

# **CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „VASILE ALECSANDRI” DIN BACĂU**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 128 și art.137-138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, și al pct.26 din Anexa la H.G. nr.1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr.62/2011,

A intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă între:

- 1. Universitatea “Vasile Alecsandri” din Bacău;**
- 2. Sindicatul Salariaților din Universitatea “Vasile Alecsandri” din Bacău.**

## **CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE**

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

**Art.2.** (1)Termenul angajator desemnează: Universitatea “Vasile Alecsandri” din Bacău, reprezentată prin rector, prof.univ.dr ing. Nedeff Valentin;

(2) Termenul Sindicatul Salariaților desemnează: Sindicatul Salariaților din Universitatea “Vasile Alecsandri” din Bacău, reprezentat prin președinte, conf.univ.dr.Drăgoi Dumitru Dan.

**Art.3.**(1) Contractul 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) Condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin prezentul contract colectiv de muncă. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

(3) Părțile contractante asigură aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv pentru membrii Sindicatului Salariaților din Universitatea “Vasile Alecsandri” din Bacău, în condițiile legii.

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

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

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

(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)** Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv, 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) Angajatorul se obligă să nu inițieze niciun act normativ și/sau act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă, fără consultarea Sindicatului Salariaților.

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

**Art.5.(1)** Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul angajatorului se face de către Sindicatul Salariaților, conform art. 51 și art. 135 din Legea dialogului social 62/2011, republicată.

(2) În contractul colectiv de muncă părțile au convenit, la plata de către salariații care nu sunt membri de sindicat, cu acordul scris al acestora, a unei contribuții lunare, doar pentru durata desfășurării negocierilor colective, contribuție care să nu fie mai mică de 0,5% din veniturile lunare brute, dar care să nu depășească valoarea cotizației sindicale. Cotizația menționată mai sus se reține pe statul de plată de către compartimentul Resurse Umane-Salarizare.

**Art.6.(1)** În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv, 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.** Drepturile și obligațiile personalului didactic, de cercetare și didactic auxiliar sunt reglementate prin Legea educației naționale nr. 1/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

(2) Părțile convin să sărbătorească pe 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, semnării prezentului contract colectiv vor avea obligatoriu o întrunire a Comisiei Paritare.

## **CAPITOLUL II**

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

**Art.10.(1)** Prezentul contract colectiv se încheie pe o durată de un an și intră în vigoare la data înregistrării acestuia, cu posibilitatea de prelungire.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu are inițiativa renegocierii CCM anterior expirării, valabilitatea acestuia se prelungește o singură dată până la încheierea unui nou contract dar nu mai mult de 12 luni (conform art.141, alin.2, Legea dialogului social nr. 62/2011).

**Art.11.**(1) Clauzele prezentului contract colectiv pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părțile semnatare, în conformitate cu prevederile art.149 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.

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

(3) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, angajatorul se obligă să nu inițieze și să nu emită acte normative și/sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă precum și să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților. Sindicatul Salariaților se obligă să nu declanșeze conflicte de interese, conform Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată.

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și devin aplicabile de la data înregistrării la acest minister.

**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 încetează:

- la împlinirea termenului de un an pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia conf. art.10, alin.2 din CCM sau în condițiile legii aplicabile;
- prin acordul părților.

**Art.14.**(1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv, părțile convin să constituie comisii paritare la toate nivelurile.

(2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștință salariaților prin afișare la sediul angajatorului.

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiilor paritare sunt stabilite prin regulamentul anexă la contractul colectiv de muncă pe țară.

**Art.15.** (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

### **CAPITOLUL III**

#### **TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**

**Art.16.** Durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.

**Art.17.**(1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul didactic sunt cele prevăzute în fișa postului elaborată de angajator.

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

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

**Art.18.**(1) În funcție de condiții, comisia paritară de la nivelul angajatorului 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 sunt stabilite prin regulamentul de organizare interioară, aprobat conform prevederilor legale.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

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

**Art.19.**(1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Orele suplimentare prestate în condițiile alin.(1) de către salariați se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora.

3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de alin.(2), orele suplimentare vor fi plătite salariatului conform prevederilor legale în vigoare.

**Art.20.**(1) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază de un spor la salariu de 25 % din salariul de bază pentru orele de muncă prestate.

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

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

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

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

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

**Art.22.** Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea.

**Art.23.** Salariații care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani, respectiv până la 7 ani, la recomandarea medicului, pot lucra în program de minimum ½ normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat și vechimea integrală în muncă/învățământ.

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

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

**Art.25.**(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 delegare și nu vor fi detașate decât cu acordul lor și nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana lor.

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

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

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

(3) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 decembrie;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

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

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

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

Pentru personalul din cercetare se acordă același număr de zile, în funcție de vechimea în muncă, cu excepția personalului care lucrează în condiții periculoase (radiații, noxe chimice etc.), la care se adaugă în plus între 5-10 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 împreună cu Sindicatul Salariaților, până la data de 31 decembrie.

(3) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 40 de zile lucrătoare, conform art. 304 alin. 13 lit. a) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(4) 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 și personalul nedidactic din instituțiile de învățământ superior beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 5-10 zile lucrătoare, potrivit legii.

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

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul rudelor/afini până la gradul III inclusiv (soț/soție, copil, părinți, bunici, frați/surori, socri) ale salariatului – 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare;
- f) schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare.

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

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

**Art.29.**(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de conducătorul angajatorului.

(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 învățământ.

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

## **CAPITOLUL IV**

### **SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE**

**Art.30.** 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 aprobarea proiectului bugetului de venituri și cheltuieli, precum și în vederea modificării ulterioare a acestora.

**Art.31.**(1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii.

(2) Salariul de bază este reglementat în conformitate cu Legea cadru nr.284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

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

**Art.32**(1) Salariații beneficiază de:

a) spor pentru vechimea în muncă, calculat conform legislației în vigoare. Sporul corespunzător vechimii în muncă, calculat conform prevederilor de mai sus, se plătește începând cu data de 1 a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea.

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

c) personalul didactic și didactic auxiliar cu o vechime neîntreruptă în învățământ de peste 10 ani beneficiază de un spor de stabilitate de 15% inclus în salariul de bază;

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

e) din veniturile proprii ale angajatorului se pot stabili anual salarii diferențiate, reprezentând o creștere de până la 30% a salariilor de bază, fără ca aceste sume să constituie bază de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale;

f) alte sporuri negociate prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul instituției, din venituri proprii, în condițiile legii.

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

(2) Personalul didactic și didactic auxiliar din învățământul superior beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din

posturile didactice/didactic auxiliare existente la nivelul instituției și reprezintă 25% din salariul de bază. Gradația de merit se acordă pe o perioadă de 5 ani.

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

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

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

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

**Art.33.** Angajatorul va acorda personalului didactic, nedidactic și de cercetare, din venituri proprii, și alte sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare, în condițiile legii.

**Art.34.(1)** Părțile contractante convin ca personalul din Universitate să beneficieze de următoarele premii:

a) un premiu anual la valoarea salariului de bază care se acordă la finele anului calendaristic, conform legii;

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

c) primă de instalare, potrivit legii;

d) salariații care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate;

e) tichete de vacanță, din venituri proprii, în condițiile legii. Tichetele se acordă odată cu indemnizația de concediu;

f) unitățile de învățământ superior și de cercetare, bibliotecile centrale universitare și casele universitare pot acorda ajutoare sociale, tichete de masă și tichete cadou din venituri proprii, în condițiile legii.

(2) Personalul din învățământ beneficiază de tichete de creșă, în condițiile legii.

**Art.35(1)** Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin.(1) angajatorul va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale convenite pe luna respectivă.

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

**Art.36.(1)** Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

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

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

a) obligațiile de întreținere, conform prevederilor legale;

b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;

c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;

d) acoperirea altor datorii.

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

## CAPITOLUL V

### SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

**Art.37(1)** Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) Părțile sunt de acord că nicio măsură de sănătate și securitate a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

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

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

**Art.38.(1)** Angajatorul, împreună cu Sindicatul Salariaților, 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 Sindicatul Salariaților, vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin.(1).

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

(4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către angajator împreună cu Sindicatul Salariaților la nivel de instituție.

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

**Art.39.** Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare, penibile sau altele asemenea salariații beneficiază de drepturi suplimentare, conform legii.

**Art.40.(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 angajatorului va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

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

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

(4) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la sănătatea și securitatea muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii. Nerespectarea obligațiilor ce revine angajatorului privind sănătatea și securitatea



muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare.

(5) Angajatorul este obligat să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set complet de analize medicale, conform legislației în vigoare.

**Art.41.**(1) La nivelul angajatorului se constituie 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. Reprezentanții lucrătorilor în comitetele de securitate și sănătate în muncă vor fi desemnați de către lucrători dintre reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor. Timpul alocat acestei activități va fi considerat timp de muncă și va fi de cel puțin 10 ore pe lună.

(2) Măsurile specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile ce revin angajatorului și salariaților în conformitate cu reglementările Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice sunt stabilite prin regulamentele interne și procedurile aplicabile. 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 reprezentanții sindicatului.

(4) 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 30 zile, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

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

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

**Art.42.**(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

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

(2) La nivelul angajatorului, aceste măsuri se stabilesc de conducerea instituției și a sindicatului.

**Art.43.**(1) Angajatorul va organiza la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați. Examinarea medicală este gratuită pentru

salariați, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

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

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

**Art.44.** Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

**Art.45.**(1) Angajatorul nu va refuza încadrarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(2) Angajatorul va asigura, cu acordul Sindicatului Salariaților, trecerea salariaților care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante din instituție 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.46.** Angajatorul poate asigura, integral sau parțial, din surse proprii, transportul și cazarea cadrelor didactice care domiciliază în alte localități, în condițiile legii.

**Art.47**(1) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic aparținând angajatorului, aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate didactică sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și beneficiază de gratuitate la cazarea în cămine și internate. De asemenea, sunt scutiți de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare, de acces în bibliotecile din sistemul Ministerului Educației Naționale.

(2) Angajatorul poate sprijini Sindicatul Salariaților pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: ziua Femeii, 1 Iunie, Crăciunul și Anul Nou etc. prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii.

## **CAPITOLUL VI**

### **CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art.48.** În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorului și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

**Art.49.** 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.50.**(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 angajatorul, în prezența liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat.

**Art.51.**(1) În Universitatea “Vasile Alecsandri” din Bacău contractele individuale de muncă se încheie între rector și salariați.

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

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

**Art.52.**(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.

**Art.53.** Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația, ca în condițiile legii, să informeze 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.

**Art.54.** 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. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza deciziei rectorului angajatorului, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale.

**Art.55.**(1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul angajatorului și în cadrul contractelor individuale de muncă.

(2) Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul angajatorului poate stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

**Art.56.** 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.57.**(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.(5) 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 20 zile lucrătoare de la data apariției modificării.

(7) Dacă contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adițional se încheie în termen de 20 zile lucrătoare 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.58.**(1) Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se face în conformitate cu prevederile Codului muncii, cu modificările și completările ulterioare.

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

**Art.59.**(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, contractelor individuale de muncă.

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

**Art.60.** Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva 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 postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.

**Art.61.**(1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile care se includ în salariul de bază.

(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, este obligată să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

**Art.62.**(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.63.**(1) Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care salariața este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

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

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, 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.64.**(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

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

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

**Art.65.**(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 de plăți compensatorii, conform legii.

(4) În situația în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura în limita posibilităților, un alt loc de muncă.

În ipoteza în care nu dispune de astfel de posibilități, precum și în cazul salariaților concediați pentru motive care nu țin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenția locală de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii.

**Art.66.**(1) În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării, în scris, salariatului, a cauzei care determină concedierea.

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

**Art.67.**(1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 și art. 70 din Codul Muncii.

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

- a) contractele de muncă ale salariaților care solicită plecarea din Universitate;
- b) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și 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 angajatorului există mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale ale persoanelor ce le ocupă.

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

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

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

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

**Art.68.** Dacă angajatorul își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaților are obligația de a încunoștiința în scris sindicatului despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Angajatorul 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.69** (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 20 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.70.**(1) Angajatorul 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 educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de angajator și organizația de sindicat.

**Art.71.**(1) Angajatorul se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea organizației de sindicat semnatară a contractului colectiv de muncă.

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

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

**Art.72.** Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acesta, în condițiile legii.

**Art.73.**(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 învățământ.

(4) Fiecare angajat, care dorește să urmeze o formă de învățământ poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este propus de Sindicatul Salariaților,

avizat de Consiliul de administrație și aprobat de Senatul Universității. Reducerea se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care se menține calitatea de angajat și la începutul fiecărui an universitar a promovat toate examenele. Neîndeplinirea uneia dintre aceste condiții conduce automat la obligația angajatului de a plăti integral taxa de școlarizare.

**Art.74.**(1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art.154-158 din Codul Muncii.

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

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

**Art.75.** Angajatorii se obligă să consulte organizația sindicală în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

## **CAPITOLUL VIII**

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

**Art.76.**(1) Angajatorul are obligația de a invita la ședințele Consiliului de administrație reprezentanții Sindicatului Salariaților. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizației sindicale.

(2) Senatul Universității și, respectiv, Consiliile Facultăților sunt obligate să invite la ședințele acestora reprezentanții Sindicatului Salariaților.

(3) Înștiințarea Sindicatului Salariaților privind întrunirea comisiei de dialog social, comisiei paritare, Consiliului de administrație, Senatului și Consiliilor Facultăților se face cu cel puțin 48 de ore înaintea ședinței, comunicând ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.

(4) Hotărârile Consiliului de administrație vor fi făcute publice.

(5) Angajatorul, poate sprijini participarea reprezentanților sindicali la conferințe, seminarii, workshop-uri, prin decontarea cheltuielilor de deplasare, în limita a două conferințe/an din venituri proprii.

**Art.77.** Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 din Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată, angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale ori va asigura acesteia accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de acestia, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

**Art.78.** Angajatorul poate să asigure suplinirea personalului aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare sindicală, stagii de pregătire sindicală – în țară sau în străinătate – schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale și să le sprijine efectiv. Cei care suplinesc vor fi remunerați corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

**Art.79.**(1) Angajatorul este obligat să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția Sindicatului Salariaților, spațiile corespunzătoare funcționării acestuia și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege.



(2) Angajatorul va asigura în incinta lui, gratuit, pentru activitatea Sindicatului Salariaților, spațiul și mobilierul necesare, precum și acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ) precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a instituției.

(3) Baza materială cu destinație cultural - sportivă, proprietatea angajatorului ori proprietatea Sindicatului Salariaților, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicat sau angajator.

**Art.80.**(1) La cererea Sindicatului Salariaților și cu acordul membrilor de sindicat conducerea angajatorului va accepta încasarea cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor cu acordul scris al membrului de sindicat.

Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale, vor fi virate în contul Sindicatului Salariaților.

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

**Art.81.** Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților sindicatului de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

**Art.82.** Angajatorul și Sindicatul Salariaților își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

**Art.83.** Sindicatul Salariaților recunoaște dreptul angajatorului 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.84.**(1) Angajatorul și Sindicatul Salariaților se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv se obligă să asigure un climat normal de muncă în Universitatea “Vasile Alecsandri” din Bacău, cu respectarea prevederilor legale, a contractului colectiv de muncă, cartei universității, a regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

**Art.85.** Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin Contractul Colectiv.

**Art.86.**(1) Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu cele ale prezentului contract colectiv de muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adițional.

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

**Art.87.** Angajatorul 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.88.**(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului, potrivit legii.

(2) Sindicatul Salariaților participă prin reprezentanții legali la elaborarea strategiei de dezvoltare a Universității, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

**Art.90.** Prezentul contract colectiv va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare în Universitatea “Vasile Alecsandri” din Bacău, prin grija angajatorului.

**Art.91.** Clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă se aplică la nivelul angajatorului.

**Art.92.** Încheiat astăzi..... în 3 exemplare originale.

**PĂRȚILE:**

**UNIVERSITATEA “VASILE ALECSANDRI” DIN BACĂU**

**RECTOR,  
PROF.UNIV.DR.ING. VALENTIN NEDEFF**

**SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN  
UNIVERSITATEA “VASILE ALECSANDRI” DIN BACĂU**

**PREȘEDINTE,  
CONF.UNIV.DR. DAN DUMITRU DRĂGOI**