

Universitatea "Aurel Vlaicu" din Arad



**CONTRACT COLECTIV DE
MUNCĂ
LA NIVELUL INSTITUȚIEI DE
ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR
UNIVERSITATEA „AUREL VLAICU”
DIN ARAD**

CT.01

Data intrării în vigoare:

15.04.2024



Către: **UNIVERSITATEA „AUREL VLAICU” DIN ARAD**

Ref.: C.C.M. 2024-2026

Urmare a cererii dumneavoastră înregistrată la instituția noastră sub nr. 7590/12.04.2024 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între UNIVERSITATEA “AUREL VLAICU” DIN ARAD și salariații unității reprezentati prin SINDICATULUI “UNIVERSITARIA” DIN CADRUL UNIVERSITĂȚII AUREL VLAICU DIN ARAD vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului de Muncă Arad la nr. 2334 din data de 12.04.2024.

Notă :

Prin Lg.nr.367 din 2022, se dispune:

„art.100(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

(2) La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților/lucrătorilor au un caracter minimal.

(3) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior.

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

„art.101 (1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

a) pentru toți angajații/lucrătorii din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;

b) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care sunt semnatare ale contractului;

c) pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă sectorial;

art. 105 (1) (1) Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate pentru angajații/lucrătorii din sectorul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale a căror acordare și quantum sunt prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.

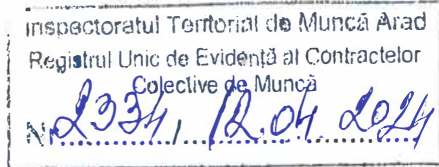
(2) Prin excepție de la prevederile art. 97, contractele colective de muncă în sectorul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri

Vă reamintim faptul că prevederile art. 100 al. 1 din Lg. 367/2022 dispun: „(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.”; respectiv prevederile art. 109 „(1) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă care sunt negociate cu încălcarea prevederilor art. 100 și art. 101 alin. (3) sunt lovite de nulitate.

(2) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

(3) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, partea interesată poate cere renegocierea acestora, în perioada de valabilitate a contractului colectiv de muncă. (4) Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților/lucrătorilor, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.”.

Red/3ex/TC



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL INSTITUȚIEI DE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR – UNIVERSITATEA „AUREL VLAICU” DIN ARAD

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al art. 96 alin. (2) și art. 105 din Legea privind Dialogul Social nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate din Sectorul de Activitate ”Învățământ Superior” între :

1. Universitatea ”Aurel Vlaicu” din Arad, numită în continuare UAV;
2. Sindicatul UNIVERSITARIA, numit în continuare UNIVERSITARIA.

CAPITOLUL I Dispoziții generale

ART. 1

Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate din Sectorul de Activitate ”Învățământ Superior” și se obligă să respecte prevederile acestuia.

ART. 2

Termenul angajator desemnează:

- Universitatea ”Aurel Vlaicu” din Arad, reprezentat prin Rector, Dr. Ramona Lile.

Termenul angajat desemnează:

- Sindicatul UNIVERSITARIA din UAV, reprezentat prin Președinte Ș.L.Dr.Ing. Palcu Sergiu Erich .

ART. 3

(1) Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unitate din Sectorul de Activitate ”Învățământ Superior”, denumit în continuare Contract Colectiv de Muncă, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților membri de sindicat și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

(2) La nivelul UAV toate locurile de muncă sunt încadrate ca locuri de muncă în care activitatea se desfășoară în condiții normale de lucru. UAV are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

(3) Părțile contractante asigură aplicarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă, în condițiile legii.

(4) UAV 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.

(5) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, UAV 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. UAV 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.

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.

Prin hărțuire psihologică (de tip mobbing) se înțelege un conflict emoțional cronic, în care este implicat un angajat care este atacat, stigmatizat de către colegi sau șefi în orice mod, fie prin glume și zvonuri, intimidat, umilit, discreditat ori izolat, primește mai multe sarcini decât poate îndeplini, fie este ridiculizat sau acuzat pe nedrept, iar prin una sau mai multe dintre aceste acțiuni i se pune în pericol starea emoțională și viața profesională, conduce la o stare accentuată de stres, scăderea stimei de sine, anxietate, scăderea puterii de muncă, produce tulburări comportamentale sau alterează echilibrul psihofiziologic.

Prin hărțuire fizică (de tip bullying) se înțelege un conflict generat de acțiuni agresive de ordin fizic, în care este implicat un angajat, dacă prin acestea se urmărește direct sau indirect, afectarea modului în care victima acestor agresioni își îndeplinește sarcinile de serviciu, cauzându-i tulburări grave ori inconveniente de natură să-i diminueze capacitatea de muncă.

Elementele esențiale care diferențiază hărțuirea psihologică (mobbingul) / hărțuirea fizică (bullyingul) față de stresul la serviciu pot fi:

- acțiunile negative intenționate sunt exercitate/susținute de un grup de persoane;
- acțiunile de hărțuire au o frecvență și o durată mai mare de șase luni;
- există o relație asimetrică de putere între agresor și victimă.

Angajatorul se obligă să înlăture cauzele hărțuirii psihologice (mobbingul) / hărțuirii fizice (bullyingul), cum sunt :

- factori individuali perturbatori semnalati, dacă sunt factori care pregătesc terenul;
- deficiențe în managementul resurselor umane;
- toleranța față de hărțuirea morală și nerecunoașterea acesteia ca fiind o problemă;
- dinamica grupurilor din organizație;
- schimbările organizatorice rapide;

- nesiguranța locului de muncă;
- relații deficitare între colegii de muncă;
- tipul sarcinilor de serviciu, mediul socio-organizațional, organizarea muncii;
- trăsăturile de personalitate;
- stresul organizațional;
- discriminarea;
- intoleranța;
- problemele personale.

Angajatul, cât și angajatorul să facă împreună eforturi pentru evitarea situațiilor conflictuale și pentru îmbunătățirea climatului psihosocial la locul de muncă prin:

- posibilitatea fiecărui angajat de a alege cum își realizează sarcinile de muncă;
- reducerea activităților monotone și repetitive;
- furnizarea de informații suplimentare privind obiectivele activității;
- dezvoltarea capacității de conducere;
- evitarea confuziilor privind rolul și sarcinile de muncă;
- participarea la consiliere psihologică, când este cazul, a victimei hărțurii psihologice (mobbingul) / hărțurii fizice (bullyingul);
- îmbunătățirea continuă a relației între colegi;
- cultivarea respectului și a prețurii reciproce în relațiile profesionale.

(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) UAV se obligă să nu inițieze niciun act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă și sistemul de învățământ, fără consultarea UNIVERSITARIA.

(2) Eventualele completări ale prezentului contract colectiv vor face obiectul unor noi negocieri.

ART. 5

(1) Negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate se face de către conducerea UAV și UNIVERSITARIA, la solicitarea și în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții aleși ai angajaților (conform art. 96 alin. (2) și art. 105 din Legea privind Dialogul Social nr. 367/2022).

(2) Salariații UAV care nu sunt membri de sindicat, pot plăti o contribuție lunară de 15 lei cu acordul prealabil scris al persoanei care solicită acest **UNIVERSITARIA**

(3) Cotizația se va reține pe statul de plată de către Serviciul Resurse Umane - Salarizare al UAV și se virează la UNIVERSITARIA.

ART. 6

(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 contract.

(2) 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) Drepturile și obligațiile personalului din învățământul superior sunt reglementate prin Legea Învățământului Superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare .

(2) Orice propunere de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din învățământ superior nu poate fi făcută fără consultarea UNIVERSITARIA.

ART. 8

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

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

ART. 9

În luna septembrie a fiecărui an universitar, UAV și UNIVERSITARIA ca semnatori ai prezentului Contract Colectiv de Muncă vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei paritare. În cadrul acestei ședințe părțile se vor consulta în vederea elaborării strategiei anuale de dezvoltare a învățământului superior și cercetării din Universitatea "Aurel Vlaicu" din Arad.

CAPITOLUL II

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă

ART. 10

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 24 luni și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la compartimentul de resort din cadrul Inspecției Muncii Arad.

UAV și UNIVERSITARIA pot hotărî prelungirea aplicării Contractului Colectiv de Muncă, în condițiile stabilite de art. 108 și 117 din Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, o singură dată, cu cel mult

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

ART. 11

(1) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părțile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 116 din Legea nr. 367/2022 .

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

(3) În perioada scursă de la depunerea cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, UAV se obligă să nu inițieze și să nu emită acte normative și/sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă precum și să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților. În aceste perioade UNIVERSITARIA se obligă să nu declanșeze conflicte de interese, conform Legii nr. 367/2022 .

(4) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se comunică în scris Inspectoratului Teritorial de Muncă Arad și devin aplicabile de la data înregistrării la acesta.

ART. 12

Aplicarea Contractului Colectiv de Muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

ART. 13

Prezentul Contract Colectiv de Muncă încetează :

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă UAV și UNIVERSITARIA nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept conform Art. 10 alin. (1);

- prin acordul părților;

- la data dizolvării, lichidării angajatorului;

- în alte cazuri prevăzute de lege.

ART. 14

(1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, UAV și UNIVERSITARIA convin să constituie comisia paritară.

(2) Hotărârile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul/pe site-ul angajatorului. Nerespectarea hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea disciplinară sau, dup caz, penală a persoanei/persoanelor vinovate.

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul cadru anexă la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(4) În cazurile în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii,

părțile contractului au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.

(5) Dreptul Sindicatului Universitaria de a se adresa direct instanței de judecată este garantat după parcurgerea procedurii amiabile a concilierii, prevederile alin. 4 neconstituind o procedură prealabilă.

ART. 15

(1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru UAV și UNIVERSITARIA.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă atrage răspunderea părților, conform legilor în vigoare, care se fac vinovate de aceasta.

CAPITOLUL III

Timpu de muncă, timpul de odihnă și protecție socială

ART. 16

(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 stabilită prin decizia Senatului 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.

(4) Pentru personalul didactic de predare prevăzut la alin. (3), durata timpului de muncă, incluzând orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 h/săptămână de comun acord cu angajatul și cu condiția încadrării în prevederile legislației muncii și ale legislației din domeniu.

ART. 17

(1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul din Universitatea "Aurel Vlaicu" sunt cele prevăzute în fișa postului elaborată de conducerea UAV împreună cu sindicatul UNIVERSITARIA.

(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. 211 din Legea nr. 199/2023, 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.

SINDICATUL



(4) Constituirea normei didactice sau creșterea normei didactice se poate face numai cu respectarea articolului 211 din Legea nr.199/2023, 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 UAV și nu fac parte din norma didactică săptămânală.

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

ART. 18

(1) În funcție de condiții, în Universitatea "Aurel Vlaicu" din Arad, comisia paritară convine asupra unui orar flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern, aprobat la nivelul UAV.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă .

(4) UAV 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. 19

(1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor în condițiile art. 120, alin. (2) din legea 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) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară .

(3) Prin excepție, durata timpului de muncă prestat în temeiul contractului de muncă încheiat pentru funcția de bază, 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 ore fizice/săptămână .

(4) 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.

(5) Orele suplimentare prestate în condițiile alin. (1) de către personalul didactic și nedidactic se compensează prin ore libere în următoarele 60

de zile calendaristice după efectuarea acestora, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(6) Numărul total de ore suplimentare prestate de un angajat nu poate depăși 360 de ore anual .

ART. 20

(1) a) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 poate beneficia, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de maxim 25% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, cu acordul angajatorului, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, în limita bugetului .

b) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor.

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

(3) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform legislației în vigoare și a unui regulament elaborat de UAV cu consultarea UNIVERSITARIA în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(4) Potrivit reglementărilor legale în materie, UAV poate asigura 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 pot fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

ART. 21

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

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

ART. 22

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

ART. 23

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

(2) Salariații care au în întreținere un copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) 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 a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare, cu acordul angajatorului.

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

ART. 24

(1) UAV 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 OUG 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 OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

ART. 25

(1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegație, nu vor fi detașate decât cu acordul lor și nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana lor.

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

ART. 26

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

(2) 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, comisia paritară va 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.

(4) Sunt zile nelucrătoare :

- zilele de repaus săptămânal;

- 1 și 2 ianuarie;

- 6 ianuarie – Botezul Domnului – Boboteaza;

SINDICATUL



- 7 ianuarie – Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 Ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare ;
- prima, a doua zi și a treia zi de Paște;
- 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 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 zile de repaus săptămânal/sărbătoare legală, acordate în următoarele 30 de zile.

ART. 27

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

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

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

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către Consiliul de Administrație sau de către Senatul Universității "Aurel Vlaicu" din Arad împreună cu sindicatul UNIVERSITARIA, până la data de 15 noiembrie pentru anul următor.

(3) Personalul didactic de predare beneficiază de dreptul la concediul de odihnă, potrivit Legii nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare, primind o indemnizație de concediu de odihnă calculată conform prevederilor legale aplicabile personalului plătit din fonduri publice .

(4) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, cumulată cu indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent pentru perioada respectivă. Indemnizația de concediu se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la cererea salariatului.

(5) Personalul didactic auxiliar, de cercetare, personalul nedidactic și administrativ din UAV beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 7 zile lucrătoare.

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

(7) 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.

(8) 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.

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

ART. 28

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 10 zile lucrătoare + 15 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;
- c) căsătoria unui copil - 5 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, socrului/soacrei, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor salariatului sau a altor persoane aflate în întreținere - 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare;
- f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;
- g) îngrijirea sănătății copilului - 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii), conform legii 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului.
- h) donarea de sânge - 2 zile lucrătoare.

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

(3) Personalul din învățământul superior are dreptul, pentru rezolvarea unor situații personale, la 5 zile libere plătite/an universitar, pe bază de învoire colegială, având obligația de a-și asigura suplinirea cu personal calificat. Personalul care asigură suplinirea salariaților prevăzuți mai sus va fi remunerat corespunzător, în condițiile legii.

liberă prevăzută la alin (1) lit. g 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. 29

(1) Angajatul are dreptul la concediu de îngrijitor în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu angajatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a angajatului .

ART. 30

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de conducătorul UAV. Aceste zile nu afectează vechimea în învățământ.

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

(3) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților.

(4) Salariații UAV pot beneficia la cerere, de cazare cu tarif redus la Centrul de Cercetare Moneasa al UAV, în măsura disponibilității locurilor de cazare. Cererile salariaților privind cazarea se depun la Direcția Generală Administrativă a UAV.

(5) Conform Regulamentului intern, art. 63 alin. 2 lit. f „absentarea nemotivată de trei ori consecutiv sau de șapte ori în ultimele 12 luni” constituie abatere disciplinară gravă care poate fi sancționată cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

ART. 31

(1) Pe lângă zilele libere plătite prevăzute la art. 28 alin. (1) lit. b) 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 OUG 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. 32

În urma desființării unui post sau a unui program de studii, cadrele didactice titulare a căror normă didactică nu poate fi constituită conform prevederilor Legii nr. 199/2023, cu modificările ulterioare, pot fi trecute temporar, la cererea acestora, cu normă integrală de cercetare științifică, menținându-și calitatea de titular în funcția didactică obținută prin concurs. În această perioadă, cadrul didactic are obligațiile personalului de cercetare din învățământul superior.

ART. 33

Cadrele didactice care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în timpul anului universitar și pentru care nu s-a aprobat menținerea în funcție ca titular, peste vârsta de pensionare, se pensionează la data încheierii anului universitar, la solicitarea acestora, cu cel puțin 90 de zile înainte de începerea anului universitar și în conformitate cu prevederile legale și a reglementărilor interne .

CAPITOLUL IV

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 34

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

(2) Salarizarea personalului din învățământul superior se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(3) UAV întreprinde demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal din subordinea sa.

(4) Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare .

(5) Părțile contractante convin ca personalul din învățământul superior și biblioteca centrală universitară să poată beneficia, 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 premieze articolele publicate în reviste cotate ISI și depunerea proiectelor, considerate eligibile, în calitate de director, conform Legii nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare.

b) o pensie de studiu, conform prevederilor legale specifice;



c) tichete de creșă, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice

d) salariații care se pensionează având vechime în ramura învățământ superior mai mare de 10 ani, pot să primească o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate;

e) unitățile de învățământ superior vor acorda, în cazul în care nu sunt asigurate de la bugetul de stat, tichete de masă tuturor salariaților, din veniturile proprii, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(6) 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 învățământul superior și bibliotecile centrale universitare, moștenitorii legali pot beneficia 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 învățământul universitar, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice, în limita bugetului .

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

(7) În proiectul de buget, respectiv fila de buget a UAV se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia. UAV este obligată să calculeze și să transmită ordonatorilor principali de credite sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, potrivit legii.

(8) a) Drepturile bănești convenite salariaților se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligații ale UAV.

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. 35

(1) UAV poate acorda personalului didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare, 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 determină prin negocieri colective în comisia paritară, care se vor aproba de către Senatul

ART. 36

(1) Salariile de bază, în funcție de buget 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 art. 10, completat cu art. 38(7), din Legea nr. 153/2017 .

(3) Pentru personalul nou încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salariul de bază se determină prin aplicarea prevederilor legale în vigoare .

(4) Pentru funcțiile didactice auxiliare la care gradul/treapta profesională nu mai apare în Anexa la Legea nr. 153/2017, salariul de bază se va stabili la gradația corespunzătoare vechimii în muncă de la gradul/treapta profesională imediat superior/superioară funcției pe care era încadrată persoana .

(5) 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 .

(6) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor, conform art. 161 Codul muncii.

ART. 37

(1) Personalul didactic din învățământ beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs, pe baza unei metodologii proprii. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituțiilor de nivel superior și bibliotecilor centrale universitare și reprezintă o creștere 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 elaborează de către Senatul UAV și de Ministerul Educației pentru bibliotecile centrale universitare.

(3) Pentru personalul didactic de predare, care nu beneficiază de gradația de merit prevăzută la alin. (1), se poate acorda, prin concurs, un spor de performanță academică. Acest spor se poate acorda pentru un număr de până la 15% din posturile didactice de predare existente la nivelul instituției de învățământ superior 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 elaborează de către senatul UAV și se va plăti exclusiv din venituri proprii, în funcție de buget .

ART. 38

(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 transmite lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale convenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.

(3) Conducerea UAV nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

(4) UAV se obligă să asigure condițiile minime, în limita bugetului, necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor conform fișei postului, actualizată anual. În cazul neîndeplinirii acestor condiții, salariatul va primi cel puțin salariul de bază, dacă face dovada că din vina exclusivă a UAV nu-și poate îndeplini atribuțiile .

(5) UAV acordă, printr-o procedură stabilită la nivel instituțional, la funcția de bază, o singură indemnizație de vacanță, după caz, sub formă de vouchere, în conformitate cu prevederile art. 36 alin. (1) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 114/2018, art. 1 alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare. Cuantumul voucherelor de vacanță acordate în temeiul Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 8/2009, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare, nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art. 25 din Legea nr. 153/2017.

(6) Personalului angajat care nu dispune de locuință în localitatea unde are postul, i se poate acorda un ajutor financiar de decontare a cheltuielilor de transport, cu aprobarea Senatului universitar, dacă există buget alocat .

(7) UAV poate acorda, pentru toate categoriile de personal, din venituri proprii, prin hotărâri ale Consiliului de Administrație, ajutoare de înmormântare, 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, ajutoare neimpozabile, dacă există buget alocat .

(8) UAV asigură resursa umană pentru a calcula și a depune :

(a) Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate, stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană, în limita bugetului .



(b) Primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro, în limita bugetului .

(9) Personalul care deține titlul științific de doctor în domeniul în care își desfășoară activitatea, beneficiază, doar la funcția de bază, de prevederile art. 14, coroborat cu art. 39 (3) din Legea nr. 153/2017 .

(10) 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, conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare "ÎNVĂȚĂMÂNT", din Legea nr. 153/2017 .

(11) Pentru personalul didactic de predare din învățământ se acordă un spor de suprasolicitare neuropsihică de 10% din salariul de bază, conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare "ÎNVĂȚĂMÂNT", din Legea nr. 153/2017 .

(12) Salariații din UAV pot beneficia de tichete de creșă, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice, în limita bugetului.

(13) 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, conform Legii nr. 153/2017, art. 22, capitolul 2, secțiunea 3, pe baza unor documente justificative. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de legile în vigoare .

(14) UAV 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 .

ART. 39

(1) Personalul didactic delegat din UAV, care însoțește studenți în competiții regionale, naționale și internaționale, poate beneficia de gratuitate privind transportul, cazarea și diurna, conform prevederilor legale. Decontarea acestor sume de către angajator se realizează conform legii și în limita bugetului.

(2) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare și administrativ aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate pot fi scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și pot beneficia de gratuitate la cazarea în cămine și internate, la propunerea Consiliului de Administrație și cu aprobarea Senatului UAV sau a reglementărilor interne .

(3) Întregul personal din UAV 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.

la propunerea Consiliului de Administrație și cu aprobarea Senatului UAV sau a reglementărilor interne .

(4) Pot beneficia de toate drepturi stipulate în alin. (2) și (3) și copiii orfani de unul sau ambii părinți ce au avut activitate în sistemul de învățământ superior și biblioteci centrale universitare, a căror activitate principală se încadrează în sectorul învățământ superior, subordonate Ministerului Educației.

(5) Copii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare și administrativ aflat în activitate pot beneficia de bursă UAV acordată de Consiliul de Administrație al UAV. Bursa UAV se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care părintele își menține calitatea de angajat al UAV iar la începutul fiecărui an universitar copilul a promovat toate examenele.

(6) UAV poate sprijini Sindicatul Universitaria 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, conform reglementărilor interne .

CAPITOLUL V

Sănătatea și securitatea în muncă

ART. 40

(1) UAV și UNIVERSITARIA 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) UAV și UNIVERSITARIA sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați și angajatori .

(3) UAV 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 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. 41

(1) UAV și UNIVERSITARIA constată că în UAV toate locurile de muncă la data încheierii prezentului contract colectiv de muncă se încadrează la locuri de muncă care au condiții normale de muncă. În situația în care pe parcursul derulării prezentului contract apar locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, acestea vor fi evaluate, nominalizate și clasificate astfel, în

condițiile legilor în vigoare din domeniu (HG 1014/2015 pentru locurile de muncă în condiții deosebite și HG 1284/2015 pentru locurile de muncă cu condiții speciale.)

ART. 42

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. 43

(1) UAV 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 UAV va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție, protecția colectivă fiind prioritară.

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

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

(4) 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 UAV privind protecția salariaților în procesul muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare.

(5) UAV este obligată să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând fondurile necesare, în condițiile prevăzute de legislația muncii.

ART. 44

(1) La nivelul UAV 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.

(2) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de UAV periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către aceasta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și reprezentanții UNIVERSITARIA.

(3) Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, pentru cei care își schimbă locul sau felul muncii, pentru cei care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.



(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 UAV, precum și prin afișare la sediul unității.

(5) UAV are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în limita bugetului .

ART. 45

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, UAV și UNIVERSITARIA 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 iritante sau/și poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către UAV și UNIVERSITARIA.

(3) În luna decembrie a fiecărui an, în cadrul comisiei paritare, în conformitate cu prevederile Legii nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare, se prezintă raportul privind starea învățământului și cercetării din UAV, pentru anul trecut calendaristic .

ART. 46

(1) UAV 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. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, UAV asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

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

(3) Personalul din învățământ beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice care aparțin de unitatea de învățământ superior precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin hotărâre încheiat între Ministerul Educației și Ministerul Sănătății. Analizele

medicale se vor realiza gratuit în baza trimerii medicului de familie. Personalul din învățământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

ART. 47

UAV are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

ART. 48

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. 49

(1) UAV 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) UAV va asigura, cu acordul UNIVERSITARIA, trecerea salariaților care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante din UAV 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 OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 50

UAV poate asigura, integral sau parțial, din surse proprii, transportul și cazarea cadrelor didactice care domiciliază în alte localități, în condițiile legii, dacă există buget .

ART. 51

Personalul din învățământ, cercetare și biblioteci centrale universitare beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei și a tratamentului, în bazele de odihnă și tratament, precum și în alte spații contractate de Ministerul Muncii și Justiției Sociale. În acest sens, UAV va sprijini demersurile UNIVERSITARIA în vederea obținerii unui număr cât mai mare de bilete de odihnă și tratament pentru salariații din învățământ, în perioada vacanțelor școlare.

CAPITOLUL VI

Contractul individual de muncă

ART. 52

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

ART. 53

Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

ART. 54

(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 este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu UAV, în prezența liderului de sindicat al UNIVERSITARIA, la solicitarea membrului de sindicat .

ART. 55

(1) În UAV contractele individuale de muncă se încheie între rector și salariați.

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

(3) La solicitarea scrisă a salariatului, UNIVERSITARIA poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă .

ART. 56

(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. 57

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, UAV 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. 58

(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 unității, conform legii .

(2) Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/ plată cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii nr. 199/ 2023, cu modificările și completările ulterioare. indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază.

(3) Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plată cu ora se face în baza deciziei rectorului UAV, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale, și a bugetului prevăzut .

(4) În situația în care, nu există posturi didactice auxiliare, de cercetare și administrative 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, potrivit dispozițiilor HG 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. 59

(1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului Contract Colectiv de Muncă, în cadrul contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul UAV și UNIVERSITARIA și în cadrul contractelor individuale de muncă .

(2) Contractele colective de muncă încheiate la nivelul UAV pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

ART. 60

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. 61

(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 UAV 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 în termen de 15 zile de la data realizării acordului de voință al părților.

(7) Dacă contractul individual de muncă este modificat unilateral de către UAV, 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. 62

(1) Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se fac în conformitate cu prevederile Codului muncii, cu modificările și completările ulterioare.

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

ART. 63

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

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(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. 64

Personalului didactic titular și de cercetare 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. De această prevedere beneficiază personalul din UAV.

ART. 65

(1) Pe durata întreruperii temporare a activității UAV, 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 .

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

ART. 66

(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;
- cu excepțiile prevăzute la art. 56 lit.c) din Legea nr. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

ART. 67

(1) Este interzisă concedierea salariaților :

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

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă :

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care salariața este însărcinată;

d) pe durata concediului de maternitate;

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

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni 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. 68

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa UAV în cazurile în care, prin lege sau prin Contractul Colectiv de Muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

(2) Desfăcerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaților este interzisă și este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat.

SINDICATUL
"UNIVERSITARIA"

ROMANIA
ARAD

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. 69

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea, în cazul membrilor de sindicat, a reprezentanților organizației sindicale semnatare a Contractului Colectiv de Muncă încheiat între UAV și Universitaria, în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu respectarea legislației în vigoare .

ART. 70

(1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, UAV va notifica, în scris, intenția de concediere sindicatului UNIVERSITARIA 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, UAV 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, UAV 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 către medicul de medicina muncii.

ART. 71

(1) În toate situațiile în care, anterior concedierii, UAV 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. 72

(1) În cazul concedierilor colective UAV este obligat să își îndeplinească obligațiile 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 UAV 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 UAV, 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 UAV un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea UAV o anumită perioadă de timp, UAV nu-i va pretinde acestuia despăgubiri și nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

(6) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de Comisia paritară de la nivelul UAV.

ART. 73

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

ART. 74

(1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris UAV 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 UAV 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 UAV nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă și prin Contractul Colectiv de Muncă .

CAPITOLUL VII

Formarea profesională

ART. 75

(1) UAV se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.

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

a) participarea la cursuri organizate de casele corpului didactic sau de furnizorii de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;

c) stagii de practică și de specializare în țară și în străinătate;

d) formare individualizată;

e) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

(3) Perfecționarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de UAV și UNIVERSITARIA.

ART. 76

(1) UAV se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea UNIVERSITARIA.

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din Contractele Colective de Muncă încheiate la nivelul UAV.

(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare la sediul UAV.

ART. 77

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

ART. 78

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

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

(4) Fiecare angajat care dorește să urmeze o formă de învățământ poate beneficia de bursă UAV acordată de Consiliul de Administrație al UAV. Bursa UAV se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care se menține calitatea de angajat și la începutul fiecărui an universitar a promovat toate examenele. Neîndeplinirea uneia dintre aceste condiții conduce automat la obligația angajatului de a plăti integral taxa de școlarizare.

ART. 79

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

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

ART. 80

UAV se obligă să consulte UNIVERSITARIA în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

ART. 81

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

(5) Contestățiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluării performanțelor profesionale individuale se formulează în termen de 5 zile de la

luarea la cunostință de către salariatul evaluat și se adresează UAV sau dacă este cazul, instanței de judecată competente, în condițiile art. 268 din Codul muncii.

(6) Angajatorul poate consulta comisia paritară.

CAPITOLUL VIII

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

ART. 82

(1) Ministerul Educației se obligă să invite delegații desemnați de FNS Alma Mater să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. Această prevedere se aplică și UAV care are obligația de a invita la ședințele Consiliului de Administrație reprezentanții organizației sindicale UNIVERSITARIA. Procesul-verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților UNIVERSITARIA și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

(2) În Consiliul de Administrație, Senatul Universitar și, respectiv, Consiliile facultăților pot fi prezenți ca invitați permanenți reprezentanții UNIVERSITARIA.

(3) Înștiințarea UNIVERSITARIA privind întrunirea Comisiei de dialog social, Comisiei paritare, Consiliului de Administrație, Senatului și Consiliilor facultăților se face conform reglementărilor interne .

(4) Hotărârile Senatului și Consiliilor Facultăților vor fi făcute publice conform prevederilor legii.

(5) Nerespectarea acestor obligații, din partea structurilor de conducere ale instituției de învățământ superior constituie abatere disciplinară și se sancționează conform prevederilor legale în vigoare.

(6) UAV sprijină participarea reprezentanților sindicali ai UNIVERSITARIA la conferințe, seminarii, workshop-uri, prin decontarea cheltuielilor de deplasare, din surse proprii, dacă există buget .

ART. 83

Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute în Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, UAV va pune la dispoziția UNIVERSITARIA ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de aceștia, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

ART. 84

UAV poate să asigure suplینirea personalului aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare sindicală, stagii de pregătire sindicală - în țară sau în străinătate - schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale și să le sprijine efectiv. Cei care suplinesc vor fi remunerați corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

ART. 85

(1) UAV asigură în incinta lor, gratuit, pentru activitatea UNIVERSITARIA, spațiul și mobilierul necesare, acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ), precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a unității.

(2) Baza materială cu destinație cultural- sportivă, proprietatea UAV ori proprietatea UNIVERSITARIA, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicat sau universitate, în condițiile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

ART. 86

(1) La cererea UNIVERSITARIA și cu acordul scris al membrilor de sindicat conducerea UAV va accepta încasarea cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale, vor fi virate în contul UNIVERSITARIA.

(2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

ART. 87

UAV recunoaște dreptul reprezentanților UNIVERSITARIA de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și în contractele individuale de muncă.

ART. 88

(1) UAV și UNIVERSITARIA își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

(2) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică și sunt obligatorii pentru UAV și UNIVERSITARIA, cu respectarea reglementărilor interne .

(3) Pentru reprezentanții organizațiilor/ federațiilor sindicale participante în comisiile care funcționează la nivelul ministerelor, UAV are obligația de a aproba participarea acestora pe perioada necesară desfășurării ședințelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.

(4) Membrilor organelor de conducere a UNIVERSITARIA li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(5) Conform principiului recunoașterii reciproce, UAV acordă membrilor organelor de conducere a UNIVERSITARIA, care lucrează nemijlocit în instituție, în calitate de salariați, dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile pentru activități sindicale.

(6) Aceste reduceri ale programului lunar de muncă pot face parte de drept și pot fi menționate în contractele individuale de muncă ale beneficiarilor, iar activitatea este asimilată ca vechime în muncă.

(7) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, liderilor de sindicat și membrilor din conducerea UNIVERSITARIA din UAV, nu li se poate modifica și/sau desface contractul individual de muncă.

ART. 89

UNIVERSITARIA recunoaște dreptul UAV de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

ART. 90

(1) UAV și UNIVERSITARIA se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă se obligă să asigure un climat normal de muncă în UAV, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, cartei universității, a regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

ART. 91

Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă .

ART. 92

În baza prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă vor începe negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul UAV, cu cel puțin 45 de zile înaintea expirării contractelor teritoriale în vigoare sau în celelalte condiții prevăzute de Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare .

ART. 93

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

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

ART. 94

La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământul superior 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. 95

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

ART. 96

(1) Regulamentul intern se întocmește de către UAV cu consultarea UNIVERSITARIA, potrivit legii.

(2) UNIVERSITARIA participă prin reprezentanții legali la elaborarea Strategiei de dezvoltare a UAV, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

ART. 97

Prezentul Contract Colectiv de Muncă va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare/postare pe site, prin grija angajatorului.

ART. 98

Clauzele Contractului Colectiv de Muncă sunt obligatorii pentru toți angajații UAV, membri ai UNIVERSITARIA.

Încheiat astăzi, 10.04.2024, în 3 exemplare originale.

PĂRȚILE :

**UNIVERSITATEA "AUREL VLAICU"
DIN ARAD**

**Președinte Comisie negociere
Conf.Univ.Dr. CHLAN TEODOR FLORIN**

SINDICATUL UNIVERSITARIA

**PREȘEDINTE
Ș.L.Dr.Ing. PALCU SERGIU ERICH**