mamei dacă aceasta a urmat un curs de puericultură, făcând dovada efectuării acestuia;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului / soției sau al rudelor până la gradul III ale salariatului – 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului / reședinței - 5 zile lucrătoare;
- f) schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare;
- g) decesul socrilor salariatului – 3 zile lucrătoare.

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

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

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

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

(3) Salariații pot beneficia și de alte concedii fără plată pe durată determinată prin acordul părților și în condițiile legii.

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



CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 31. (1) În scopul salarizării și acordării altor 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 semnat 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) Veniturile salariale cuprind: salariul de încadrare / de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii.

(2) Salarizarea personalului este reglementată prin Legea cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice respectiv Legea 63/2011 privind încadrarea și salarizarea în anul 2011 a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ.

(3) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

Art. 33. (1) Salariații beneficiază de:

a) spor pentru vechimea în muncă, calculat 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.

Pentru personalul nedidactic sporul de vechime este inclus în salariul de bază în conformitate cu Legea 284/2010.

b) spor de 25% din salariul de bază pentru personalul care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte din timpul normal de lucru;

c) spor de stabilitate, după cum urmează:

- pentru personalul didactic încadrat la tranșele de vechime în învățământ de peste 10 ani, care îndeplinește condiția de vechime efectivă neîntreruptă în învățământ de peste 10 ani, salariul de încadrare prevăzut în anexele nr. 1 și 2 la Legea 63/2011 include, pe lângă sporul pentru suprasolicitare neuropsihică, și sporul de stabilitate;

- pentru personalul didactic auxiliar sporul de stabilitate se acordă pentru o vechime efectivă neîntreruptă în învățământ de peste 10 ani personalului didactic auxiliar care își desfășoară activitatea în învățământ 15% aplicat la salariul de bază, în baza solicitării aprobate de conducerea instituției.

Ministerul Educației Naționale va face demersurile necesare pentru ca în noua lege a salarizării, perioadele în care personalul didactic sau didactic auxiliar s-a aflat în concediu fără

plată, conform Legii educației naționale nr. 1/2011 și prezentului contract colectiv, în concediu pentru creșterea copilului de până la 2 ani (3 ani), precum și pe perioada stagiului militar să nu întrerupă vechimea pentru acordarea sporului de stabilitate;

d) pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare religioasă, salariatului i se acordă o zi liberă plătită sau un spor de 100% din salariul de bază, în condițiile legii;

e) din veniturile proprii ale Universității din Oradea se pot stabili și acorda, în condițiile legii, anual salarii diferențiate, reprezentând o creștere de până la 30% a salariilor de încadrare prevăzute în anexele nr. 1 și 2 la Legea 63/2011 și Legea 284/2010 fără ca aceste sume să constituie bază de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale;

f) alte sporuri negociate prin prezentul contract colectiv de muncă, din venituri proprii, în condițiile legii;

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

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

(3) a) Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare sau penibile, salariații beneficiază de un spor la salariul de bază, în condițiile legii;

b) în caz de deces al unui cadru didactic din învățământul superior, moștenitorii legali beneficiază de un ajutor în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate din bugetul asigurărilor sociale, în condițiile legii.

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

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

Art. 34. Universitatea din Oradea, va face demersuri pentru a acorda în viitor, în condițiile modificării legislației de salarizare și în limita resurselor financiare, personalului didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare, din venituri proprii, și alte **sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare**, în condițiile legii, după cum urmează:

- o ajustare anuală a salariului de bază al funcției, pe baza performanțelor profesionale, rezultate din evaluările 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. 35. (1) Universitatea din Oradea, va face demersuri pentru a acorda în viitor, în condițiile modificării legislației de salarizare și în limita resurselor financiare, personalului didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare, următoarele drepturi salariale suplimentare:

- a) un premiu anual la valoarea salariului de bază care se acordă la finele anului calendaristic, conform legii (al XIII-lea salariu);

- b) un premiu lunar în cuantum de 2% din fondul de salarii; acest fond de premiere se utilizează lunar, sumele nefolosite putând fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an calendaristic și în același scop, în condițiile legii;
 - c) primă de instalare, potrivit legii;
 - d) 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;
 - e) tichete de vacanță, din venituri proprii, în condițiile legii. Tichetele se acordă o dată cu indemnizația de concediu.
 - f) Universitatea din Oradea poate acorda ajutoare sociale, tichete de masă, tichete sociale și tichete cadou din venituri proprii, în condițiile legii.
- (2) Personalul din învățământ beneficiază de tichete de creșă, în condițiile legii.
- (3) Condițiile de acordare a acestor drepturi se vor stabili în comisia paritară, conform legii.

Art. 36. (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) 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. 163, al. (2) Codul Muncii).

(3) 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. 164, al. (3) Codul Muncii).

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

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

Art. 37. (1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

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

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

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

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

CAPITOLUL V

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 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 sănătate și securitate în muncă.

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

Art. 39. (1) Angajatorul, împreună cu Sindicatul C.P.U., 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) Universitatea din Oradea va depune la casa teritorială de pensii, conform prevederilor legale, 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.

Art. 40. Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare, penibile sau altele asemenea, salariații beneficiază, după caz, în condițiile legii, de: sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, reducerea vârstei de pensionare, echipamente și materiale de protecție gratuite, concedii suplimentare de 5 zile lucrătoare.

Art. 41. (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerea Universității din Oradea va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

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

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

(4) Încălcarea prevederilor privitoare la sănătatea și securitatea muncii din prezentul contract colectiv de muncă, atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, potrivit legii.

(5) Angajatorii sunt obligați să supună controlului medical anual întregul personal angajat pe perioadă nedeterminată, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set de analize medicale privind bolile care intră în contradicție cu statutul de angajat în învățământul superior.

Art. 42. (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.

(2) Comitetul de sănătate și securitate în muncă va fi constituit – în decurs de o lună de la intrarea în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă – din câte 5 reprezentanți desemnați de Sindicatul C.P.U., pe de o parte, și angajator, pe de altă parte și medicul de medicina muncii, conform legii.

(3) Reprezentanții în comitetul de sănătate și securitate în muncă desemnați de sindicatul C.P.U., poartă denumirea de lucrători desemnați ai salariaților cu răspunderi specifice în domeniul sănătății și securității în muncă.

UNIVERSITATEA DIN ORADEA

Rector – Prof.univ. Dr. Ing.
Constantin BUNGEA

F.N.S. „ALMA MATER” MANDATĂ DE SINDICATUL

„C.P.U.” ORADEA

Vicepreședinte – Prof.univ. Dr. Ing.
Gheorghe-Constantin IONESCU

REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR

Lect.univ. Dr.
Ștefan HERCHI

(4) Lucrătorii desemnați 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 C.P.U..

(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, în condițiile legii.

Art. 43. (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) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către instituțiile de învățământ superior și bibliotecile universitare centrale și syndicatele afiliate federației syndicale, împreună cu autoritățile administrației publice locale. La nivelul Universității din Oradea, aceste măsuri se stabilesc de conducerea instituției și syndicatele reprezentative sau reprezentanții salariaților, după caz, în cadrul comisiei paritare, în condițiile legii.

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

Art. 44. (1) Angajatorul va organiza la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați.

(2) Examinarea medicală are ca scop 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 care aparțin de unitatea de învățământ superior precum și în policlinici și

unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educației Naționale și Ministerul Sănătății. Analizele medicale se vor realiza gratuit în baza trimerii medicului de familie. Personalul din 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. 45. Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 46. Ministerul Educației Naționale se obligă ca, împreună cu Ministerul Sănătății, să stabilească incompatibilitățile de ordin medical cu funcția didactică și să elaboreze nomenclatorul bolilor profesionale pentru personalul din învățământ.

Art. 47. (1) Universitatea din Oradea 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) Universitatea din Oradea va asigura, cu acordul Sindicatului C.P.U., trecerea salariaților care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante și, după caz, recalificarea profesională a acestora.

Art. 48. Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente de muncă este suportată potrivit legislației în vigoare privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 49. (1) Personalul didactic care însoțește studenți în tabere și / sau excursii beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și masa, în condițiile legii. De aceleași drepturi beneficiază și copiii acestora în vârstă de până la 14 ani, în condițiile legii.

(2) Personalul din învățământ, cercetare și biblioteci centrale universitare beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei și a tratamentului, în bazele de odihnă și tratament, precum și în alte spații contractate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în condițiile legii. În acest sens, Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului va sprijini demersurile F.N.S. Alma Mater în vederea obținerii unui număr cât mai mare de bilete de odihnă și tratament pentru salariații din învățământ, în perioada vacanțelor școlare.

(3) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate didactică sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și beneficiază de gratuitate la cazarea în cămine și internate, în condițiile legii. Copiii întregului personal din învățământul superior și din bibliotecile centrale universitare sunt scutiți de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare, de acces în bibliotecile din sistemul Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, în condițiile legii.

(4) Copiii personalului din învățământul superior admiși pe locurile finanțate de la bugetul de stat, au prioritate și beneficiază de gratuitate în internate și cămine studențești. În acest scop, Ministerul Educației Naționale alocă pentru studenți sumele necesare, iar Universitatea din Oradea asigură cazarea gratuită în cămine studențești.

(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 Naționale tabelele cu numărul studenților care urmează cursurile instituției de învățământ superior și care beneficiază de gratuitate la cazare.

(6) Universitatea din Oradea poate sprijini Sindicatul C.P.U. și angajații universității, în organizarea unor evenimente, cum ar fi: ziua Femeii, Paștele și Crăciunul, prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii.

(7) Personalul didactic, didactic auxiliar și personalul de cercetare integrat în departamente, 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.

(8) Personalul didactic și personalul de cercetare integrat în departamente, 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 Consiliului de Administrație.

CAPITOLUL VI CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 50. În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 51. 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. 52. (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).

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

Art. 53. (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 cheltuiala angajatorului.

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

Art. 54. (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 va încheia și pe perioadă determinată.

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

Art. 55. (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația, sub sancțiunea prevăzută de art.19 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

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

Art. 56. Desfășurarea activității didactice în regim de cumul / plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază. Numărul maxim de ore prestate în regim de plata cu ora, precum și numărul maxim de norme ce pot fi prestate de către un titular al universității se stabilește de către senatul universitar. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza deciziei rectorului universității, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale, în baza contractului individual de muncă.

Art. 57. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv, în contractul individual de muncă și în alte dispoziții legale.

Art. 58. 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 cu funcție de execuție;
- 90 de zile calendaristice pentru personalul cu funcție de conducere;

Art. 59. 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.

Art. 60. Perioada de probă constituie vechime în muncă / vechime efectivă în învățământ.

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 dintre 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 într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(6) 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 fac în conformitate cu prevederile Codului Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Delegarea și detașarea personalului didactic auxiliar și nedidactic se fac 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, legislația de drept comun, de legislația specială, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile.

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

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

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

(5) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității, în condițiile legii. Contractul său de muncă este suspendat, în condițiile legii, 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, în condițiile legii. De această prevedere beneficiază și personalul din instituțiile de cercetare, bibliotecile centrale universitare și casele universitare, în condițiile legii.

Art. 65. (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat / funcției îndeplinite, conform legii.

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

Art. 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 în 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, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i) pe durata rezervării postului didactic.

Art. 69. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

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

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

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., înainte de emiterea deciziei de încetare.

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

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

(4) În situația în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura în limita posibilităților, un alt loc de muncă. În ipoteza în care nu dispune de astfel de posibilități, precum și în cazul salariaților concediați pentru motive care nu țin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenția locală de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii.

(5) În vederea acordării plăților compensatorii prevăzute la alin. (3) Ministerul Educației Naționale se obligă ca, până la data de 30 iunie 2013, să facă demersuri în vederea elaborării unui proiect de lege, cu consultarea FNS Alma Mater.

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 în scris a salariatului a cauzei care determină concedierea.

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

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

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

(4) În aplicarea prevederilor alineatelor anterioare se va aplica metodologia / procedura adoptată de către senatul universității.

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în universitate, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;
- b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii / persoane cu grad de handicap în întreținere;

- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, persoanele cu handicap precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

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

(6) Hotărârea privind concedierile colective se adoptă de către comisia paritară de la nivelul universității.

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 C.P.U. despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Universitatea din Oradea va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă din motive neimputabile acestora, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul unității în termen de 15 zile de la data anunțului.

Art. 74. (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează 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.

(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:

- participarea la cursuri organizate de furnizorii de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;
- stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- stagii de practică și de specializare în țară și în străinătate;
- formare individualizată;
- stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;
- alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

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

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

UNIVERSITATEA DIN ORADEA
Rector – Prof.univ. Dr. Ing.
Constantin BUNGĂU

F.N.S. „ALMA MATER” MANDATATĂ DE SINDICATUL

„C.P.U.” ORADEA
Vicepreședinte – Prof.univ. Dr. Ing.
Gheorghe-Constantin IONESCU

REPREZENTANȚII ALEȘII SALARIAȚILOR
Lect.univ. Dr.
Ștefan HERCULE

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 afișarea pe site-ul Universității din Oradea.

Art. 77. Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acesta.

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. 197 din Codul Muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul Muncii.

(2) În cazul scoaterii totale din activitate, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind, pe perioada cursurilor / stagiilor de formare profesională, de toate drepturile salariale dacă prin lege nu se prevede altfel.

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

(4) Fiecare angajat, care dorește să urmeze o formă de învățământ poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este propus de Sindicatul C.P.U., avizat de consiliul de administrație și aprobat de senatul universității. Reducerea se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care se menține calitatea de angajat și la începutul fiecărui an universitar a promovat toate examenele.

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

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

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

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

CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 81. (1) Conducerea Universității din Oradea are obligația de a invita reprezentantul Sindicatului C.P.U., desemnat de către conducerea acestuia, la ședințele senatului și ale Consiliului de administrație. Aceeași prevedere se aplică și la nivelul facultăților / departamentelor, pentru Consiliul facultății, respectiv, Biroul Consiliului facultății sau departamentului. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților sindicatului și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

UNIVERSITATEA DIN ORADEA
Rector - Prof.univ. Dr. Ing.
Constantin BUNGĂU

F.N.S. „ALMA MATER” MANDATATĂ DE SINDICATUL

* „C.P.U.” ORADEA
Vicepreședinte - Prof.univ. Dr. Ing.
Gheorghe-Constantin IONESCU

REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR
Lect.univ. Dr.
Ștefan HERCHI

(2) Înștiințarea sindicatului privind întrunirea comisiei de dialog social, comisiei paritare, a senatului, a consiliului de administrație, a consiliilor facultăților și a birourilor consiliilor facultăților se face, de regulă, 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, prin poșta electronică, Sindicatului C.P.U. în termen de 7 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

Art. 82. Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 din Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată, angajatorul va pune la dispoziția Sindicatului C.P.U. ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de către acesta, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

Art. 83. Angajatorul se obligă să asigure, în limita posibilităților, suplinirea 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. 84. 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. 85. 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. 86. (1) Universitatea din Oradea este obligată să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția Sindicatului C.P.U., 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 necesar, precum și acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ) precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a universității.

Art. 87. Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatului (membrii Comitetului Director și reprezentanții pe facultăți) nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

Art. 88. (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 C.P.U.

(2) Cotizația plătită de membrii sindicatului semnată, 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.

UNIVERSITATEA DIN ORADEA
Rector – Prof.univ. Dr. Ing.
Constantin BLONGĂU

F.N.S. „ALMA MATER” MANDATATĂ DE SINDICATUL
„C.P.U.” ORADEA
Vicepreședinte – Prof.univ. Dr. Ing.
Gheorghe Constantin IONESCU

REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR
Lect.univ. Dr.
Ștefan MERCHI

Art. 89. 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 ale membrilor săi.

Art. 90. Angajatorul și Sindicatul C.P.U. își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 91. 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.

Art. 92. În toate situațiile de reorganizare a Universității din Oradea drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecți de drept rezultate din aceste operațiuni, în condițiile legii.

Art. 93. 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 semnată, 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. 94. 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. 95. (1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului, potrivit legii.

(2) Sindicatul C.P.U. participă, prin președintele ales, la elaborarea Strategiei de dezvoltare a Universității din Oradea, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

Art. 96. Prezentul Contract Colectiv de Muncă 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 publicarea pe site-ul universității, prin grija angajatorului.

Art. 97. Prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivelul Universității din Oradea se completează cu prevederile legale în materie, în vigoare.

UNIVERSITATEA DIN ORADEA
Rector – Prof.univ. Dr. Ing.
Constantin BUNGĂU

F.N.S. „ALMA MATER” MANDATATĂ DE SINDICATUL

C.P.U. ORADEA

Vicepreședinte – Prof.univ. Dr. Ing.
Gheorghe-Constantin IONESCU

REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR

Lect.univ. Dr.
Ștefan HERCHI

Părțile semnate

1. Universitatea din Oradea, reprezentată prin:

- Rector – Prof.univ. Dr. Ing. Constantin BUNGĂU
- Prorector – Prof.univ. Dr. Gheorghe ȚARA
- Prorector – Conf.univ. Dr. Simona TRIP
- Decan – Prof.univ. Dr. Ing. Teodor LEUCA
- Director Economic – ec. Crina GHERLEA
- Consilier Juridic – jr. Adela TIPI

2. F.N.S. ALMA MATER, mandatată de Sindicatul „CORPUL PROFESIONAL UNIVERSITAR” – Oradea, reprezentată prin:

- Vicepreședinte ALMA MATER – Prof.univ. Dr. Ing. Gheorghe-Constantin IONESCU
- Președinte Comisie de Cenzori C.P.U. – Lect.univ. Dr. Gabriela POPOVICIU
- Vicepreședinte C.P.U. – Ș.I. Dr. Ing. Emilia PANTEA
- Vicepreședinte C.P.U. – Ing. Gavril FARCAȘ
- Reprezentant C.P.U. – Conf.univ. Dr. Dumitru DRAICA
- Reprezentant C.P.U. – Prof. Călina MAGHIAR

3. Reprezentanții aleși ai salariaților:

- Lect.univ. Dr. Ștefan HERCHI
- Prof.univ. Dr. Ioan LUCACIU
- Conf.univ. Dr. Daniel BĂDULESCU
- Conf.univ. Dr. Carmen VASILE
- Ș.I. Dr. Cristian DOMUȚA
- Dorin UNGUR

UNIVERSITATEA DIN ORADEA
Rector – Prof.univ. Dr. Ing.
Constantin BUNGĂU

F.N.S. „ALMA MATER” MANDATĂ DE SINDICATUL
„C.P.U.” ORADEA

REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR
Lecl.univ. Dr.
Stefan HERCHI



Vicepreședinte, Prof.univ. Dr. Ing.
Gheorghe-Constantin IONESCU



Stefan HERCHI

ANEXA 1



**MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE
UNIVERSITATEA DIN ORADEA**

Adresa: C.P. nr.114, Oficiul poștal 1, Str. Universității nr. 1, Oradea,
România

Telefon: +40 259 408113 Fax: +40 259 432789

E-mail: rectorat@uoradea.ro

Pagina web: www.uoradea.ro

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. Universității nr.1, cod fiscal 4287939
reprezentată legal prin în calitate de Rector

și

Salariat / salariată:

Domnul / Doamna, domiciliat/ă în localitatea, Str.
..... nr., județul, posesor/oare a cărții de identitate seria nr., eliberată de
..... la data de, CNP, autorizație de muncă / permis de ședere în scop de
muncă seria nr. din data

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

B. Obiectul contractului:

Desfășurarea, pentru angajator și sub autoritatea angajatorului, a activităților stabilite conform
prezentului contract, a fișei postului și a regulamentului intern.

C. Durata contractului:

- nedeterminată, salariatul / salariața urmând să înceapă activitatea la data de
- determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de

D. Locul de muncă:

- Activitatea se desfășoară la (secție / atelier / birou / serviciu / compartiment etc.)
..... din sediul social / punct de lucru / alt loc de muncă organizat al
angajatorului
- În lipsa unui loc de muncă fix salariatul / salariața va desfășura activitatea astfel:
.....

E. Felul muncii:

Funcția, conform Clasificării Ocupațiilor din România, COR....

F. Atribuțiile postului:

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

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale ale salariatului / salariatei sunt prevăzute în actele
normative emise de ordonatorul principal de credite și în hotărârile de senat.

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii:

1. O normă întreaga, 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).
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern / contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. fracțiune de normă de 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 odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă) și conform prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil. De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de zile lucrătoare.

Concediul se va efectua conform programării și înțelegerii dintre părți.

J. Salariul:

1. Salariul lunar de încadrare / bază este de lei.
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporurilei.
 - b) indemnizații;
 - b¹) prestații suplimentare în bani;
 - b²) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;
 - 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 muncă aplicabil Legii nr. 53/2003 republicată și a legislației în domeniul bugetar.
4. Data la care se plătește salariul este de 14 a lunii următoare pentru drepturile salariale aferente lunii precedente.

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 și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

L. Alte clauze:

a) perioada de probă este 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere, conform Legii nr. 53/2003 republicată și a contractului colectiv de muncă.

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de 20 zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 republicată și a contractului colectiv de muncă;

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de 10 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv de 20 zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere, conform Legii nr. 53/2003, republicată și a contractului colectiv de muncă aplicabil;

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 republicată se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă anual;
- dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- dreptul la demnitate în muncă;
- dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- dreptul la acces la formarea profesională;
- dreptul la informare și consultare;
- dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- dreptul la protecție în caz de concediere;
- dreptul la negociere colectivă și individuală;
- dreptul de a participa la acțiuni colective;
- dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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

- obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- obligația de a respecta disciplina muncii;
- obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- obligația de a respecta secretul de serviciu;
- alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;
- să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;
- Obiectivele de performanță individuală ale salariaților sunt prevăzute în fișa postului conform reglementărilor legale aplicabile personalului din instituțiile publice.

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

- să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

UNIVERSITATEA DIN ORADEA

Rector – Prof.univ. Dr. Ing.
Constantin BUNGĂU

F.N.S. „ALMA MATER” MANDATATĂ DE SINDICATUL

„C.P.U.” ORADEA

Vicepreședinte – Prof.univ. Dr. Ing.
Gheorghe-Constantin IONESCU

REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR

Lect.univ. Dr.
Ștefan HERCHI

- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

N. Dispoziții finale.

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii și al contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul Universității din Oradea, înregistrat sub nr. _____ / _____ la Inspectoratul Teritorial de Muncă Bihor, din cadrul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două 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,
Universitatea din Oradea

Angajat,

Reprezentant legal,
Rector,

Director Economic,

Șef Departament Resurse-Umane

Avizat juridic,

Întocmit,

UNIVERSITATEA DIN ORADEA
Rector – Prof.univ. Dr. Ing.
Constantin GUNGĂU

F.N.S. „ALMA MATER” MANDATATA DE SINDICATUL
„C.P.U.” ORADEA
Vicepreședinte – Prof.univ. Dr. Ing.
Gheorghe-Constantin IONESCU

REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR
Lect.univ. Dr.
Ștefan HERCULE



[Signature]

ANEXA 2

Fișa postului tipizata pentru PDA și PN

UNIVERSITATEA DIN ORADEA

Structura _____

Aprobat,
RECTOR

FIȘA POSTULUI

Nr. _____

Capitolul I – Date generale

1. DENUMIREA POSTULUI: _____

2. NIVELUL POSTULUI: conducere / execuție.

3. SCOPUL PRINCIPAL AL POSTULUI: _____

Organizează activitatea _____ în conformitate cu legislația în vigoare.

4. IDENTIFICAREA POSTULUI:

Denumire: _____

Gradul, treapta: _____

5. VECHIMEA ÎN SPECIALITATE NECESARĂ: minim ____ ani

6. CONDIȚII SPECIFICE PRIVIND OCUPAREA POSTULUI:

Studii de specialitate: *Studii M/S/SSD/M absolvite cu diplomă.*

Perfecționări (specializări): _____

Cunoștințe de operare / programare pe calculator (necesitate și nivel): *operare pe calculator - nivel de cunoștințe* _____

Limbi străine (necesitate și grad de cunoaștere) _____

Abilități, calități și aptitudini necesare : *inițiativă în găsirea celor mai eficiente mijloace de realizare a obiectivelor, abilități de comunicare, capacitatea de a lucra în echipă, de analiză și sinteză, asumarea responsabilității.*

Cerințe specifice: *la nevoie este necesar lucrul în program prelungit.*

Competența managerială: _____

Capitolul II - Sarcinile de serviciu obligatorii

7. ATRIBUȚII (DETALIEREA SUCCINTA A ATRIBUȚIILOR DE SERVICIU):

Prezentele atribuții se completează cu atribuțiile prevăzute în procedurile proprii aprobate prin H.S., în Regulamentul de Organizare și Funcționare a instituției sau alte documente stabilite de șefii ierarhici.

Nerealizarea corectă a sarcinilor și atribuțiilor stabilite și nerespectarea limitelor de competență, atrage răspunderea disciplinară, materială, civilă sau penală, după caz.

8. OBLIGAȚII

8.1 Salariatul are obligația de a-și desfășura activitatea în conformitate cu principiile care stau la baza exercitării profesiei, respectiv:

- confidențialitatea datelor prelucrate;
- legalitate, imparțialitate și obiectivitate;
- transparență;
- eficiență și eficacitate;
- responsabilitate, în conformitate cu prevederile legale;
- subordonare ierarhică.

8.2 Este obligat să respecte normele de arhivare și evidență a documentelor ce îi sunt încredințate. Respectă prevederile P.S.I., precum și prevederile legale în domeniul securității și sănătății în muncă.

Este obligat să respecte prevederile și atribuțiile R.O.F., R.I. ale instituției.

8.3 Trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea șefului ierarhic superior astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

8.4. În mod deosebit, are următoarele obligații:

- să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- să comunice imediat șefului ierarhic superior și / sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitate și sănătate, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- să aducă la cunoștința șefului ierarhic superior accidentele suferite de propria persoană;
- să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare ale acestora;

8.5 Salariatul este obligat să se conformeze dispozițiilor primite de la persoanele având funcții de conducere ierarhic superioare în organigramă sau altor dispoziții dispuse pe linie ierarhică de conducerea instituției.

9. În interesul instituției se dispune, de către conducerea instituției, delegarea, detașarea, mutarea în cadrul altui compartiment al instituției publice a salariaților sau exercitarea cu caracter temporar a unei alte funcții, în condițiile legii.

10. Nerealizarea corectă a sarcinilor și atribuțiilor stabilite, nerespectarea limitelor de competență, atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz.

11. Prezentele atribuții, competențe și răspunderi nu sunt limitative, ele putând fi completate, în funcție de necesitate și prin dispoziția șefilor ierarhici superiori, în vederea desfășurării în bune condiții a activității.

12. LIMITE DE COMPETENȚĂ:

- Poate lua decizii în limitele de competență ale postului.
- Răspunde de realizarea la termenele stabilite în mod corect, legal, a tuturor atribuțiilor și sarcinilor proprii de muncă, inclusiv a celor suplimentare dispuse atât prin note de serviciu cât și verbal de către șefii ierarhici, în limitele de competență, conform legii.

13. DELEGAREA DE ATRIBUȚII:

UNIVERSITATEA DIN ORADEA
Rector – Prof.univ. Dr. Ing.
Constantin BUCSARU

F.N.S. „ALMA MATER” MANDATATĂ DE SINDICATUL
„C.P.U.” ORADEA
Vicepreședinte – Prof.univ. Dr. Ing.
Gheorghe-Constantin IONESCU

REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR
Lect.univ. Dr.
Ștefan HERCHI

14. SFERA RELAȚIONALĂ:

14.1. Intern

- Relații ierarhice:
subordonat față de: _____
subordonează pe: _____
- Relații funcționale:
operativ _____
cu toate structurile din cadrul Universitatii Oradea.
- Relații de reprezentare: prin delegare de competență, după caz

14.2. Extern

- cu autorități și instituții publice: _____
- cu organizații internaționale: _____
- cu persoane juridice private: _____

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., în condițiile legii.

Nr.crt.	Activitatea	Data	Recompensată prin	Rector	Observații

Rector,

Salariat,

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, în condițiile legii, în conformitate cu H.G. nr. 281/1993, cu modificările ulterioare.

Nr.crt.	Activitatea suplimentară deosebită	Data	Recompensată prin	Rector	Observații

Rector,

Salariat,

Capitolul V - Sancțiuni primite de angajat.

Nr.crt.	Motivul sancțiunii	Data	Sancțiunea primită	Rector	Observații

Rector,

Salariat,

ÎNTOCMIT:

Nume și prenume: _____

Funcția de conducere: _____

Semnătura: _____

Data întocmirii: _____

LUAT LA CUNOȘTINȚĂ DE CĂTRE OCUPANTUL POSTULUI (ANGAJAT):

Nume și prenume: _____

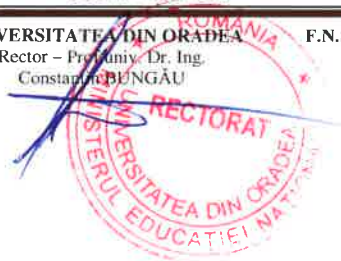
Semnătura: _____

Data: _____

Persoana care înlocuiește titularul/a postului în perioade de concedii de odihnă, concedii medicale etc.

Nume prenume,

Semnatura,


ANEXA 3**FIȘA POSTULUI TIPIZATĂ**

la nivel național, pentru învățământul superior, elaborată în baza prevederilor Legii educației naționale 1/2011, cu modificările și completările ulterioare

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 (Senatul Universității din Oradea nu va aproba 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 cursurile 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.

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

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 stagiu (activitate normată) și în poststagiu.

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. 681/2011).
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 analitică, tematică și 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 analitică, tematică și 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 programă analitică;
 - 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);

UNIVERSITATEA DIN ORADEA

Rector – Prof.univ. Dr. Ing.
Constantin BUNGĂU

F.N.S. „ALMA MATER” MANDATATĂ DE SINDICATUL

„C.P.U.” ORADEA

Vicepreședinte – Prof.univ. Dr. Ing.
Gheorghe-Constantin IONESCU

REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR

Leat.univ. Dr.
Ștefan HERCHI

- 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 teză, 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 două 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.

A.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.

UNIVERSITATEA DIN ORADEA

Rector – Prof.univ. Dr. Ing.
Constantin BUNGĂU

F.N.S. „ALMA MATER” MANDATATĂ DE SINDICATUL

„C.P.U.” ORADEA

Vicepreședinte – Prof.univ. Dr. Ing.
Gheorghe-Constantin IONESCU

REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR

Lect.univ. Dr.
Ștefan IERCHI

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 inventică 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 Legii educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Activitățile prevăzute la punctul A sunt normate în statele de funcțiuni 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.

Ponderea cuantificarea 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 educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Nota: Nu fac obiectul normării activitățile de cercetare științifică, angajate pe bază de contract cu alți beneficiari decât Ministerul Educației Naționale 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, semnatari 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.