

✓
Styfa Aureo
26.03.2018

ROMANIA
UNIVERSITATEA DIN ORADEA
Prof.univ.dr.ing.habil.
Constantin BUNGĂU
RECTORAT
UNIVERSITATEA DIN ORADEA
FACULTATEA DE INGINERIE
INSTRUMENTARIE
INSTRUMENTARIE

UNIVERSITATEA DIN ORADEA

REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR
Conf.univ.dr.
Gabriela GOUDENHOOF

UNIVERSITATEA DIN ORADEA

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII DIN ORADEA

UNIVERSITATEA DIN ORADEA
REGISTRATURA
Intrări / legiri
Nr 4462 din 22.03.2018

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ
JUD. BIHOR
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
Nr inreg / Data 48 26.03.2018

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 128 și art. 138 din Legea dialogului social nr. 62/2011 și al pct. 26 din Anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011, prev. art. VII din OUG nr. 82/2017 pentru modificarea și completarea unor acte normative, se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție de învățământ superior între:

1. **Universitatea din Oradea**, reprezentată prin:

- Prof.univ.dr.ing.habil. Constantin BUNGĂU
- Conf.univ.dr.ing. Gabriel BENDEA
- Conf.univ.dr. Ligia Olivia BURTĂ
- Ec. Crina GHERLEA
- Ec. Adrian NICULA
- Cons. Jur. Anca BULMACI

2. **Reprezentanții aleși ai salariaților:**

- Conf.univ.dr.ing. Sorin PATER
- Conf.univ.dr. Gabriela GOUDENHOOF
- Lect.univ.dr. Ionuț Mihai OPREA
- Dr.ing. Tania POPA
- Ec. Angela NEACȘIU
- Cons. Jur. Rodica DEAC



[Handwritten signature]

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1 Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Universității din Oradea, denumit în continuare CCM-UO, și se obligă să respecte prevederile acestuia.

Art. 2 (1) Termenul angajator desemnează: Universitatea din Oradea (UO) reprezentată prin rector;
(2) Termenul de salariat desemnează persoana fizică prestatoare de muncă pentru și sub autoritatea UO, în schimbul unei remunerări denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată / determinată.

Art. 3 (1) CCM-UO 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 CCM-UO. Salariații UO au toate drepturile și obligațiile ce decurg din legislația în vigoare.

(3) Părțile contractante asigură aplicarea clauzelor prezentului CCM-UO pentru toți salariații UO, 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, UO respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminare.

(6) Orice salariat care prestează o muncă, beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare. UO are obligația de a asigura securitatea, sănătatea și siguranța salariaților în toate aspectele legate de muncă și să evite factorii de risc psihosociali în relațiile de muncă.

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

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

Art. 5 Drepturile și obligațiile personalului angajat la UO sunt reglementate prin Legea Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, Codul Muncii, Legea nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, alte reglementări legale și reglementările

interne ale Universității din Oradea.

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

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

Art. 7 În luna septembrie a fiecărui an universitar, semnatarii prezentului CCM-UO vor avea obligatoriu o întrunire. În cadrul acestei ședințe, părțile vor urmări respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern.

CAPITOLUL II

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

Art. 8 Prezentul CCM-UO se încheie pe o durată de 24 luni și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la reprezentanța în teritoriu a Ministerului Muncii și Justiției Sociale.

Art. 9 (1) Clauzele prezentului CCM-UO pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori părțile îndreptățite să negocieze CCM-UO convin acest lucru, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011.

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

(3) Modificările aduse CCM-UO se comunică în scris Inspectoratului Teritorial de Muncă Bihor și devin aplicabile de la data înregistrării la această instituție.

Art. 10 Aplicarea CCM-UO poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră, așa cum este definită în lege.

Art. 11 Prezentul CCM-UO încetează:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat;
- prin acordul părților;
- la data dizolvării, lichidării angajatorului;
- în alte cazuri prevăzute de lege.

Art. 12 Dreptul părților semnatare a prezentului contract de a se adresa direct instanțelor de judecată competente este garantat după parcurgerea procedurii amiabile a concilierii.

Art. 13 (1) Executarea prezentului CCM-UO este obligatorie pentru părți, cu excepția cazului în care prin lege se prevede altfel.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul CCM-UO atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta, conform legilor în vigoare.

CAPITOLUL III

TIMPUL DE MUNCĂ, TIMPUL DE ODIHNĂ ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

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

(2) Prin excepție de la alin. (1), pentru personalul didactic de predare, durata fizică (nu convențională sau echivalentă) a timpului de lucru pentru norma de bază stabilită prin decizia senatului, este variabilă și determinată de Planul de învățământ, Statul de funcții, orarul studenților și alte activități aferente procesului de învățământ.

(3) Prezentul articol se completează cu prevederile din Regulamentul intern al UO.

Art. 15 (1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul angajat al UO sunt cele prevăzute în fișa postului elaborată de UO conform legii.

(2) Norma universitară cuprinde:

- a) norma didactică;
- b) norma de cercetare;
- c) alte activități, conform prevederilor legale și reglementărilor interne.

(3) 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.

(4) Constituirea normei didactice sau creșterea normei didactice se poate face numai cu respectarea articolului 287, alin. (13), alin. (14) și alin. (15) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Activitățile de cercetare științifică, participarea la elaborarea lucrărilor de licență / disertație, îndrumare studenți, senat, consilii, comisii în interesul învățământului, examene, lucrări de control, referate, admitere, pregătirea activității didactice, consultanță etc. constituie activități specifice, stabilite în fișa individuală a postului de către angajator, conform legii.

(6) Activitățile de cercetare, altele decât cele din norma de bază, sunt stabilite pe bază de contract, remunerate conform legii, Cartei universitare și prevederilor contractuale. Contractul de cercetare stabilește atât modalitatea de plată efectivă cât și cuantumurile.

Art. 16 (1) În funcție de condițiile specifice, UO poate conveni asupra unui program inegal de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare al acestuia, în condițiile legii.

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

(3) Stabilirea programului inegal de lucru nu afectează drepturile prevăzute în CCM-UO.

(4) UO 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. 17 (1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, în condițiile art. 120, alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore fizice / săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori a altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta muncă suplimentară, la solicitarea angajatorului.

(4) Orele suplimentare prestate în condițiile alin. (1) de către personalul didactic auxiliar și nedidactic se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora,

conform legii. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu este posibilă în următoarele 60 de zile după efectuarea acestora, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de bază, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice, cu excepția cazului în care prin acte normative cu caracter special se prevede altfel.

(5) Plata muncii, conform prezentului articol, se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual.

(6) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul UO ori persoanelor angajate cu timp parțial.

Art. 18 (1) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază, în condițiile legii, de un spor la salariu de 25% din salariul de bază, cu excepția cazului în care prin dispozițiile legale se prevede altfel.

(2) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22:00 - 06:00.

(3) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform legislației în vigoare.

(4) Potrivit reglementărilor legale în materie, UO asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale prevăzute la alin. (3).

(5) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta, vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

Art. 19 (1) Personalul nedidactic, didactic auxiliar și cel de cercetare are dreptul la o pauză de masă de maxim 30 de minute, care se include în programul de lucru.

(2) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabilește prin Regulamentul Intern al UO.

Art. 20 Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, pot beneficia de reducerea duratei normale de lucru, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea în învățământ / muncă, potrivit legii.

Art. 21 (1) Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani, au dreptul la reducerea programului de lucru, potrivit legii.

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

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

Art. 22 (1) UO are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale, conform art. 15 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

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

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

Art. 23 (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, 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. 24 (1) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

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

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- 24 Ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora, conform legii;
- alte zile conform prevederilor legale.

(5) În cazul în care, din motive justificate, salariații prestează activitate în zilele nelucrătoare / zile de sărbătoare legală, aceștia beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal / sărbătoare legală, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, acordate conform legii.

Art. 25 (1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege.

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

- până la 5 ani vechime – 20 de zile lucrătoare;
- între 5 și 15 ani vechime – 21 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime – 25 de zile lucrătoare;

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

Personalul din activitatea de cercetare științifică atestat, încadrat în unitățile bugetare, are dreptul la un concediu de odihnă plătit, stabilit în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

- 24 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de până la 5 ani;
- 26 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de 5-15 ani;
- 28 zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de peste 15 ani.

Prevederile aliniatului 1 sunt aplicabile cu excepția cazului în care, prin acte normative (lege, HG., OUG, OG, ordin), se prevede o durată mai mare sau mai mică a concediului de odihnă.

(3) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește în conformitate cu actele normative în vigoare și reglementările interne ale UO.

Cadrele didactice din UO 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 și art. 1(4) din Ordinul MECS nr. 5559/2011.

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

(5) Personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic și personalul de cercetare din UO pot beneficia de un concediu de odihnă suplimentar de 7 zile lucrătoare, cu excepția cazului în care, prin acte normative (lege, HG, OUG, OG, OM) se prevede altfel, conform prevederilor legale.

(6) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de 5 zile lucrătoare, cu excepția cazului în care, prin acte normative (lege, HG, OUG, OG, OM) se prevede altfel.

(7) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu se includ în durata concediului de odihnă.

(8) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată, conform legii.

(9) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar, când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(10) La solicitarea salariatului, concediul de odihnă poate fi efectuat fracționat, în condițiile legii și reglementărilor interne.

Art. 26 (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 3 zile lucrătoare;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului - 3 zile;
- e) alte zile libere stabilite conform legii.

(2) În situațiile în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin. (1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite. Salariatul este obligat să anunțe șeful de structură în termen de 72 de ore de la apariția evenimentului.

Art. 27 (1) Salariații UO au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de

zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, învățământ cu frecvență redusă sau la distanță, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de finalizare a studiilor, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior;
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1), în următoarele situații:

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților, cu durată cumulată de maxim 1 an calendaristic, pe perioada ultimilor 7 ani la data depunerii cererii.

(4) Numărul absențelor nemotivate care atrag desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă se stabilește prin Regulamentul intern al UO.

Art. 28 În urma desființării unui post și după parcurgerea tuturor etapelor prevăzute de legislația în vigoare pentru reintegrarea în UO, a salariatului rămas fără normă de bază în urma desființării postului, angajatorul are obligația de a pune în aplicare prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 29 Cadrele didactice care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în timpul anului universitar și pentru care, la solicitarea acestora, s-a aprobat menținerea în funcție ca titular, peste vârsta de pensionare, se pensionează la data încheierii anului universitar, conform prevederilor legale și reglementărilor interne UO.

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 30 (1) Salarizarea personalului din UO se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(2) UO întreprinde demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal din instituție.

(3) Părțile contractante convin ca personalul din UO să beneficieze, în condițiile legii, de următoarele drepturi:

- a) un fond de cercetare pentru excelență academică, din venituri proprii, prin care să se deconteze cheltuielile: de participare și deplasare la conferințe științifice care publică articolele științifice în volume indexate ISI, de editare a cursurilor și cărților de specialitate în edituri recunoscute CNCSIS și internaționale, de participare și / sau organizare a concursurilor studențești la nivel național și internațional; să se acorde stimulente pentru articolele publicate în reviste cotate ISI și câștigarea

proiectelor, conform Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și reglementărilor interne ale UO;

b) tichete, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice;

c) alte drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

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

(5) În proiectul de buget, respectiv fila de buget a UO se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia. UO va calcula și va transmite ordonatorului principal de credite sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, potrivit legii.

(6) a) Drepturile bănești cuvenite salariaților la norma de bază se plătesc lunar, la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligații ale UO.

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

Art. 31 (1) UO va acorda personalului didactic și de cercetare, didactic auxiliar și nedidactic, din venituri proprii, și alte sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare, în condițiile legii.

(2) În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se vor aproba conform legii.

Art. 32 (1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii.

(2) Salariul de bază este reglementat în conformitate cu legislația aplicabilă privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Art. 33 (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

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

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

CAPITOLUL V SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

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

(2) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a lucrătorilor în procesul muncii nu este eficientă

dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați și angajatori.

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

(4) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

(5) În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în conformitate cu noile norme.

Art. 35 (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă care au condiții normale, deosebite și speciale, conform prevederilor legale în vigoare.

(2) Locurile de muncă care au condiții deosebite sunt stabilite în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(3) Locurile de muncă care au condiții speciale, sunt stabilite în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Art. 36 (1) UO va efectua evaluarea locurilor de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, în condițiile legii.

(2) UO are obligația de a depune la Casa teritorială de pensii, în condițiile legii, la definitivarea CCM-UO, avizul inspectoratului teritorial de muncă prin care se dovedește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și speciale 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.

(3) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite și speciale se face de către angajator.

(4) UO este obligată să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite și speciale, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

Art. 37 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, echipamente și materiale de protecție gratuite.

Art. 38 (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, UO va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție, protecția colectivă fiind prioritară.

(2) 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 UO din venituri proprii.

(3) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la sănătatea și securitatea în muncă atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006. Nerespectarea obligațiilor ce revin UO privind protecția salariaților în procesul muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare.

(4) UO este obligată să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia, specifice fișei postului, în condițiile prevăzute de legislația muncii.

Art. 39 (1) La nivelul UO se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a

asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instruktaj, se includ în timpul de muncă.

(2) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează periodic de UO, prin modalități specifice.

(3) Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, pentru cei care își schimbă locul, felul muncii sau condițiile de muncă, 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.

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

(5) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Art. 40 În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului CCM-UO convin asupra următoarelor standarde minime:

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

Art. 41 (1) Angajatorul va organiza la încadrarea în muncă și periodic, în condițiile legii, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

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

(3) Personalul din UO beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice care aparțin de UO precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educației Naționale și Ministerul Sănătății. Personalul din UO beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

Art. 42 UO are obligația să pună la dispoziție și să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 43 (1) UO 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) UO va asigura trecerea salariaților care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, cu respectarea prevederilor legale.

(3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente de

muncă este suportată potrivit O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 44 UO poate asigura, integral sau parțial, din surse proprii, transportul și cazarea salariaților care domiciliază în alte localități, în condițiile legii și reglementărilor interne.

Art. 45 (1) Salariații UO 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 și Justiției Sociale.

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

(3) Copiii personalului didactic și didactic auxiliar aflat în activitate sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și beneficiază de gratuitate la cazare în cămine și internate.

(4) Beneficiază de prevederile alin. (1) și copiii personalului didactic și didactic auxiliar pensionat din sistemul de învățământ, precum și copiii orfani de unul sau ambii părinți ce au activat în sistemul de învățământ.

(5) Întregul personal din UO, precum și copiii acestora pot fi scutiți de plata taxelor percepute pentru eliberarea actelor de studii și a altor documente personale, în concordanța cu prevederile reglementărilor interne.

(6) Pot beneficia de toate drepturile stipulate anterior și copiii orfani de unul sau ambii părinți ce au avut activitate în sistemul de învățământ subordonate Ministerului Educației Naționale.

CAPITOLUL VI

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 46 (1) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorilor și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

(2) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul muncii.

(3) Fac excepție de la prevederile alin. 2 situațiile în care, prin lege, sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

Art. 47 (1) 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.

(2) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia, conform art. 57 din Codul muncii.

(3) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor, în condițiile art. 57 (2) din Codul muncii.

(4) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege, conform art. 57 (3) din Codul muncii.

(5) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru

salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri, conform art. 57 (4) din Codul muncii.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se poate face prin acordul părților, conform art. 57 (6) Codul muncii.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească, conform art. 57 (7) din Codul muncii.

Art. 48 (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în reglementările legale în vigoare.

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

(3) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă.

Art. 49 (1) În UO contractele individuale de muncă se încheie între rector și salariați.

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

Art. 50 (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.

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

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

Art. 51 (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația, sub sancțiunea prevăzută de art. 19 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

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

Art. 52 (1) Posturile vacante sau temporar vacante aferente funcțiilor didactice de predare, care nu au putut fi ocupate, în condițiile legii, prin concurs, pot fi ocupate în regim de cumul / plata cu ora de către salariații unității, conform legislației în vigoare privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

(2) 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.

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

Art. 53 (1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului CCM-UO și în cadrul contractelor individuale de muncă.

(2) Prin CCM-UO se pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

Art. 54 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. 55 (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

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

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

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la art. 41 alin. (3) sau art. 17 alin. (2) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract.

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

(7) Dacă contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adițional se încheie potrivit legii și se aduce la cunoștință, în scris, salariatului.

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

Art. 56 (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de Codul muncii, precum și de prezentul CCM-UO astfel:

- a) pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare, conform art. 46 alin. (4) și art. 47 din Codul muncii o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare, în baza art. 44 alin. (2) din Codul muncii;
- b) pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;
- c) pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea salariatului sau a sindicatului din care face parte.

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

Art. 57 (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, de legislația de drept comun, de legislația specială, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile, potrivit legii.

(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 CCM-UO, respectiv 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.

Art. 58 Personalului didactic titular și de cercetare din UO care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.

Art. 59 (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, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile care se includ în salariul de bază, potrivit 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.

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

Art. 60 (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

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

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

Art. 61 (1) Este interzisă concedierea salariaților, potrivit preverilor legale, în următoarele situații:

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 salariata 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 îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care

concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;

- i) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- j) pe durata rezervării postului didactic.

Art. 62 (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin CCM-UO, 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. 63 Contractul individual de muncă poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului cu respectarea legislației în vigoare.

Art. 64 (1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenția de concediere, sindicatului din care face parte salariatul, înainte de emiterea deciziei 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 (5) din Codul muncii.

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

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

Art. 65 (1) În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării în scris salariatului, a cauzei care determină concedierea.

(2) În perioada preavizului, 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 li se cuvin.

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

Art. 66 (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69-74 din Codul muncii.

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

- a) contractele de muncă ale salariaților care solicită plecarea din unitate;
- b) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

c) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, în anul universitar respectiv.

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

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

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în 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.

Art. 67 În situația în care UO 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 înștiința în scris organizațiile sindicale despre aceasta și de a face publică măsura, prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. UO 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 UO în termen de 15 zile de la data anunțului, conform prevederilor legale.

Art. 68 (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorul 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 CCM-UO.

(4) Pentru funcțiile didactice de conducere (rector, prorector, decan, prodecan, director de departament) perioada de preaviz poate să fie mai mică de 20 de zile calendaristice, cu acordul părților, conform prevederilor legale.

CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 69 (1) UO se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională, în domeniul

postului.

(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;
- alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

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

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

Art. 70 UO se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, conform legii în vigoare și reglementărilor interne.

Art. 71 UO va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către aceasta, în condițiile legii.

Art. 72 (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 care i se cuvin.

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

Fiecare angajat care dorește să urmeze o formă de învățământ în cadrul UO poate beneficia de facilități la plata taxelor conform reglementărilor interne.

Art. 73 (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.

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

Art. 74 UO se obligă să consulte organizațiile sindicale în situația încheierii contractelor de adaptare profesională, în condițiile legii.

Art. 75 (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza criteriilor de performanță stabilite conform legii.

(2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie.

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de către evaluator, respectiv de către șeful ierarhic superior, în condițiile legii și a reglementărilor interne.

(4) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de

performanță, stabilite conform legii și reglementărilor interne, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notarea criteriilor și stabilire a calificativului.

(5) Rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale, precum și unele concluzii, se aduc la cunoștința salariatului evaluat de către cel care realizează evaluarea, acesta având obligația de a consemna în raportul de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (în cazul în care între evaluator și evaluat există diferențe de opinie).

Art. 76 (1) Serviciul resurse umane va gestiona procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale, potrivit reglementărilor interne.

(2) Contestațiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluării performanțelor profesionale individuale se formulează în termen de cinci zile de la luarea la cunoștință de către salariatul evaluat.

(3) Contestațiile se adresează angajatorului sau, dacă este cazul, instanței de judecată competente.

(4) Angajatorul va soluționa contestațiile în zece zile calendaristice, comunicând rezultatul salariatului.

(5) Salariatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației formulate se poate adresa instanței de judecată competente, în condițiile art. 268 din Codul muncii.

CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 77 Reprezentanții salariaților au următoarele atribuții principale:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă și cu regulamentul intern;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă și timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum și orice alte interese profesionale, economice și sociale legate de relațiile de muncă;

d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale și ale contractului colectiv de muncă aplicabil;

e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condițiile legii.

Art. 78 Părțile semnatare ale prezentului CCM-UO se obligă să asigure un climat corespunzător de muncă în UO, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor individuale de muncă, a Cartei Universitare, a regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor angajaților UO.

Art. 79 Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin CCM-UO.

Art. 80 (1) Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu cele ale prezentului contract colectiv de muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adițional, conform prevederilor legale.

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

Art. 81 La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din UO se va ține cont de Recomandarea UNESCO-OIM privind statutul personalului didactic din învățământul superior, adoptată la Paris la 12 noiembrie 1997, precum și a Cartei Sociale Europene, adoptată de Parlamentul României prin Legea 74/1999.

Art. 82 UO se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învățământului către o terță persoană și să depună

diligente pentru recuperarea, conform legii, a tuturor spațiilor și terenurilor care au aparținut de drept învățământului.

Art. 83 Regulamentul intern al UO se întocmește de către UO cu consultarea reprezentanților angajaților, potrivit legii.

Art. 84 Prezentul CCM-UO va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare / postare pe site-ul UO prin grija angajatorului.

Art. 85 Prezentul CCM-UO intră în vigoare de la data înregistrării la ITM Bihor.

Art. 86 Încheiat azi **22.03.2018** în 3 exemplare originale.

Universitatea din Oradea, reprezentată prin:

- Prof.univ.dr.ing.habil. Constantin BUNGĂU
- Conf.univ.dr.ing. Gabriel BENDEA
- Conf.univ.dr. Ligia Olivia BURTĂ
- Ec. Crina GHERLEA
- Ec. Adrian NICULA
- Cons. Jur. Anca BULMACI

Reprezentanții aleși ai salariaților:

- Conf.univ.dr.ing. Sorin PATER
- Conf.univ.dr. Gabriela GOUDENHOOFT
- Lect.univ.dr. Ionuț Mihai OPREA
- Dr.ing. Tania POPA
- Ec. Angela NEACȘIU
- Cons. Jur. Rodica DEAC