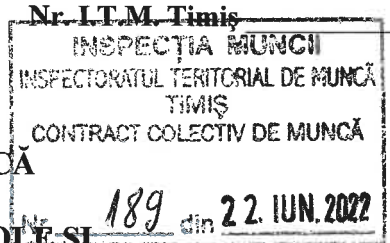


UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE
ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ A
BANATULUI „Regele Mihai I al României”
DIN TIMIȘOARA
Calea Aradului, nr.119,1900 Timișoara
Tel : 00 - 40 – (0)256 – 277009/277122
Fax : 00 – 40 – (0)256 – 200296
E-mail : rectorat@usab-tm.ro

REPREZENTANȚII
FEDERAȚIEI ALMA MATER
PENTRU SINDICATUL DIN
UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINĂ
VETERINARĂ A BANATULUI
DIN TIMIȘOARA

REPREZENTANȚII ALEȘI AI
SALARIAȚILOR DIN
UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINĂ
VETERINARĂ A BANATULUI „Regele
Mihai I al României” DIN TIMIȘOARA

Nr. 3931/07.06.2022



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL
UNIVERSITĂȚII DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI
MEDICINĂ VETERINARĂ A BANATULUI „REGELE MIHAI I AL ROMÂNIEI” DIN
TIMIȘOARA**

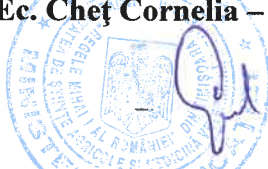
Prezentul contract colectiv de muncă este acordul de voință prin care părțile semnatare își afirmă determinarea de a acționa împreună pentru recunoașterea învățământului ca activitate fundamentală, de interes național, constituind o convenție în formă scrisă, între Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României” din Timișoara, Reprezentanții Federației Alma Mater pentru Sindicatul din U.S.A.M.V.B.T și reprezentanții aleși ai salariaților, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea precum și alte drepturi ce decurg din raporturile de muncă.

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, a dispozițiilor art. 128, 132, 137, 138 și art. 141 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, Legii educației naționale nr. 1/2011, actualizată și a prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior, înregistrat la M.M.P.S. – D.D.S. sub numărul 1241 din data de 11.10.2021, publicat în M.O. nr. 3, Partea a V-a din data de 24.11.2021, a intervenit următorul contract colectiv de muncă la nivelul Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României” din Timișoara între:

I. Angajator: UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ A BANATULUI „REGELE MIHAI I AL ROMÂNIEI” DIN TIMIȘOARA, reprezentată în baza împuternicirii Rectorului U.S.A.M.V.B.T., nr. 2054 din 24.03.2022 prin:

1. Prof.univ.dr. ing. Popescu Cosmin Alin – Rectorul Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României” din Timișoara
2. Prof.univ.dr. Gheorghe Dărăbuș – Președinte Senat Universitar
3. Prof.univ.dr. Iancu Tiberiu – Prorector educație și asigurarea calității
4. Prof.univ.dr. ing. Acatincăi Stelian - Director General Administrativ
5. Ec. Marton Elena – Director Economic
6. Jr. Haiduc Simona Diana – Consilier Juridic
7. Ec. Cheț Cornelia – Director Resurse Umane



II. REPREZENTANȚII FEDERAȚIEI ALMA MATER PENTRU SINDICATUL DIN UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ A BANATULUI DIN TIMIȘOARA, în baza împuternicirii nr. 2162 din 28.03.2022 prin:

1. Șef. lucr.dr.ing. Podoleanu Corneliu-Eusebiu
2. Conf.univ.dr.ing. Bungescu Sorin Tiberiu
3. Conf.univ.dr. Czisster Ludovic-Toma

III. REPREZENTANȚII ALEȘI AI SALARIAȚILOR, conform procesului verbal nr. 2069/24.03.2022:

1. Conf.univ.dr. Milin Ioana Anda
2. Prof.univ.dr. Dronca Dorel
3. Dr.ing. Popa Magdalena Carolina
4. Cons.juridic Radulov Niky Sorin



CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

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

(2) Părțile semnatare convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României” din Timișoara, cu respectarea prevederilor legale, a actelor normative, a Cartei Universității și a regulamentelor interne în vigoare.

Art. 2. (1) Contractul colectiv de muncă la nivelul Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României” din Timișoara are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților din cadrul universității și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

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

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

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

(5) Este interzisă orice formă de hărțuire psihologică (de tip mobbing) sau fizică (de tip bullying) în mediul academic, precum și orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare și care poate afecta autonomia și capacitatea unei persoane de a-și îndeplini în mod firesc responsabilitățile profesionale și de studiu, ori de a-și exercita drepturile, cu respectarea prevederilor art.3 alin.6 din Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior, înregistrat la M.M.P.S. – D.D.S. sub numărul 1241 din data de 11.10.2021.

(6) 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.

(7) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt garantate 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. (1) Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă încheiat la nivel de Universitate pentru toți salariații universității.

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

- a) timpul de muncă, timpul de odihnă și protecție socială;
- b) salarizarea și alte drepturi salariale;
- c) sănătatea și securitatea în muncă;
- d) contractul individual de muncă;
- e) formarea profesională.



Art. 4. (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislația specifică învățământului, în vigoare la data înregistrării acestui contract.

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

Art. 5. (1) Pentru respectarea prevederilor Legii Dialogului Social, USAMVBT va reține salariaților sindicalizați un procent de 0,75 % din salariul de încadrare. Această sumă se evidențiază separat de alte rețineri, pe fluturașul de salariu și se virează lunar în contul bancar comunicat de organizația sindicală.

(2) Reținerea și deducerea fiscală se operează de către Direcția de Resurse Umane a USAMVBT numai pe baza declarației membrului de sindicat însoțită de copia cererii aprobate de către Sindicatul USAMVBT. Atât declarația cât și copia cererii vor fi prezentate DRU de către Sindicatul USAMVBT.

(3) În cazul în care membrul de sindicat se retrage din această calitate, va solicita în scris Sindicatului USAMVBT acest lucru printr-o cerere, și în același timp va completa o declarație către DRU pentru sistarea reținerii cotizației. Cererea va fi aprobată de către Sindicatul USAMVBT, iar acesta va înregistra la DRU declarația angajatului de sistare a plății cotizației, împreună cu o copie de pe cererea de ieșire aprobată de Sindicatul USAMVBT.

(4) În situația în care salariații revin la locul de muncă ulterior suspendării temporare a contractului individual de muncă, reținerea cotizației sindicale se operează automat de către angajator.

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

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

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă intervin reglementări legale, acestea vor face parte, de drept, din contract.

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

Art. 7. (1) Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

(3) Contractul colectiv de muncă se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite. Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor legale revine angajatorului.

Art. 8. (1) Părțile convin să sărbătorească anual la 5 Octombrie - Ziua Mondială a Educației, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

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



CAPITOLUL II

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

Art. 9. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 2 ani intrând în vigoare la data înregistrării acestuia la I.T.M. Timiș.

(2) Dacă niciuna din părți nu denunță contractul cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește cu 12 luni.

Art. 10. (1) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru, în condițiile legii.

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

(3) În perioada scursă de la depunerea cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României” din Timișoara se obligă să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților, iar Sindicatul se obligă să nu declanșeze conflicte de muncă.

(4) Modificările aduse prin acte adiționale prezentului contract colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la I.T.M. Timiș.

Art. 11. (1) Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

(2) Contractul colectiv de muncă încetează:

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

b) prin acordul părților;

c) la data dizolvării, lichidării angajatorului;

d) în alte cazuri prevăzute de lege.

Art. 12. (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract, părțile convin să constituie o Comisie paritară, la solicitarea oricăreia dintre părți.

(2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți.

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite prin Regulamentul din Anexa nr. 1 la prezentul contract.

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



CAPITOLUL III

TIMPUL DE MUNCĂ, TIMPUL DE ODIHNĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 13. (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) 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 este variabilă și determinată de Planul de învățământ, Statul de funcții și orarul studenților.

(3) De comun acord angajat-angajator, pentru personalul didactic de predare, se pot desfășura activități specifice domeniului didactic și de cercetare și în zilele de repaus săptămânal, sâmbătă și duminică, cu respectarea prevederilor legale.

Art. 14. (1) Activitățile corespunzătoare pentru angajații din universitate sunt cele prevăzute în fișa postului, conform machetelor elaborate de angajator cu consultarea părților semnatare și aprobate de senatul universitar.

(2) Norma universitară cuprinde:

- a) norma didactică;
- b) norma de cercetare.

(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 ale anului universitar.

(4) Stabilirea normei didactice se poate face numai cu respectarea Legii 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 și fac parte din norma universitară.

(6) Activitățile din norma de cercetare ale cercetătorilor angajați 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 cuantumul stabilite potrivit legislației în vigoare.

Art. 15. (1) Orele de începere și de terminare a programului de lucru sunt stabilite prin regulamentul intern aprobat de senatul universitar.

(2) 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.

(3) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

(4) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 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.

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

(6) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. – art 122 CM

(7) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la



alin. 6, munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(8) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termen de 30 de zile, munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal și de sărbători legale va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare. – art 142 CM

(9) Plata muncii în condițiile alin. (7) și (8) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost făcută prin dispoziția scrisă a angajatorului, în condițiile legii.

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

Art. 16. (1) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 beneficiază, pentru orele lucrate 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) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor.

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

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

Art. 17. 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 cu 2 ore/zi, potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea în învățământ/în muncă.

Art. 18. (1) Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă.

(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.

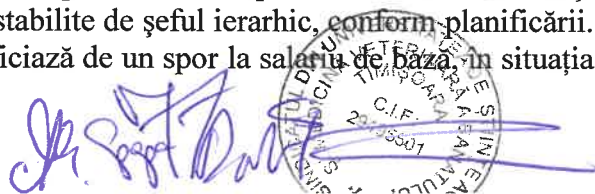
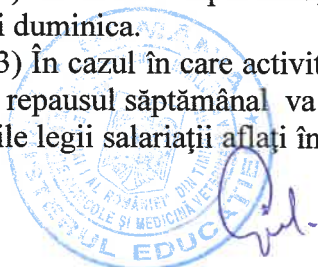
(3) Salariații încadrați cu contract individual de muncă cu timp parțial beneficiază de vechimea în muncă/învățământ corespunzătoare unei norme întregi.

Art. 19. Drepturile și obligațiile angajatorului și a salariatelor cu privire la regulile privind igiena, protecția sănătății și securității în muncă a salariatelor gravide și mame, lăuze sau care alăptează se circumscriu prevederilor O.U.G nr. 96/2003, privind protecția maternității la locurile de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 20. (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, repausul săptămânal va fi acordat în alte zile stabilite de șeful ierarhic, conform planificării. În condițiile legii salariații aflați în această situație beneficiază de un spor la salariul de bază în situația



în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- a) zilele de repaus săptămânal ;
- b) 1 și 2 ianuarie;
- c) 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- d) Prima și a doua zi de Paști;
- e) 1 mai;
- f) 1 iunie;
- g) prima și a doua zi de Rusalii;
- h) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- i) 30 noiembrie – Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- j) 1 Decembrie – Ziua națională;
- k) prima și a doua zi de Crăciun;
- l) 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.

(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, acordate în următoarele 30 de zile.

Art. 21. (1) Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege.

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

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

(4) Pentru salariații încadrați în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se stabilește proporțional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârșitul anului calendaristic respectiv.

Art. 22. (1) Pentru personalul didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

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

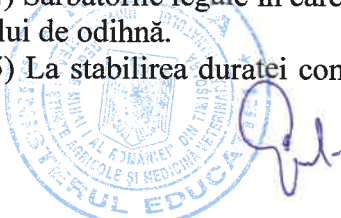
* salariații prevăzuți la art. 21 alin.3

(2) Personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic și personalul de cercetare beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare. În comisia paritară se pot negocia între 6 și 10 zile de concediu de odihnă suplimentar.

(3) Cadrele didactice din Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului „Regele Mihai I al României” din Timișoara beneficiază de concediul de odihnă de 45 de zile lucrătoare conform Cartei universitare, corelate cu vacanțele studenților.

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

(5) 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.

(6) 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.

(7) La solicitarea salariatului, concediul de odihnă poate fi efectuat fracționat, în condițiile legii.

Art. 23. (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. căsătoria unui copil..... 3 zile lucrătoare;
- c. căsătoria fraților/surorilor..... 3 zile lucrătoare;
- d. nașterea unui copil..... 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;
- e. deces soț, soție, părinți, socrii, copii, frați, surori sau bunici sau al altor persoane aflate în întreținere 5 zile lucrătoare;
- f. schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței..... 5 zile lucrătoare;
- g. schimbarea domiciliului 3 zile lucrătoare;
- h. îngrijirea sănătății copilului 1 zi lucrătoare (pentru familie cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii), conform Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului;
- i. donarea de sânge 2 zile lucrătoare
- j. acordarea de până la 5 zile libere platite/an calendaristic pentru rezolvarea unor probleme personale, cu aprobarea ordonatorului de credite.

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

Art. 24. Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii fără plată conform regulamentului intern aprobat de senatul universitar.

Art. 25. 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.



Art. 26. (1) Pe lângă zilele libere plătite prevăzute la art. 23 alin. (1) lit. d) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

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

Art. 27. În urma desființării unui post sau a unui program de studii și după parcurgerea tuturor etapelor prevăzute de legislația în vigoare pentru reintegrarea, în instituția de învățământ superior sau cercetare, a personalului rămas fără norma de bază, angajatorul are obligația de a pune în aplicare prevederile Legii educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare.



CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 28. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi bănești prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă, conducerea universității cu consultarea părților semnatare, va stabili fondurile și va identifica sursele de finanțare.

Art. 29. (1) Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legislației în vigoare.

(2) Salarizarea personalului didactic, didactic auxiliar și de cercetare și a personalului administrativ –nedidactic (specific) se face conform legislației în vigoare și hotărârilor structurilor de conducere ale universității (Consiliul de Administrație și Senatul Universitar).

(3) Salariile aferente funcției de bază convenite salariaților se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

Art. 30. (1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte, gradații și tranșe de vechime în învățământ.

(2) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă. Tranșele de vechime în muncă se calculează conform legislației în vigoare.

(3) Pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salariul de bază se determină conform legislației în vigoare.

(4) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât și la gradul II, este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă și indemnizația de conducere, la nivel maxim, conform Legii nr. 153/2017, art. 19, capitolul 2, secțiunea 2, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate.

Art. 31. (1) Personalul didactic din instituție beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituției și reprezintă o majorare cu 25% a salariului de bază deținut. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.

(2) Metodologia și criteriile de acordare a gradației de merit se aprobă de către Senatul Universității.

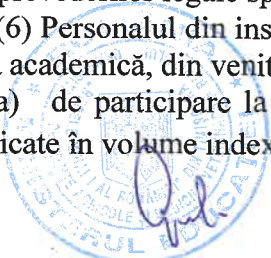
(3) Pentru personalul didactic de predare, care nu beneficiază de gradația de merit prevăzută la alin. (1), se acordă, prin concurs, un spor de performanță academică. Acest spor se acordă pentru un număr de până la 15% din posturile didactice de predare existente la nivelul instituției și reprezintă 10% din salariul de bază deținut. Sporul de performanță academică se atribuie pe o perioadă de un an. Numărul de beneficiari, metodologia și criteriile de acordare a sporului de performanță academică se aprobă de către Senatul universitar și se va plăti exclusiv din venituri proprii.

(4) Pentru personalul (didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic) angajat, Consiliul de Administrație poate stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii, în conformitate cu legislația în vigoare.

(5) Pentru personalul din instituție, se poate acorda, din fonduri proprii, o primă de instalare, conform prevederilor legale specifice.

(6) Personalul din instituție, poate beneficia, în condițiile legii, de un fond de cercetare pentru excelență academică, din venituri proprii, prin care să se deconteze cheltuielile:

a) de participare la conferințe științifice naționale sau internaționale, la care comunicările sunt publicate în volume indexate Web of Science (WOS) sau în baze de date internaționale (BDI)



- b) de editare a cursurilor și cărților de specialitate în edituri recunoscute CNCS și internaționale;
- c) de deplasare, participare și/sau organizare a concursurilor studențești la nivel național, regional și internațional;
- d) de publicare a studiilor/articolelor în reviste cotate WOS și de depunere a proiectelor, considerate eligibile, în calitate de director, conform Legii Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 32. (1) Personalul care deține titlul științific de doctor în domeniul în care își desfășoară activitatea beneficiază, doar la funcția de bază, de o indemnizație lunară, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Personalul didactic de predare poate primi un spor pentru conducătorii de doctorat de până la 1% pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 10% din salariul de bază, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(3) Pentru personalul didactic de predare din instituție se acordă un spor de suprasolicitare neuropsihică de 10% din salariul de bază, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(4) Personalul poate beneficia de tichete de creșă, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(5) Pentru activitatea desfășurată de către persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(6) USAMVBT poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea didactică și de cercetare, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget și în conformitate cu prevederile legale în vigoare, în baza unui regulament aprobat de Senatul universitar.

(7) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată.

(8) Premiile de excelență se pot acorda, în cursul anului, personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute de Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

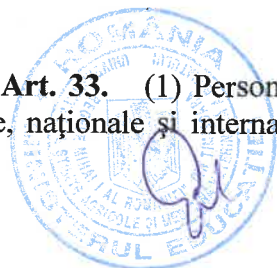
(9) USAMVBT acordă, la funcția de bază, o singură indemnizație de vacanță, după caz, sub formă de vouchere, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(10) USAMVBT poate asigura, integral sau parțial, din surse proprii, transportul și cazarea cadrelor didactice care domiciliază în alte localități.

(11) USAMVBT poate acorda, pentru toate categoriile de personal, din venituri proprii, prin hotărâri ale Consiliului de Administrație, ajutoare de inmormantare, ajutoare pentru bolile grave și incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale, ajutoare pentru naștere, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(12) Salariații care se pensionează, având vechime în ramura învățământ superior mai mare de 10 ani, vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din instituție.

Art. 33. (1) Personalul didactic delegat din instituție, care însoțește studenți în competiții regionale, naționale și internaționale beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și diurna,



conform prevederilor legale. Decontarea acestor sume de către angajator se realizează conform legii.

(2) Copiii personalului didactic și didactic auxiliar aflat în activitate sau pensionat din sistemul de învățământ, copiii orfani de unul sau ambii părinți ce au activat în sistemul de învățământ sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în instituție și beneficiază de gratuitate la cazarea în cămine, conform legislației în vigoare și regulamentelor de organizare și funcționare ale instituției, pe baza aprobării Senatului universitar.

(3) Copiii personalului angajat sau pensionat din USAMVBT, precum și angajații USAMVBT pot fi scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în USAMVBT, potrivit regulamentelor de organizare și funcționare ale instituției, pe baza aprobării Senatului universitar.

(4) Copiii personalului nedidactic din cadrul instituției pot beneficia de gratuitate la cazarea în cămine cu aprobarea Senatului universitar. În cadrul regulamentelor de organizare și funcționare, instituția poate reglementa și alte categorii care pot beneficia de gratuitate la cazare în cămine.

(5) Angajații instituției, precum și copiii acestora pot fi scutiți de plata taxelor percepute pentru arhivarea actelor de studii și a altor documente personale, precum și de acces în bibliotecile din sistemul Ministerului Educației Naționale, la propunerea Consiliului de Administrație și cu aprobarea Senatului Universitar.

(6) Angajații USAMVBT aflați în activitate, precum și copiii acestora pot beneficia de o reducere din taxa de școlarizare, cuantumul reducerii este aprobat de Senatul universitar.

(7) Angajatorul poate sprijini părțile semnatare pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, Ziua Bărbatului, 1 Iunie, Crăciunul și Anul Nou etc., prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii.

Art. 34. (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, un document (fluturaș de salariu în plic sigilat) din care să reiasă drepturile salariale convenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.



CAPITOLUL V

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 35. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați și angajatori.

(3) Instituția 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) 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 protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în conformitate cu noile norme.

Art. 36. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă care au condiții normale, deosebite și speciale, conform Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Locurile de muncă care au condiții deosebite sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Locurile de muncă care au condiții speciale sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 924/2017 pentru stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale, reevaluate potrivit prevederilor art. 30 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 37. (1) Instituția împreună cu părțile semnatare vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, în condițiile legii.

(2) Angajatorul împreună cu părțile semnatare vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin. (1).

(3) Instituția are obligația de a depune la casa teritorială de pensii, la definitivarea contractului colectiv, avizul inspectoratului teritorial de muncă prin care se dovedește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și 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.

(4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite și speciale se face de către angajator împreună cu părțile semnatare.

(5) Angajatorii sunt obligați să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite și speciale, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

Art. 38. (1) În raport cu condițiile de muncă în care se desfășoară activitatea, condiții periculoase sau vătămătoare, personalul salariat poate primi un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Categoriile de personal, locurile de muncă, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către instituție, în limita prevederilor din Regulamentul prevăzut la art. 23 din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

Art. 39. (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 instituției va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

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

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

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

Art. 40. (1) La nivelul instituției 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. Comitetul de securitate și sănătate în muncă funcționează în baza unui regulament propriu.

(2) Acest comitet va prevedea în regulament măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile ce revin angajatorului și salariaților în conformitate cu reglementările Ministerului Muncii și Solidarității Sociale. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă.

(3) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă.

(4) Angajatorul asigură condiții ca fiecare salariat să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său, conform legislației în vigoare.

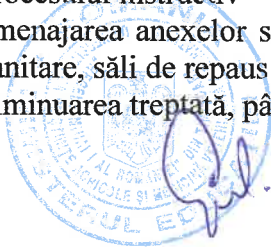
(5) Instruirea prevăzută la alineatul (4) trebuie să fie :

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

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

Art. 41. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, în limita fondurilor disponibile, 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, 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 poluante.



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

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

Art. 42. (1) Instituția 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, prin cabinetul de medicină a muncii care deservește instituția. 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 instituție beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice care aparțin de universitate, precum și în policlinicile și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educației și Ministerul Sănătății. Analizele medicale, solicitate de medicul de medicină a muncii, se vor realiza gratuit în baza trimiterii medicului de familie, pentru pachetul decontat de CNAS. Personalul din învățământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

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

(5) Ministerul Educației 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. 43. (1) Instituția 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) Instituția va asigura, trecerea salariaților care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante și, după caz, recalificarea profesională a acestora.

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

Art. 44. Personalul din învățământ 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 Solidarității Sociale. În acest sens, Ministerul Educației 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.

Art. 45. În limita fondurilor disponibile, angajatorul poate asigura integral sau parțial, din surse proprii, transportul și cazarea salariaților care domiciliază în alte localități, în condițiile legii.



CAPITOLUL VI

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCA

Art. 46. (1) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorilor și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă, în care sunt stabilite drepturile și obligațiile părților.

(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.

(3) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(4) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(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.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

Art. 48. (1) 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.

(2) Fișa postului pentru fiecare salariat cuprinde toate activitățile aferente postului ocupat și este anexă la contractul individual de muncă.

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

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

Art. 50. (1) În instituție contractul individual de muncă se încheie pe perioadă nedeterminată/determinată.

(2) În instituție se pot încheia contracte de muncă cu timp parțial în condițiile legii.

Art. 51. (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, U.S.A.M.V.B.T. 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. 52. (1) Posturile vacante sau temporar vacante, care nu au putut fi ocupate, în condițiile legii, prin concurs pot fi ocupate în regim de cumul/plata cu ora de către salariații instituției, conform legii.

(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) Încadrarea personalului didactic în regim de cumul/plata cu ora se face în baza deciziei rectorului, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale și hotărârilor senatului universitar.

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

Art. 53. (1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă, regulamentul intern, contractul individual de muncă, regulamentele de organizare și funcționare ale instituției, coroborate cu cele prevăzute de legislația în vigoare.

(2) 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. 54. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

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

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

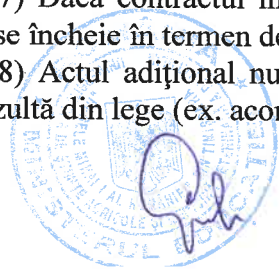
- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

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

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

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

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



Art. 55. Delegarea sau detașarea salariaților se face în conformitate cu prevederile Codului Muncii, cu modificările și completările ulterioare și cu prevederile art.61 din Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior, înregistrat la M.M.P.S. – D.D.S. sub numărul 1241 din data de 11.10.2021.

Art. 56. (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, conform legislației în vigoare.

(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. 57. (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, de 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă sporurile și indemnizațiile care se includ în salariul de bază, cu excepția situațiilor prevăzute de art. 52 alin. 3 din Codul muncii.

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

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

Art. 58. (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. 59. (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 de 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 intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă.



Art. 60. (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, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia, cu respectarea legislației în vigoare. 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. 61. (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 alin. 5 din Codul muncii.

(3) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege.

(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 va face demersurile necesare, conform competențelor legale, în vederea asigurării resurselor financiare.

Art. 62. (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) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

(3) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

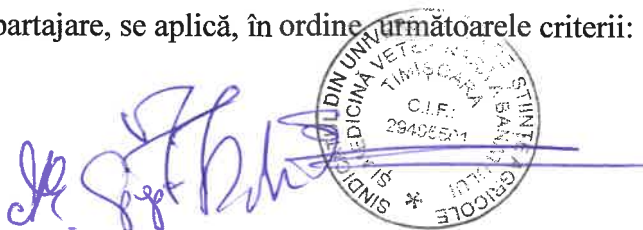
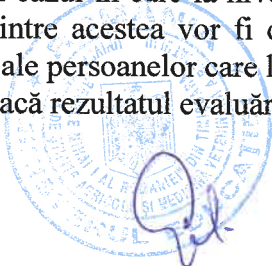
Art. 63. (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 – 74 din Codul muncii.

(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 instituție;
- 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 instituției există mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale ale persoanelor care le ocupă.

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



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

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

Art. 64. (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 20 de zile lucrătoare, pentru salariații cu funcții de execuție și, respectiv 45 de zile lucrătoare, 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. 65. (1) Instituția va face toate demersurile să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională, conform prevederilor legale.

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

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

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

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

Art. 66. (1) Formarea profesională a salariaților din instituție, se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către universitate sau alte instituții abilitate din țară sau din străinătate;
- b) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate adaptate la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative, care sunt acreditate în acest sens;
- d) alte forme de pregătire convenite, prevăzute de legislația în vigoare.

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

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

Art. 67. Universitatea se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea părților semnatare ale contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de instituție.

Art. 68. (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de instituție cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către instituție, în calitate de angajator.

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



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

(4) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (3), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 69. Salariatul care a participat în condițiile prevăzute de art. 68 alin. 1, la un curs sau stagiu de formare profesională, semnează un act adițional la contractul individual de muncă, care prevede perioada obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului, perioadă de 1-5 ani, stabilită de conducerea universității în funcție de cursul sau stagiul de formare profesională de care a beneficiat.

Art. 70. (1) Pentru personalul didactic, didactic auxiliar, de cercetare, de conducere, de îndrumare și de control, formarea continuă este un drept și o obligație.

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

Art. 71. Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154-158 din Codul muncii. Salariatul care a beneficiat de concediu pentru formare profesională, are obligația de a face dovada participării și absolvirii acestor cursuri de formare profesională.

Art. 72. (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.

(4) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de performanță, stabilite conform legii, 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 fișa de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (în cazul în care între evaluator și evaluat există diferențe de opinie pe care evaluatorul nu și le însușește).

(6) Dispozițiile privind criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților prevăzute de contractul colectiv de muncă se completează cu dispozițiile legii și ale regulamentelor de organizare și funcționare ale universității.

(7) Departamentul de Management al Calității și Direcția de Resurse Umane vor gestiona procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale.



CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 73. (1) Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru ceilalți salariați libertatea de opinie.

(2) Conducerea universității se obligă să adopte o poziție imparțială și de parteneriat față de părțile semnatare.

(3) Părțile semnatare se obligă să asigure un climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legale, a contractului colectiv de muncă, cartei universitare, și a regulamentelor interne.

Art. 74. (1) Conducerea instituției se obligă să invite la ședințele Senatului universitar, Consiliului de administrație, Consiliilor Facultăților, reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate la F.N.S. Alma Mater, la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural.

(2) Înștiințarea organizației sindicale afiliate la F.N.S. Alma Mater privind întrunirea comisiei de dialog social, comisiei paritare, Senatului universitar, Consiliului de administrație și Consiliilor facultății se face conform art. 82 alin 1- 3 din Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior, înregistrat la M.M.P.S. – D.D.S. sub numărul 1241 din data de 11.10.2021, cu excepția ședințelor care se desfășoară în regim de urgență.

(3) Hotărârile Senatului universitar și ale Consiliului de administrație vor fi făcute publice, conform prevederilor legii și regulamentelor în vigoare.

Art. 75. (1) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 28 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, universitatea va pune la dispoziția organizațiilor sindicale afiliate la F.N.S. Alma Mater ori va asigura accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de aceștia, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Instituția recunoaște dreptul părților semnatare de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Părțile semnatare recunosc dreptul universității de a stabili prin Regulamentul intern, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii universității.

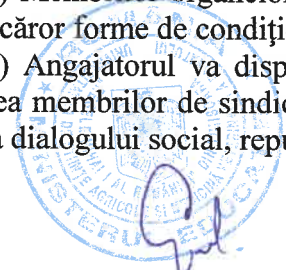
(4) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractului colectiv de muncă, părțile semnatare vor încerca soluționarea acestora mai întâi în comisia paritară la nivel de universitate.

Art. 76. Universitatea asigură gratuit, în incinta ei, pentru activitatea sindicatelor, spațiul și poate asigura mobilierul, acces la echipamentul de birotică al instituției (fax, copiator și altele cu caracter administrativ), precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a instituției.

Art. 77. (1) Pentru reprezentanții organizațiilor sindicale participante în comisiile care funcționează la nivelul ministerelor, instituția are obligația de a aproba participarea acestora pe perioada necesară desfășurării ședințelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale, cu respectarea regulamentelor de organizare și funcționare ale universității.

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

(3) Angajatorul va dispune măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, adoptând măsuri legale cu respectarea dispozițiilor art. 217 și 218 din Legea dialogului social, republicată nr. 62/2011 și ale art. 247 din Codul muncii.



Art. 78. (1) Angajatorul, recunoaște și respectă activitatea sindicală a reprezentanților aleși în organele de conducere ale Sindicatului semnat al CCM. Această activitate îndeplinește condițiile pentru a reprezenta un element de care angajatorul ține seama la evaluarea angajatului, în condițiile legii și a reglementărilor interne, precum și posibilitatea acordării din partea USAMVBT a unor salarii diferențiate membrilor din organele de conducere a Sindicatului care fac dovada unei activități profesionale susținute și au merite în promovarea USAMVBT atât pe plan intern cât și pe plan internațional, după caz.

(2) Angajatorul, recunoaște și respectă activitatea reprezentanților salariaților aleși semnatari ai prezentului CCM. Această activitate îndeplinește condițiile pentru a reprezenta un element de care angajatorul ține seama la evaluarea angajatului, în condițiile legii și a reglementărilor interne, precum și posibilitatea acordării din partea USAMVBT a unor salarii diferențiate reprezentanților salariaților aleși care fac dovada unei activități profesionale susținute și și au merite în promovarea USAMVBT atât pe plan intern cât și pe plan internațional, după caz.

Art. 79. Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanții aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

Art. 80. Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Sindicatul din USAMVB Timișoara afiliat la F.N.S. Alma Mater de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

Art. 81. (1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului și a reprezentanților salariaților, potrivit legii.

(2) Organizațiile sindicale participă prin reprezentanți legali la elaborarea Planului operațional anual al universității, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.



CAPITOLUL IX

DISPOZIȚII FINALE

Art. 82. (1) Prezentul contract colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral de nici una dintre părțile semnatare, cu excepția situației prevăzută la art. 9 alin. 2.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se completează cu dispozițiile legislației în vigoare, Carta universitară și regulamentele de organizare și funcționare ale instituției.

(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și sunt obligatorii pentru toți angajații din cadrul instituției.

Art. 83. (1) Executarea prezentului contract colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părților, conform legilor în vigoare, care se fac vinovate de aceasta.

Art. 84. (1) Părțile semnatare se obligă să aducă la cunoștința salariaților, prevederile prezentului contract colectiv de muncă, prin afișare pe site-ul oficial al universității – www.usab-tm.ro și cel al sindicatului USAMVBT – www.sindicat-usamvbt.ro.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte începând cu data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Timiș, în condițiile prevăzute de lege.

(3) Contractul colectiv de muncă la nivel de instituție, încheiat în 4 exemplare originale, a fost semnat astăzi 07.06.2022 de către părțile semnatare, reprezentate prin:

UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE
ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ A
BANATULUI „Regele Mihai I al României”
DIN TIMIȘOARA

RECTOR
Prof.univ.dr.ing. Popescu Cosmin Alin

PREȘEDINTE SENAT
Prof.univ.dr. Dărăbuș Gheorghe

PRORECTOR
Prof.univ.dr. Tiberiu Iancu

**DIRECTOR GENERAL
ADMINISTRATIV**
Prof.univ.dr.ing. Acatincăi Stelian

DIRECTOR ECONOMIC
Ec. Marton Elena

DIRECTOR RESURSE UMANE
Ec. Cheț Cornelia

CONSILIER JURIDIC
Haiduc Simona Diana

REPREZENTANȚII FEDERAȚIEI ALMA
MATER PENTRU SINDICATUL DIN
UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE
ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ A
BANATULUI DIN TIMIȘOARA

Conf.univ.dr.ing. Băngescu Sorin Tiberiu

REPREZENTANȚII ALEȘI AI
SALARIAȚILOR DIN
SALARIAȚILOR DIN
UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINĂ
VETERINARĂ A BANATULUI
„Regele Mihai I al României” DIN
TIMIȘOARA

Conf.univ.dr. Milin Ioana Anda

Prof.univ.dr. Dronca Dorel

Dr.ing. Popa Magdalena Carolina

Cons.jur. Radulov Niky Sorin

REGULAMENTUL
Privind organizarea și funcționarea Comisiei Paritare

Art. 1. Comisia paritară va fi compusă din semnatarii prezentului contract.

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

Art. 3. (1) Comisia paritară se va întruni la cererea oricărei părți, în termen de cel mult cinci (5) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Convocarea comisiei paritare este în sarcina angajatorului și va cuprinde data, locul întrunirii și ordinea de zi.

(2) Comisia paritară funcționează valabil în prezența a cel puțin 3/4 din totalul membrilor și ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenți. –

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

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

Art. 4. Timpul de muncă afectat activității comisiei paritare se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.

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

(2) Procesele verbale ale Comisiei paritare vor fi puse la dispoziția părților semnatare într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare de la adoptare.

