



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL
UNIVERSITĂȚII „Alexandru Ioan Cuza” din Iași
PE ANII 2022-2024**

Înregistrat la Universitate sub nr.

Înregistrat la ITM Iași sub nr.

PĂRȚILE CONTRACTANTE:

În temeiul drepturilor garantate de [Constituția României](#), al dispozițiilor art. 96, 100, 105 și art. 108 din [Legea dialogului social nr. 367/2022](#), și al pct. 26 din Anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii dialogului social nr. 62/2011, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Universitate între:

UNIVERSITATEA „Alexandru Ioan Cuza” IAȘI și SINDICATUL „UNIO” de la Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași, reprezentate prin:

1. Conducerea Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, reprezentată de:

Prof.univ.dr. Tudorel TOADER	Rector
Prof.univ.dr. Corneliu IAȚU	Prorector
Conf.univ.dr. Septimiu Vasile PANAINTE	Facultatea de Drept
Costel PALADE	Director General Administrativ
ec. Liliana IFTIMIA	Director Economic și Resurse Umane
ing. Tița LARIE	Șef Serviciu Personal și Dezvoltare Profesională
Loredana Firuța GIOSAN	Șef Birou Juridic

2. Sindicatul „UNIO” de la Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași reprezentat prin:

Conf.univ.dr.(pensionar) Neculai-Cătălin LUNGU	Președinte al Consiliului de conducere
Prof.univ.dr.(pensionar) Dacia Felicia IACOMI	Vicepreședinte activitate profesională , Lider Grup Sindical Facultatea de Fizică
Conf.univ.dr. Dariescu Cosmin	Vicepreședinte juridic-negociere
Lector univ.dr. Plăvan Gabriel Ionuț	Lider Grup Sindical Facultatea de Biologie
Lector.univ.dr. Puni Alexandru Rareș	Lider Grup Sindical Facultatea de Educație Fizică și Sport
SCHIN Carmen	Lider Grup Sindical Grădina Botanică
Marcel ARNĂUTU	Vicepreședinte nedidactic, lider sindical Ateliere

Commented [F12]: Vicepreședinte [activitate profesională](#)



CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1.

Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt parteneri egali, liberi și permanenți în negocierea Contractului Colectiv de Muncă aplicabil la Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Commented [F13]: sunt parteneri egali, liberi și permanenți

Commented [F14]: Ppoate este mai buna această formulare

Art. 2.

- (1) Termenul angajator desemnează: Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.
- (2) Termenul de salariat desemnează persoana fizică prestatoare de muncă, pentru și sub autoritatea angajatorului prevăzut la alin. (1), în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă.
- (3) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, cu respectarea dispozițiilor actelor normative în vigoare, a Cartei Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, a regulamentelor și hotărârilor adoptate de conducerea Universității, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

Art. 3.

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la Sindicatul „UNIO” din cadrul Universității, conform art. 101 alin. 1, litera a) din Legea nr. 367/2022 a dialogului social republicată, părțile recunoscând prevederile acestuia ca minimale în condițiile legii, a actelor normative și a Cartei Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

Art. 4.

- (1) Contractul Colectiv de Muncă la nivel de universitate, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.
- (2) Universitatea recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, a libertății de opinie a fiecărui salariat conform Constituției României, legislației naționale, precum și convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat.
- (3) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, Universitatea respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminare.
- (4) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare. Universitatea are obligația de a asigura securitatea, sănătatea și siguranța angajaților în toate aspectele legate de muncă și să evite factorii de risc psihosociali din relațiile de muncă.
- (5) În mediul academic sunt interzise discriminarea (în sensul art. 5 Codul muncii, art. 4 al Legii nr. 202/2002, al art. 2¹ al Legii nr.206/2004, al art. 2 al OUG nr. 137/2000 și al legislației subsecvente)

Commented [F15]: Poate e mai buna aceasta formulare

2



orice formă de hărțuire psihologică (de tip mobbing) sau fizică (de tip bullying), 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 studii, ori de a-și exercita drepturile.

(6) 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, la scăderea stimei de sine, la anxietate, la scăderea puterii de muncă, produce tulburări comportamentale sau alterează echilibrul psihofiziologic.

(7) 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 agresivități își îndeplinește sarcinile de serviciu, cauzându-i tulburări grave ori inconveniente de natură să-i diminueze capacitatea de muncă.

(8) Elementele esențiale care diferențiază hărțuirea psihologică/hărțuirea fizică 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.

Universitatea se obligă să înlăture cauzele hărțuirii psihologice / hărțuirii fizice, cum sunt:

- factorii individuali perturbatori semnalati, dacă sunt factori care pregătesc terenul;
- deficiențele 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;
- relațiile deficitare între colegii de muncă;
- tipul sarcinilor de serviciu, mediul socio-organizațional, organizarea muncii;
- trăsăturile de personalitate;
- stresul organizațional;
- discriminarea;
- intoleranța;
- problemele personale.

Atât angajatul, cât și Universitatea se obligă să depună 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, atunci când este cazul, a victimei hărțuirii psihologice / hărțuirii fizice;
- îmbunătățirea continuă a relației între colegi;
- cultivarea respectului și a prețuirii reciproce în relațiile profesionale.

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

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

(11) Prezentul contract colectiv de muncă are drept scop stabilirea drepturilor minimale și a obligațiilor salariaților Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, cu privire la:

- a) timpul de muncă și odihnă;
- b) salarizare și alte drepturi bănești;
- c) condițiile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă;
- d) contractul individual de muncă;
- e) formarea și perfecționarea profesională;
- f) răspunderea disciplinară;
- g) drepturile organizațiilor sindicale și ale reprezentanților acestora.

(12) În situațiile în care, în privința drepturilor care decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte, de drept, din contract.

Art. 5.

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, actelor normative și Cartei Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

Art. 6.

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

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

(3) Contractele individuale nu pot prevedea drepturi pentru salariați sub limitele stabilite în prezentul contract colectiv de muncă la nivelul unității.

(4) Drepturile salariaților, cuprinse în prezentul contract colectiv de muncă, nu pot afecta alte drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute în legislația anterioară, în vigoare la data semnării Contractului Colectiv de Muncă.

Commented [C8]: art. 2 al Cartei Sociale Europene (revizuite), Domeniul 4, Obiectivul 1, Activitatea 1.3. a Planului de Egalitate de Gen 2022-2025, art. 287 alin. 12, 20 și 22 și art. 304 alin. 2 și 13 ale Legii nr. 1/2011, art. 112, 113, 137, 139, 144, 146, 149 din Codul muncii, art. 5, 6 și 7 ale Directivei 2003/88/EC a Parlamentului European, principiile 5, 9 și 10 din Cele douăzeci de principii ale Pilonului European al Drepturilor Sociale, punctele 62, 63 și 69 ale Recomandării U.N.E.S.C.O. din 1997 privind Statutul cadrelor didactice din instituțiile de învățământ superior (aplicabile, în universitate, potrivit art. 94 al Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități din sectorul de activitate Învățământ Superior -11 octombrie 2021).



(5) Contractul individual de muncă se încheie pe baza prevederilor Codului Muncii, ale Legii nr.1/2011 a Educației Naționale și ale prezentului contract colectiv de muncă. Atribuțiile postului sunt stabilite prin fișa postului care constituie anexă la Contractul individual de muncă.

Art. 7.

Toate reglementările legale considerate mai favorabile salariaților, care intervin în privința drepturilor ce decurg din acest contract colectiv de muncă, se integrează de drept în acest contract. În cazurile în care noi reglementări legale necesită particularizări ale Contractului Colectiv de Muncă la specificul facultăților, departamentelor, al serviciilor administrative, acestea vor face obiectul unor acte adiționale la prezentul contract.

Art. 8.

Cotizația membrilor de sindicat se va reține pe statele de plată și va fi virată în contul Sindicatului „UNIO”, în baza listelor transmise de către sindicat și a cuantumului stabilit de sindicat.

CAPITOLUL II

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

Art. 9.

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de universitate se încheie pe o durată de 24 luni și intră în vigoare de la data înregistrării acestuia la ITM Iași.

(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării Contractului Colectiv de Muncă, în condițiile stabilite de art. 108 alin.2 din [Legea dialogului social nr.367/2022](#), republicată, o singura dată, cu cel mult 12 luni.

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

Art. 10.

(1) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile îndreptățite să negocieze Contractul Colectiv de Muncă sunt de acord cu acest lucru, în conformitate cu prevederile art. 116 din [Legea dialogului social 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, 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.

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul.



(5) Actul adițional se transmite în scris organului la care a fost înregistrat Contractul Colectiv de Muncă și tuturor părților semnatare și produce efecte de la data înregistrării la ITM și constituie anexă la prezentul contract, făcând parte integrantă din acesta.

Art. 11.

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

Art. 12.

(1) Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia prin act adițional sau **nu operează prelungirea de drept**;
- b) prin acordul părților;
- c) la data dizolvării, lichidării angajatorului;
- d) în alte cazuri prevăzute de lege.

(2) Contractul Colectiv de Muncă nu poate fi denunțat unilateral.

(3) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către comisia paritară. În caz de neînțelegeri părțile se vor adresa către instanțele judecătorești competente.

(4) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract Colectiv de Muncă, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a acestuia, părțile convin să constituie o comisie paritară.

(5) Competența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul din Anexa la prezentul contract.

(6) Hotărârile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părți.

Art. 13.

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

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

CAPITOLUL III**TIMPUL DE MUNCĂ, TIMPUL DE ODIHNĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ****Art. 14.**

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

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

Commented [F19]: nu operează

Commented [co10]: Deoarece au fost două alineate 1, acesta devine alineatul 2 și schimbă numerotarea alineatelor subsecvente.



(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 [corespunzătoare a art. 17 alin. 6-9 și a articolelor 24 și 25 ale prezentului contract colectiv](#).

(4) Pentru personalul didactic de predare prevăzut la alin. (2), durata timpului de muncă, incluzând orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 h/săptămână cu încadrarea în perioada de referință de cel mult 12 luni. La stabilirea perioadei de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(5) Pentru personalul de cercetare care își desfășoară activitatea în centre și grupuri de cercetare, în cadrul facultăților, Institutului de Cercetări Interdisciplinare (ICI UAIC) și stațiilor de cercetare, durata timpului de lucru pentru norma de bază este variabilă și determinată în funcție de Planul individual de cercetare, Statul de funcții al personalului de cercetare, Regulamentul de organizare și desfășurare a activității de cercetare științifică la nivelul UAIC în limitele impuse de Codul muncii;

(6) Pentru personalul de cercetare contractual, durata timpului de lucru se stabilește fracționat, prin contractul individual de muncă, în baza Regulamentului de organizare și desfășurare a activității de cercetare științifică la nivelul UAIC și cu respectarea dispozițiilor prevăzute de Codul muncii.

(7) Pentru personalul nedidactic care lucrează în ture (ex. paznici, fochiști, personalul care deservește căminele-cantinele etc.) durata zilnică a timpului de muncă poate fi de maxim 12 ore/zi, urmată de o perioadă de repaus de 24 ore.

(8) Orice salariat are dreptul de a munci atât la Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași cât și la alți angajatori, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(9) În cazul în care salariatul își desfășoară activitatea în baza mai multor contracte individuale de muncă, acesta va declara pe propria răspundere intervalul orar în care își desfășoară activitatea astfel încât să fie respectate prevederile alin.(8).

Art. 15.

(1) 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. [Senatul va elabora și aproba metodologia de echivalare în ore convenționale a activităților din norma didactică specificate în art. 287 \(9\) a Legii nr. 1/2011 cu modificările și completările ulterioare precum și a altor activități specificate în fișa individuală a postului personalului didactic.](#)

(2) Constituirea normei didactice sau creșterea normei didactice se poate face numai cu respectarea articolului 287, alin. (9), alin. (13), alin. (14) și alin. (15) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Norma universitară cuprinde:

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

Commented [CD11]: Domeniul 4, Obiectivul 1, Activitatea 1.3. a Planului de Egalitate de Gen 2022-2025, art. 287 alin. 20 și 22, art. 304 alin.2 și 13 ale Legii nr. 1/2011, art. 112, 113,122,137,144 din Codul muncii, art. 5, 6 și 7 ale Directivei 2003/88/EC a Parlamentului European, principiile 5, 9 și 10 din Cele douăzeci de principii ale Pilonului European al Drepturilor Sociale, Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 cu recomandarea către Comisie asupra dreptului la deconectare ([2019/2181\(INL\)](#)), punctele 62, 63 și 69 ale Recomandării U.N.E.S.C.O. din 1997 privind Statutul cadrelor didactice din instituțiile de învățământ superior

Commented [CD12]: Temei juridic: art. 287 (9) al Legii nr. 1/2011.

**Art. 15¹**

Norma personalului didactic auxiliar se stabilește anual de către Senatul Universității ”Alexandru Ioan Cuza” prin aprobarea, pe facultăți/servicii/departamente, a unui număr de posturi pentru personalul didactic auxiliar în funcție de necesitățile planului de învățământ, de numărul total al studenților înscriși la facultatea respective sau de activitatea serviciului/departamentului.

Art. 16.

- (1) În funcție de condiții, în cadrul Universității, salariații vor beneficia de orar flexibil de lucru cu aprobarea Biroului Executiv al Consiliului de Administrație, care stabilește și modalitatea concretă de aplicare a acestuia.
- (2) Universitatea poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, cu acordul sau la solicitarea acestora, care vor avea o durată limitată în timp.
- (3) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.
- (4) Orice refuz al solicitării angajatului sau al angajatorului, prevăzute la alin. (2), trebuie motivat, în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
- (5) Orele de începere și de terminare a programului de lucru sunt stabilite prin Regulamentul intern, aprobat la nivelul universității.
- (6) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.
- (7) Universitatea 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 în mod direct sau prin Regulamentul Intern.

Art. 17.

- (1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, în condițiile art. 120, alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore fizice/săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (2) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.
- (3) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 ore fizice/săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de șase luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore fizice/săptămână.
- (4)
 - a) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.
 - b) Prevederile prezentului alineat nu se aplică persoanelor salarizate prin cumul de funcții ori persoanelor angajate cu timp parțial.

Commented [co13]: Există facultăți în universitate, unde un număr tot mai redus de personal didactic auxiliar este obligat să deservească un număr mare de studenți și să facă față și unor sarcini de serviciu noi. Spre exemplu, la Facultatea de Drept după plecarea administratorului ce se ocupa direct de patrimoniul, nu există un angajat care să se ocupe cu redactarea referatelor pentru reparații și consumabile, cu comunicarea lor către direcția Tehnică și care să țină legătura cu meseriașii Universității (instalatori, electricieni, etc). Singurul administrator care există are destule alte sarcini de rezolvat, astfel că baza materială a Facultății începe să sufere din pricina defectiunilor minore neremediate. Spre exemplu, în Amfiteatrul II 6, există două neoane care filează, producând un zgomot supărător, la sala M.E., s-a defectat clanța, iar în sala S8, la fel sunt probleme cu neonele care filează. De asemenea, în ciuda numărului mare de studenți, numărul secretarelor de la Drept a scăzut. Sunt probleme cu recrutarea de personal din cauza salariului neatractiv al debutanților.

Commented [FI14]: Cred ca trebuie precizat

Commented [FI15]: Cred ca asa e corect

Commented [CD16]: Doamna Profesor, este vorba de refuzul angajatorului de a acorda program flexibil angajatului, deci, motivarea aparține angajatorului. În același sens și art. 118 alin.5 Codul muncii.

Commented [CD17]: Dacă menținem cuvântul "articol" la alin. 4, litera b, se ajunge la situația neplăcută a suspiciunii unei fraude la lege și contract a Universității. Am putea crede că pentru a eluda compensarea cu ore libere plătite a muncii cadrelor didactice, efectuată în timpul repausului săptămânal, sărbătorilor legale sau concediilor de odihnă, Universitatea le obligă pe acestea să încheie contracte pentru activități în regim plata cu ora pentru orele de la Frecvență Redusă care sunt ținute sâmbăta sau duminica. Exemplu: Contractul nr REGISAL 5825 (nr. 156600558/27.09.2022). Ar fi o fraudare a art.14 alin.3 și a art. 17 alin.6,8 și 9 ale prezentului Contractul colectiv și, în același timp, o încălcare a art. 137 alin. 2 și 3 Codul muncii, ceea ce inadmisibil în temeiul art. 132 al Legii nr. 62/2011. Iată de ce propun înlocuirea noțiunii de "articol" cu cea de "alineat".



(5) În caz de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident, salariații au obligația de a presta muncă suplimentară, la solicitarea Universității.

(6) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(7) Salariații (inclusiv personalul didactic) beneficiază pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală de un salariu diferențiat de 5% din salarial brut de bază pentru fiecare zi lucrată și de compensarea cu timp liber de o zi pentru fiecare zi lucrată.

(8) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (6), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(9) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (8), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(10) Plata muncii în condițiile alin. (8) și (9) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul Sindicatului „UNIO”, potrivit legii, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art. 18.

(1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Universitatea va informa Inspectoratul Teritorial de Muncă despre utilizarea muncii de noapte.

(4) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază, în condițiile legii, de un spor la salariu de 25% din salariul de bază.

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

(6) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit potrivit reglementărilor legale în materie.

(7) Potrivit reglementărilor legale în materie, Universitatea asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale prevăzute la alin. (6).

Commented [CD18]: Temei juridic: punctele 7, 62, 63 și 67 ale Recomandării U.N.E.S.C.O. din 1997 privind Statutul cadrelor didactice din instituțiile de învățământ superior: art. 287 alin. 20 și 22, art. 304 alin.2 și 13 ale Legii nr. 1/2011, art. 122 Codul muncii, art. 16 alin. 3 al Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități (11.10.2021) și **Domeniul 4, Obiectivul 1, Activitatea 1.3 a Planului de Egalitate de Gen.** În același timp se implementează art. 4(4) din CCM UAIC și articolele 5 (1) lit. j și alin.2 și 10 din Carta UAIC. **Asupra necesității acordării unei alte zile libere de către angajator, dacă sărbătoare legală coincide cu zilele de repaus săptămânal a se vedea Inițiativa legislativă BP327/2022, aflată în prezent la Senat**
(http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck2015.proiect?cam=2&idp=20025).



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

(9) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 19.

(1) Personalul nedidactic, didactic auxiliar, și cel de cercetare 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. 20.

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. 21.

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

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

(3) Salariații, care au în îngrijire o rudă de gradul I sau II (sot, soție, frate, mamă, tată, bunici) cu dizabilități, afectați de o boală invalidantă sau dependentă, vor beneficia de un program redus de lucru de o jumătate de normă cu suportarea drepturilor salariale pentru cealaltă jumătate de normă din bugetul local, corespunzător salariului brut lunar al îngrijitorului la domiciliu, conform Legii nr. 153/2017.

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

Art. 21¹

Părțile semnatare vor colabora pentru crearea de structuri/servicii în cadrul universității pentru a sprijini creșterea, îngrijirea și educarea copiilor, precum și îngrijirea membrilor familiei cu nevoi speciale”.

Art. 22.

(1) Universitatea are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, 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.

Commented [FI19]: Poate e mai buna aceasta formulare

Commented [CD20]: Domeniul 4, Obiectivul 1, Activitatea 1.1. din Planul de Egalitate de Gen al UAIC 2020-2025.



(3) În baza recomandării medicului de familie, salariați gravida 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 Universității, conform art. 13 din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

Art. 23.

(1) Salariații, 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) Salariații menționați la alin. (1) beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Salariații care își desfășoară activitatea la locurile de muncă cu activități nucleare conform Legii 111/1996 privind desfășurarea în siguranță, reglementarea, autorizarea și controlul activităților nucleare, republicată, beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 23¹

(1) Salariații au dreptul la un concediu de cel mult 45 de zile calendaristice pe an, pentru îngrijirea pacientului major cu afecțiuni oncologice (rude de gradul I).

(2) Salariații beneficiază, la cerere, de un concediu de cel mult 30 de zile calendaristice pe an, în condițiile art. 152¹ Codul muncii, pentru îngrijirea sau oferirea de sprijin personal unei rude (fiu/fiică, mama/tata, soț/soție) sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave.

(3) Salariații beneficiază de dreptul de absență cel mult 10 zile lucrătoare pe an calendaristic, în condițiile art. 152² Codul muncii, în situații de urgență familială (boală sau accident) care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului. Informarea prealabilă a șefului direct și recuperarea perioadei absente, în luna de activitate următoare celei în care salariatul a lipsit sunt obligatorii. Modalitatea de recuperare a perioadei de absență se stabilesc de comun acord de șeful direct și de salariat.

(4) Salariatul, tată al unui copil, are dreptul la un concediu paternal (de regulă, 10 zile lucrătoare), în condițiile Legii nr. 210/1999 cu modificările și completările ulterioare.

Art. 24.

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

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

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul universității, se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În condițiile legii, salariații aflați în această situație

Commented [CD21]: Temei juridic: art. 1 punctele 1 și 3 ale Legii nr. 24/2022

Commented [CD22]: Temei juridic: Art.1 pct. 24 al Legii nr. 283/2022 și Propunerea legislativă L514/2022 aflată la Camera Deputaților. Propunerea legislativă se referă la un concediu de cel mult 30 de zile calendaristice pe an pentru îngrijirea persoanelor care îndeplinesc criteriile medico-psihsociale de încadrare în grad de handicap aflate la prima solicitare, dacă: are acordul pacientului, îl însoțește la evaluările medicale de specialitate, investigații și evaluarea psihologică necesare întocmirii dosarului de încadrare în grad de handicap și este prezent la evaluarea realizată de Serviciul de evaluare complexă din cadrul DGASPC județene.” Dacă nu se acceptă extinderea concediului de îngrijitor la 30 de zile, atunci acest articol trebuie să conțină încă un alineat cu prevederea redată mai sus, aici în comentariu. Vor fi necesare modificări corespunzătoare în articolele 25 și 26.



beneficiază de un spor la salariu de bază, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima, a doua 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, a doua și a treia zi de Crăciun; ;
- 31 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 acestora.

(5) În cazul în care, din motive justificate, salariații prestează activitate în zilele nelucrătoare/zile de sărbătoare legală, aceștia beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele nelucrătoare/sărbătoare legală, acordate în următoarele 30 de zile.

(6) În lipsa unor prevederi speciale, se vor aplica normele legale privind prestarea muncii suplimentare și a muncii în zilele de repaus săptămânal sau în zilele de sărbătoare legală de către personalul din sectorul bugetar.

Art. 25.

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat de lege tuturor salariaților.

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

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

Pentru personalul din cercetare concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime – 24 de zile lucrătoare;
- între 5 și 15 ani vechime – 26 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime – 28 de zile lucrătoare.

Pentru personalul din cercetare care lucrează în condiții periculoase (radiații, noxe chimice etc.), se adaugă în plus 5 zile lucrătoare în condițiile reglementărilor interne și naționale în domeniu.

Commented [CD23]: Temei juridic: Art. 26 alin. 5 Contract colectiv grup de unități.

Commented [CD24]: Art. 26 alin.6 Cotntract colectiv grup de unități.



În timpul concediului de odihnă, cercetătorii pot presta muncă în favoarea universității, după rechemarea lor din concediu, cu aplicarea prevederilor art. 17 din prezentul contract”.

(2) Personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic și de cercetare, din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare.

(3) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește prin programare individuală, întocmită de către șeful ierarhic prin consultare cu salariatul și avizată de conducerea universității. Salariatul își însușește programarea concediului de odihnă pe bază de semnătură.

(4) Programarea concediului de odihnă se face până la sfârșitul anului în curs pentru anul următor și aprobă conform procedurilor interne.

(5) Cadrele didactice universitare beneficiază de un concediu de odihnă de 60 de zile lucrătoare în perioada vacanțelor universitare, conform art. 304 alin.13 lit.a) din Legea educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare și art. 1 al Ordinului Ministerului Educației nr. 4050/ 29.06. 2021. În această perioadă, cadrele didactice pot presta muncă în favoarea Universității, după rechemarea lor din concediu, cu aplicarea prevederilor art. 2 alin.7 și art. 9 alin.4 ale Normelor metodologice din 29 iunie 2021, aprobate prin Ordinului Ministerului Educației nr. 4050/ 29.06. 2021. Pe perioada concediului de odihnă, cadrele didactice universitare primesc o indemnizație de concediu de odihnă calculată conform prevederilor legale aplicabile personalului plătit din fonduri publice.

(6) Cadrele didactice preuniversitare beneficiază de un concediu anual cu plată, în perioada vacanțelor școlare, cu o durată de 62 de zile lucrătoare; în cazuri bine justificate, conducerea Universității poate întreprinde concediul legal de odihnă, conform art. 2 alin.7 și art. 9 alin. 4 ale Normelor metodologice din 29 iunie 2021, aprobate prin Ordinului Ministerului Educației nr. 4050/ 29.06. 2021; persoanele în cauză fiind remunerate pentru munca depusă.

(7) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, cumulat cu indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent, – inclusiv cele care nu sunt incluse în salariul de bază (cu excepția indemnizației de hrană și de vacanță) – pentru perioada respectivă. Indemnizația de concediu se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la cererea salariatului, în limitele fondurilor alocate de ordonatorul principal de credite.

(8) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, stabilite de către instituțiile de specialitate, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, salariațele care urmează o procedură de fertilizare „in vitro”, pe baza documentelor specifice fiecărui caz în parte, și tinerii în vârstă de până la 18 ani, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar, în conformitate cu art. 147 alin. (1, 2) și art. 147¹ din Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

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

(10) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, precum și a concediilor și a absenței de la locul de muncă prevăzute de art. 23¹ al prezentului contract colectiv se consideră perioade de activitate prestată.

Commented [CD25]: Temei juridic: art. 151 alin.2 Codul muncii și art. 2 alin. 3 al Normelor metodologice din 29 iunie 2021, aprobate prin Ordinului Ministerului Educației nr. 4050/ 29.06. 2021.

Commented [co26]: Temeiul legal există, deja: Art. 27 alin.5 CCM Grup de unitati.

Commented [co27]: De precizat organul de conducere, conform art. 27 alin.2 Contract colectiv grup de unități:Consiliul de administrație sau Senat.

Commented [CD28]: Temei juridic: art. 1 punctul 3 al Legii nr. 24/2022 și noua formulare a art.145 alin.4 Codul muncii, dobândită prin Art. 1 pct.23 Legii nr. 283/2022, precum și articolul 152¹ Codul muncii, introdus prin Art. 1, pct.24 al Legii nr. 283/2022 . Alt teme juridic: art. 2 alin. 3¹ al Legii nr. 210/1999 cu modificările și completările ulterioare.



- (11) Concediul de creștere a copilului, precum și perioadele de concediu fără plată, cu excepția concediului fără plată pentru formare profesională, se consideră perioade de inactivitate și nu se iau în calcul la stabilirea duratei concediului de odihnă anual.
- (12) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav, **ori concediile din art.23¹ ale prezentului contract colectiv** au 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 **ce a provocat întreruperea**. Când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.
- (13) În situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține pe întregul an calendaristic, salariatul are dreptul la concediul de odihnă integral, pe care Universitatea este obligată să i-l acorde într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a aflat în concediu medical.
- (14) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual din anul respectiv, Universitatea este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor.
- (15) Pentru situațiile de la alin. (13) și (14) a prezentului articol, programarea concediului de odihnă pentru anul **următor** va conține și zilele restante de concediu de odihnă din anul anterior, care se vor programa cu prioritate în primele 6 luni ale anului următor.
- (16) La solicitarea salariatului, concediul de odihnă poate fi efectuat fracționat, în condițiile legii.
- (17) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, Universitatea este obligată să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.
- (18) Dreptul la concediul de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art. 25¹

Salariații au dreptul la deconectarea de la mijloacele de comunicare electronică sau analogică pe durata repaosului săptămânal, sărbătorilor legale, concediului și în afara orelor de program.

Art. 25²

Universitatea se obligă să nu solicite cadrelor didactice situații administrative și autoevaluări (sau alte raportări) și în timpul sesiunii sau al concediului de odihnă. În timpul anului universitar, termenele de predare a situațiilor, autoevaluărilor sau altor raportări administrative se calculează pe zile lucrătoare și nu pe zile calendaristice.

Art. 26.

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

- a) **căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;**

Commented [co29]: Concediul de îngrijitor și absențarea fortuită din cauze familiale au fost cuprinse în art. 231 cu o durată superioară (30 de zile) pentru a îngloba și viitorul concediu de îngrijire și însoțire a persoanei cu dizabilități. De aceea nu mai este nevoie să lungim art. 25. 18 alineate sunt, oricum, multe.

Commented [co30]: Temei juridic: Domeniul 4, Obiectivul 1, Activitatea 1.3. a Planului de Egalitate de Gen 2022-2025, art. 304 alin.2 al Legii nr. 1/2011, art. 137,139, 144,146,149 din Codul muncii, art. 5, 6 și 7 ale Directivei 2003/88/EC a Parlamentului European și Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 cu recomandarea către Comisie asupra dreptului la deconectare (2019/2181(INU)).

Commented [co31]: Temei juridic: Domeniul 4, Obiectivul 1, Activitatea 1.3. a Planului de Egalitate de Gen 2022-2025, art. 287 alin. 20 și 22, art. 304 alin.2 și 13 ale Legii nr. 1/2011, art. 112, 113,122,137,144,146,149 din Codul muncii, art. 5, 6 și 7 ale Directivei 2003/88/EC a Parlamentului European, principiile 5, 9 și 10 din Cele douăzeci de principii ale Pilonului European al Drepturilor Sociale, punctele 6, 62 și 63 ale Recomandării U.N.E.S.C.O. din 1997 privind Statutul cadrelor didactice din instituțiile de învățământ superior.



- b) nașterea unui copil, concediu paternal – 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare, dacă a urmat un curs de puericultură, în condițiile art. 23¹ din prezentul contract ;
- c) căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, socrului/soacrei, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere – 5 zile lucrătoare;
- e) decesul rudelor în linie directă cu soțul/soția salariatului: bunici, frați, surori, copii din alte căsătorii etc. – 3 zile lucrătoare;
- f) schimbarea locului de muncă, însoțită de cu schimbarea domiciliului/reședinței – 5 zile lucrătoare;
- g) schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare;
- h) îngrijirea sănătății copilului – 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii), conform Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului;
- i) donarea de sânge – 2 zile lucrătoare.
- j) îngrijirea sănătății majorului sau vârstnicului de la art. 21-1 zi lucrătoare
- k) îngrijirea sănătății, oferirea de sprijin personal, pe considerente medicale, soțului, soției sau persoanei care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul-10 zile, conform art. 1 pct. 24 al Legii nr. 283/2022.

l) rezolvarea unor situații personale-5 zile lucrătoare.

m) ziua de naștere a salariatului-1 zi 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) Ziua liberă prevăzută la alin. (1) lit. h) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că, în anul respectiv, celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut, părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului. În cazul persoanelor menționate la alin.1 literele j) și k) actele medicale doveditoare se vor depune în termen de trei zile de la revenirea salariatului la lucru. În situația de la litera j), cererea trebuie făcută cu cel puțin 7 zile lucrătoare înainte de vizita la medic. **Art. 27.**

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul până la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate cu aprobarea Biroului Executiv al Consiliului de Administrație; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ.

(2) În cazuri temeinic justificate, Biroului Executiv al Consiliului de Administrație poate aproba concediu fără plată de până la un an.

(3) 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

Commented [co32]: Temei juridic: Art. 28 alin.3 Contract colectiv grup de unități.

Commented [co33]: Temei sociologic: De ziua de naștere, eficiența salariatului este scăzută. Plus că acesta trebuie să răspundă așteptării sociale de a-și serba într-un mod corespunzător reglementărilor Universității (fără băuturi alcoolice), evenimentul, ceea ce poate duce la cheltuieli suplimentare. De asemenea, în astfel de ocazii, aniversatul dorește să fie alături de cei dragi, care pot sau nu să coincidă cu anturajul de muncă.

Commented [co34]: Trebuie precizat de către cine? Șeful direct? Alt organ?

Commented [co35]: "Conducerea universității" este prea vag. BECA este menționat și în alin.2. Dacă nu convine, a se preciza clar organul.



pe an calendaristic; aceste concedii se acordă în baza unor documente justificative și cu aprobarea Biroului Executiv al Consiliului de Administrație. Concediile fără plată pentru studii reprezintă vechime în muncă.

(3) La un număr de 5 (cinci) zile lucrătoare absențe nemotivate înregistrate de un salariat, șeful locului de muncă va demara procedura de desfacere disciplinară a contractului individual de muncă.

(4) Salariații beneficiază de gratuitate sau reduceri de taxe pentru toate tipurile de activități pentru care conducerea Universității stabilește taxe sau poate acorda reduceri/gratuități. Sindicatul „UNIO” poate iniția anual negocieri în acest sens.

(5) Conducerea Universității va lua măsuri care să permită petrecerea concediului de odihnă de către salariații din Universitate, în stațiunile Agigea, Potoci, Tulnici și Rarău, la un preț care va fi negociat anual de către Conducerea Universității „Alexandru Ioan Cuza” și Sindicatul „UNIO”.

Art. 28.

(1) Pe lângă concediul paternal prevăzut la art. 26 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. 29.

Cadrelor 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 finalizării anului universitar, conform metodologiei interne.

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 30.

(1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(2) Salarizarea personalului din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(3) 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.

(4) Salariul de bază este reglementat de Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

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

Commented [co36]: Nevoia de predictibilitate și de precizie solicită determinarea concretă a organului de conducere. Având în vedere alineatul 2 propun BECA.

Commented [co37]: Art.32 contract colectiv de muncă grup de unități este imperativul Pensionarea operează de drept, fără vreo solicitare a cadrului didactic.



(6) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (5) angajatorul va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale convenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul al acestora.

(7) În proiectul de buget, respectiv fila de buget a Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia.

(8) Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași este obligată să calculeze și să transmită ordonatorilor principali de credite sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive sau prin legi reparatorii, potrivit legii.

(9) Drepturile bănești convenite salariaților se plătesc lunar, la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligații ale Universității. 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 hotărâri judecătorești definitive răspund disciplinar potrivit legislației în vigoare.

Art. 31.

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

(2) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă. Tranșele de vechime în muncă se calculează conform art. 10, completat cu art. 38 (7), din Legea 153/2017.

(3) Pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salariul de bază se determină prin aplicarea art. 39. (1) și (2) din Legea 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Pentru funcțiile didactice auxiliare la care gradul/treapta profesională nu mai apare în Anexa la Legea 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) Salariul de bază pentru funcțiile de conducere se stabilește conform legii de către conducerea Universității, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate.

(6) 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 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate.

Art. 32.

(1) Personalul didactic din învățământ beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași 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 gradăției de merit se avizează de comisiile de specialitate ale Senatului Universității, prin consultarea sindicatului „UNIO”, și se aprobă de către Senatul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

(3) Pentru personalul didactic de predare, care nu beneficiază de gradația de merit prevăzută la alin. (1), se acordă, prin concurs, un spor de performanță academică. Acest spor se acordă pentru un număr de până la 15% din posturile didactice de predare existente la nivelul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași și reprezintă 10% din salariul de bază deținut. Sporul de performanță academică se atribuie pe o perioadă de un an și se va plăti exclusiv din venituri proprii.

(4) Metodologia și criteriile de acordare a sporului de performanță academică se avizează de comisiile de specialitate ale Senatului Universității, prin consultarea sindicatului „UNIO”, și se aprobă de către Senatul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

(5) Evaluarea performanțelor, în vederea obținerii unei gradații de merit, pentru personalul didactic auxiliar va fi adaptată pe categorii de personal, având criterii și punctaje specifice fiecărei categorii.

Tot personalul didactic-auxiliar care îndeplinește criteriile de acordare a gradăției de merit, indiferent de facultatea/serviciul/departamentul în care lucrează, are dreptul de a-și depune dosarul și de a participa cu șanse egale, fără nicio discriminare, la concursul de acordare a gradațiilor de merit, conform art. 5 al Anexei nr. 1 pct. B a Legii nr. 153/2017. Conducerea universității va asigura distribuția echilibrată a respectivelor gradații, urmărind acordarea lor și pentru, pentru structurile universitare încadrate cu un număr redus de posturi pentru personalul didactic-auxiliar.

(6) Pentru tot personalul din Universitate, consiliul de administrație poate stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia, precum și în funcție de rezultatele evaluării individuale anuale. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii (conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, Legea. nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, conform prevederilor legale).

(7) În cazul în care unele drepturi salariale sunt stabilite prin lege între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective în comisia paritară a Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

(8) Pentru personalul din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași se poate acorda, din fonduri proprii, o primă de instalare, conform prevederilor legale specifice.

(9) Părțile contractante convin ca, în limita bugetului aprobat la nivelul facultăților/departamentelor, a fondurilor alocate în acest scop și a bugetului și planului anual al achizițiilor publice, personalul din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași să beneficieze, în condițiile legii, de un fond de cercetare pentru excelență academică, din venituri proprii, prin care să se deconteze cheltuielile: de participare și deplasare la conferințe științifice; de publicare a articolelor științifice; de editare a cursurilor și a cărților de specialitate în edituri recunoscute CNCSIS și internaționale; de participare și/sau organizare a concursurilor studențești la nivel național și internațional; premiarea articolelor publicate. Modalitățile concrete de punere în aplicare a prezentului alineat se stabilesc în comisia paritară.

Art. 33.

Commented [co38]: Temei legal: art. 311 al Legii nr.1/2011 și art. 35 alin.1 CGM grup de unități. Ca exemplu concret amintim compararea personalului din Secretariat cu Administratorii financiari, care evident, au fișe ale postului diferite, ajungându-se astfel a se compara "mere cu pere", Competiția este nedreaptă! Considerăm că este foarte dezechilibrată compararea acestor categorii și lasă foarte mult loc de subiectivism.

Commented [CD39]: Există structuri universitare încadrate cu un număr redus de posturi personal didactic auxiliar. Aceștia nu primesc niciodată gradație, ba mai mult, ei nu au dreptul să depună dosar pentru acest concurs. Depunerea unui dosar este considerate de unele cercuri de conducere drept o sfidare, un mijloc de protest și e sancționată ca atare.



- (1) Personalul care deține titlul științific de doctor în domeniul în care își desfășoară activitatea, beneficiază, doar la funcția de bază, de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor conform art. 14, coroborat cu art. 39 (3) din Legea 153/2017.
- (2) Personalul didactic de predare poate primi un spor pentru conducătorii de doctorat de până la 1% pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 10% din salariul de bază, conform Legii 153/2017.
- (3) Pentru personalul didactic de predare din învățământ se acordă un spor de suprasolicitare neuropsihică, de 10% din salariul de bază, începând cu data de 1 decembrie 2018, conform Legii 153/2017 și reglementărilor legale ulterioare.
- (4) Începând cu 1 decembrie 2018, potrivit legii, Universitatea acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană reprezentând a 12-a parte din două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată. Până la intrarea în vigoare a normei de hrană prevăzută de Legea 153/2017, Universitatea poate acorda, din fonduri proprii, tichete de masă, conform legislației în vigoare și tichete de creșă, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.
- (5) Indemnizațiile de hrană prevăzute la alin. (4) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1) din Legea 153/2017.
- (6) Universitatea acordă, 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-cadru nr. 153/2017.
- (7) Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, conform Legii 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.
- (8) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea didactică și de cercetare, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget și cu respectarea prevederilor Legii 153/2017 și a altor reglementări.
- (9) Premiile de excelență se pot acorda, în cursul anului, personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 8, din Legea 153/2017. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.



(10) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către conducerea universității în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea Sindicatului „UNIO”.

(11) Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași, acordă indemnizație/primă de vacanță conform legislației aplicabile.

(12) Universitatea va asigura, potrivit legii, integral sau, parțial, din surse proprii, transportul și cazarea cadrelor didactice care domiciliază în alte localități. **Totodată, universitatea va asigura decontarea costului a două călătorii pe fiecare zi lucrătoare, pe rețeaua de transport în comun a Municipiului Iași, în vederea asigurării transportului salariaților la și de la Universitate.**

(13) Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași 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 conform Legii 1/2011 și Legii 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare.

(14) Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” din Iași va propune salariaților săi o schemă de pensie ocupațională cu clauză de vesting, încheind un contract de administrare cu un fond de pensii de acest tip, în condițiile precizate în articolele 45, 46, 49, 59, 60, 79, 81, 83 și 85 ale Legii nr. 1/2020 privind pensiile ocupaționale. Potrivit art. 85 alin.5 al Legii nr. 1/2020, sumele plătite de universitate sunt deductibile fiscal. Clauza de vesting reprezintă prevederea conform căreia angajatul pentru care universitatea a plătit contribuția la fondul de pensii ocupaționale devine proprietarul activului său la fond dacă la expirarea unui termen de trei ani de la plata primei contribuții, și-a păstrat raporturile de muncă cu universitatea.

(15) **Minuttele ședințelor și hotărârile tuturor organelor de conducere ale UAIC vor fi obligatoriu publicate, după caz, pe site-urile universității/ facultăților/departamentelor/compartimentelor UAIC, într-o secțiune dedicată, în termen de 5 zile lucrătoare de la finalul ședinței, împreună cu textul integral al documentelor aprobate.**

Art. 34.

(1) Sistemul de salarizare a personalului din Universitate se stabilește prin lege. Universitatea 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.

(2) Încălcarea drepturilor salariaților privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

(3) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic 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 Consiliilor de Administrație și cu aprobarea Senatului Universității.

Commented [co40]: Prevederea este în consonanță cu art. 36alin.11 al contractului colectiv grup de unități.

Commented [co41]: Temei legal: Art. 27 al Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, art. 8 Codul muncii și Legea nr.467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților.



(4) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic aflat în activitate pot beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este avizat de Consiliul de Administrație și aprobat de Senatul Universității.

(5) Universitatea poate sprijini sindicatul UNIO 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 cu încadrarea în alocațiile bugetare.

(6) Universitatea este obligată să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor conform fișei postului, actualizată anual.

(7) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale Universității.

(8) Contribuțiile sociale obligatorii sunt datorate de angajați sau de angajator conform prevederilor legale aplicabile.

(9) Venitul salarial este confidențial, instituția având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(10) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor membrilor de sindicat nu poate fi opusă sindicatului, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu Universitatea, fără acordul scris al acestora.

Art. 35.

(1) Suma sporurilor acordate nu va putea depăși plafonul impus prin legislație.

(2) Sporurile și alte drepturi se acordă în condițiile legislației în domeniu.

Art. 36.

(1) Plata salariului, nu poate fi făcută în natură.

(2) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(3) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna din aceste categorii de persoane, drepturile salariale ale acestuia sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun.

Art. 37.

Orele prestate peste norma didactică, sunt remunerate în regim de plata cu ora, în condițiile legii.

Art. 38.

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

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

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

a) obligațiile de întreținere, conform **articolelor 513-534 din Codul civil**;

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.

**Art. 39.**

(1) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispozițiilor legale și contractuale.

(2) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(3) Termenul de prescripție prevăzut la alin. 2) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

CAPITOLUL V SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 40.

(1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași 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) Nicio măsură de protecție a lucrătorilor în procesul muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați și Universitate.

(3) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași va asigura, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate și sănătate în muncă.

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

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

Art. 41.

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

(2) Universitatea 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, Universitatea va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție, protecția colectivă fiind prioritară. **De asemenea, angajatorul va asigura decontarea ochelarilor de vedere și a altor dispozitive speciale de corecție a vederii pentru angajații care în exercitarea atribuțiilor de serviciu utilizează un echipament cu monitor.**

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă de către acesta din venituri proprii. (4) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la sănătatea și securitatea în muncă atrage

22



răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006. Nerespectarea obligațiilor care revin Universității privind protecția salariaților în procesul muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare. Îndeplinirea tuturor obligațiilor ce revin Universității privind securitatea și sănătatea în muncă nu exonerează lucrătorii de obligațiile ce le revin lor privind respectarea prevederilor legislației securității și sănătății în muncă aceștia, la rândul lor, supunându-se rigorilor legislației în domeniu.

(5) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași va asigura controlul medical anual de medicina muncii pentru întregul personal angajat. În acest sens va dispune fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set seturi de analize sau investigații medicale, specifice fișei postului, suplimentare consultului clinic medical, diferențiate în funcție de specificul muncii și diferitele categorii profesionale, în condițiile prevăzute de legislația muncii.

(6) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași va pune la dispoziție și va asigura accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii, va informa angajații privind obligația acestora de a efectua anual evaluarea de medicina muncii. Controlul de medicina muncii poate fi un consult clinic și completarea dosarului medical al salariatului sau poate include și investigații suplimentare conform baremelor de analize prevăzute în HG 355/2007 republicată.

Art. 42.

(1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași are obligația de a asigura condițiile prevăzute de legislația muncii necesare desfășurării normale a activităților didactice, a celor de cercetare științifică, administrative și de întreținere. În acest sens, universitatea va asigura atât materialele și echipamentele necesare desfășurării activității didactice, de cercetare științifică, administrativă și de întreținere, cât și întreținerea și repararea echipamentelor.

(2) Pentru asigurarea condițiilor de securitate și sănătate în muncă în desfășurarea activităților de mai sus, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași, împreună cu Sindicatul „UNIO” al Universității, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, vor asigura aplicarea principiilor generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securității lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc profesionali, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii.

(3) Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru lucrători.

Art. 43.

În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă, și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, conducerea Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași are următoarele obligații:

(1) Să realizeze instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii;



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

Art. 44

(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:

- a) să amenajeze ergonomic toate locurile de muncă;
- b) să asigure condițiile de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații – în toate spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, laboratoare, ateliere, birouri etc.;
- c) să asigure diminuarea treptată, până la eliminare, a noxelor și a altor factori iritanți sau poluanți generați în procesul de muncă;
- d) să stabilească măsurile tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, de securitate și sănătate în muncă, corespunzătoare condițiilor și factorilor de mediu specifici unității;
- e) să stabilească pentru salariați și pentru ceilalți participanți la procesul de muncă atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;
- f) să elaboreze instrucțiuni proprii pentru aplicarea normelor de securitate și sănătate în muncă, corespunzătoare condițiilor în care salariații își desfășoară activitatea la locurile de muncă;
- g) să asigure și să controleze, prin compartimentul specializat și prin conducătorii locurilor de muncă, cunoașterea și aplicarea, de către toți salariații și participanții la procesul de muncă, a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă;
- h) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și educării salariaților și participanților la procesul de muncă: afișe, pliante, filme, diafilme și alte asemenea cu privire la securitatea și sănătatea în muncă;
- i) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă și înainte de începerea efectivă a activității și periodic, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire luate de către Universitate.

Instruirea se realizează obligatoriu:

- la angajare;
- când un lucrător a lipsit peste 30 de zile lucrătoare;
- salariaților care își reiau activitatea după o perioadă mai mare de 6 luni;
- când au apărut modificări ale prevederilor de securitate și sănătate în muncă privind activități specifice ale locului de muncă și/sau postului de lucru sau ale instrucțiunilor proprii, inclusiv datorită evoluției riscurilor sau apariției de noi riscuri în unitate;
- la reluarea activității după un accident de muncă;
- la executarea unor lucrări speciale;
- la introducerea unui echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;
- la introducerea oricărei noi tehnologii sau a unor noi proceduri de lucru;



- în caz de modificare legislativă.

j) să asigure, pe cheltuiala unității, instruirea, testarea și perfecționarea profesională a persoanelor cu atribuții în domeniul sănătății și securității în muncă;

k) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute în normele de securitate și sănătate în muncă;

l) să angajeze numai persoane care, în urma controlului medical de medicina muncii și a verificării aptitudinilor psihoprofesionale, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute;

m) să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicina muncii, toți salariații Universității trebuind supuși unui control anual specific de medicina muncii, cu asigurarea fondurilor necesare pentru efectuarea anuală a unui set de analize medicale specifice fișei postului;

n) să țină evidența locurilor de muncă cu condiții vătămătoare, periculoase, precum și a accidentelor de muncă, bolilor profesionale și bolile în legătură cu profesia, accidentelor tehnice și avariilor;

o) să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea tuturor activităților (didactice, de cercetare, administrative etc);

p) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării accidentelor de muncă;

q) să asigure realizarea măsurilor stabilite de inspectorii de muncă, cu prilejul controalelor și al cercetării accidentelor de muncă;

r) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, salariații care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea accidentelor de muncă;

s) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident cu incapacitate temporară de muncă, mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viața accidentaților și a altor persoane participante la procesul de muncă;

t) să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile Legii nr. 346/2002 republicată, privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale;

u) să informeze toți salariații asupra obligațiilor ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă precum și sancțiunile în caz de neîndeplinire a acestora. Fiecare salariat, precum și fiecare participant la procesul de muncă va fi informat asupra consecințelor posibile ale necunoașterii și nerespectării legislației de securitate și sănătate în muncă;

v) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;

x) să asigure echipamente individuale de protecție, în condițiile legii, în acest scop se vor prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție;

z) să acorde obligatoriu echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție;

(2) Universitatea va asigura condiții de acordare a primului ajutor în caz de accident de muncă prin cursuri specifice de prim ajutor finalizate cu diplomă de salvator, condiții de preîntâmpinare a incendiilor, precum și pentru evacuarea salariaților în condiții speciale și în caz de pericol iminent.

Commented [co44]: Art.42 alin.5 Contract colectiv grup unități



(3) Realizarea efectivă a obligațiilor prevăzute în alineatul precedent revine persoanelor cu atribuții în organizarea și conducerea procesului de muncă.

(4) La nivelul structurilor organizatorice (facultăți, direcții, departamente) se vor desemna salariați care în urma absolvirii cursurilor de specialitate în domeniul securității și sănătății în muncă, aceștia împreună cu conducătorii locurilor de muncă vor desfășura activități specifice de sănătate și securitate în muncă. Responsabilii de sănătate și securitate în muncă, vor avea înscrise aceste atribuții specifice în fișa postului cu alocarea normei de timp inclusă în timpul normal de lucru.

(5) Fondurile necesare îndeplinirii măsurilor în vederea aplicării legislației muncii sunt stabilite de către fiecare facultate/departament/serviciu/compartiment în funcție de specificul activității, corespunzător bugetului alocat acestui scop de către Universitate, rezultat în urma negocierii cu Sindicatul „UNIO”.

Art. 45.

Salariații au următoarele obligații:

- a) fiecare lucrător/salariat, sau participant la procesul de muncă, trebuie să-și desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea Universității, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă;
- b) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- c) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- d) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, ale mașinilor, aparatului, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- e) să comunice imediat Universității și/sau lucrătorilor desemnați, membri ai Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă de la nivelul Universității, orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- f) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă accidentele suferite de propria persoană și de alte persoane participante la procesul de muncă;
- g) să coopereze cu Universitatea și/sau cu lucrătorii desemnați, membri ai Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă de la nivelul Universității, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- h) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu Universitatea și/sau cu lucrătorii desemnați, membri ai Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă de la nivelul Universității, pentru a permite Universității să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;



- i) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- j) să se informeze periodic la Serviciul Intern de Prevenire și Protecție asupra modificărilor legislative în domeniu, prin persoane desemnate, responsabile cu securitatea și sănătatea în muncă;
- k) să se supună periodic, conform legii, instructajelor în domeniu securității și sănătății în muncă, precum și controlului medical de medicina muncii;
- l) să anunțe Serviciul Intern de Prevenire și Protecție și Cabinetul de Medicina Muncii orice modificare apărută în fișa postului privind expunerea la riscuri profesionale, dacă conducătorul locului de muncă nu a făcut acest lucru;
- m) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă și/sau Universității orice defecțiune tehnică sau altă situație care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
- n) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să-l informeze de îndată pe conducătorul locului de muncă;
- o) să refuze, motivat, sarcini de serviciu care nu corespund pregătirii sale și care ar putea pune în pericol viața salariatului sau a altor persoane;
- p) să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, să nu le deterioreze, să nu le descompună, ori să distrugă componente ale acestora.
- q) salariații sunt obligați să respecte recomandările medicului de medicina muncii înscrise în fișa de aptitudine eliberată de acesta.

Art. 46.

Salariații care sunt nominalizați să presteze activități în condiții de muncă periculoase sau vătămătoare vor beneficia, în condițiile legii, după caz de: sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, echipamente și materiale de protecție specifice riscurilor, gratuite. Locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă și condițiile de acordare a acestora se vor stabili prin regulament-cadru elaborat de către Ministerul Educației Naționale cu avizul Ministerului Muncii și Justiției Sociale și al Ministerului Finanțelor Publice și cu consultarea federației sindicale, prevăzut într-o Hotărâre de Guvern.

Art. 47.

Cheltuielile privind asigurarea echipamentului de protecție, alimentației suplimentare de protecție, asistenței medicale cât și instruirea și perfecționarea salariaților cu privire la normele și regulile de sănătate și securitate în muncă, de propagandă audiovizuală, revin Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași în condițiile prevăzute de lege.

Art. 48.

- (1) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la securitatea și sănătatea în muncă atrage răspunderea disciplinară, materială, contravențională și penală, după caz, potrivit legii, și recuperarea prejudiciilor produse.
- (2) Acest lucru va fi adus la cunoștința salariaților sub luare de semnătură.
- (3) Nerespectarea obligațiilor ce revin Universității, privind securitatea și sănătatea în muncă, constituie contravenție sau infracțiune, după caz, potrivit legii și normativelor în vigoare.

**Art. 49.**

(1) În vederea menținerii și a îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de munca, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, prin intermediul decanatelor și conducerilor serviciilor/direcțiilor/compartimentelor, se obligă să ia cel puțin următoarele măsuri:

- a) amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu de muncă relativ la: ventilație, iluminat, microclimat, o temperatură corespunzătoare spațiilor unde se desfășoară activități, aerisire, zgomot, vibrații, radiații, toxicitate, umiditate, reparații, igienizări periodice etc., conform normelor în vigoare;
- c) dotarea sălilor cu mijloace moderne de predare: calculator, retroproiector, instalație audiovideo, table și alte și mijloace de scris neiritante și nepoluante etc.;
- d) asigurarea materialelor necesare personalului didactic în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv-educativ și de cercetare;
- e) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cantine, vestiare, grupuri sanitare, cantina-restaurant;
- f) diminuarea treptată, până la eliminarea totală, a emisiilor iritante sau/poluării;
- g) asigurarea a 2 litri de apă minerală pentru fiecare angajat, la locul de muncă, în zilele când temperatura depășește 37°C, la umbră, și asigurarea de băuturi calde (ceai) pentru fiecare angajat care lucrează la temperaturi mai mici de -22°C, conform legii privind protecția lucrătorilor la temperaturi extreme.

h) sa asigure fiecărui cadru didactic și de cercetare titular un spațiu bine determinat și dotat corespunzător, numit cabinet, în vederea desfășurării în condiții optime a activităților didactice și de cercetare științifică. Mutarea cadrului didactic și de cercetare într-un alt cabinet se va face în cazuri bine justificate și numai cu acordul acestuia.

(2) Măsurile concrete, în sensul prevederilor de mai sus din aliniatul (1), sunt următoarele:

- a) asigurarea echipamentului individual de protecție funcție de riscurile profesionale existente la locul de muncă;
- b) asigurarea alimentației suplimentare de protecție la locurile de muncă unde se constată prin determinare sau expertizare necesitatea acordării alimentației de protecție potrivit Anexei, conform prevederilor legale;
- c) asigurarea materialelor igienico-sanitare conform Anexei.

Art. 50.

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă și în scopul de a se asigura implicarea salariaților, la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul securității și sănătății în muncă, se constituie, în mod paritar între conducere și angajați, Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, a cărui componență, atribuții specifice și funcționare sunt reglementate prin Normele de Aplicare a Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă aprobate prin HG nr.1425/2006 modificată și completată, toți salariații fiind informați cu privire la existența CSSM-ului și a condițiilor în care se pot adresa acestuia cu propuneri și/sau sesizări.

Commented [co45]: Temei legal: art.16 indice 1 și art.41 Codul muncii.



(2) Reprezentanții salariaților în Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă sunt aleși pe o perioadă de 2 ani, iar dacă unul sau mai mulți reprezentanți ai salariaților se retrag din Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, aceștia sunt înlocuiți imediat cu alți reprezentanți aleși.

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași are obligația să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în C.S.S.M. 20 ore pe lună pentru exercitarea atribuțiilor specifice. Angajatorul prin reprezentantul său legal este președintele Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă.

Secretarul C.S.S.M. este lucrătorul desemnat, Șeful Serviciului Intern de Prevenire și Protecție.

Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași are obligația să asigure întrunirea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă cel puțin odată pe trimestru și ori de câte ori este necesar.

La fiecare întrunire se întocmește un proces verbal semnat de participanți.

Întrunirea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă se convoacă cu cel puțin 5 zile înainte de data stabilită, când se face cunoscută și ordinea de zi a întrunirii.

Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi și ia hotărâri cu votul a două treimi din numărul celor prezenți.

Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă are următoarele atribuții:

- Analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție;
- Urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- Analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor și face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe;
- Analizează alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecție colectivă și individuală;
- Analizează modul de îndeplinire a atribuțiilor ce revin Serviciului Intern de Prevenire și Protecție, precum și menținerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;
- Propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama de prezenta grupurilor sensibile la riscuri specifice;
- Analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate și Serviciul Intern de Prevenire și Protecție;
- Urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă și inspectorii sanitari;
- Analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și propune introducerea acestora în planul de prevenire și protecție;
- Analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și evenimentelor produse și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;
- Efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute;



- Dezbate raportul scris, prezentat Comitetului de Securitate și Sănătate în muncă de către conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, la acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se va realiza în anul următor.

(3) Sindicatul „UNIO”, semnatar al prezentului contract, poate organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, normelor și prevederilor din Contractul Colectiv de Muncă cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, prin personal care are competențele și pregătirea necesară, în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă.

Art.50¹

Pentru gestionarea eficientă a activității didactice la nivelul fiecărei Facultăți care organizează cursuri de licență și/sau de master în cadrul extensiunilor teritoriale situate în localități din țară sau din străinătate, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași va sprijini organizarea pentru fiecare extensiune a unui departament distinct.

Art. 51.

(1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași va organiza la angajare și ulterior, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală anuală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru activitatea pentru care sunt încadrați.

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

(3) Controlul medical periodic de medicina muncii, așa cum este reglementat prin lege, este anual, obligatoriu pentru toți salariații, nefiind legat de anumite condiții speciale de muncă.

(4) Controlul medical este efectuat prin cabinetul de medicina muncii al Universității și este finalizat prin eliberarea fișei de aptitudine în muncă, semnată de medicul de medicina muncii al Universității.

(5) Fișa de aptitudine în muncă este valabilă maxim un an de la data eliberării, sau până la apariția unor modificări a postului/condițiilor de muncă/locului de muncă, stării de sănătate.

(6) Responsabilii cu sănătatea și securitatea la locurile de muncă, desemnați pe puncte de lucru (facultăți, departamente, servicii) au obligația de a verifica, cu ocazia instructajului periodic, dacă salariații au efectuat vizita medicală periodică finalizată prin fișă de aptitudine. În cazul neefectuării controlului medical de medicina muncii, salariații vor fi direcționați spre cabinetul de medicina muncii al Universității.

(7) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale periodice în condițiile organizării potrivit prevederilor aliniatelor de mai sus.

(8) Refuzul salariatului de a se supune examinării medicale constituie abatere disciplinară și va fi sancționată de Universitate sau de autorități competente în domeniu.

(9) Angajarea persoanelor fără aviz medical atrage după sine nulitatea contractului individual de muncă, conform art. 27 alin. 2 din Codul Muncii.

Commented [co46]: Temei legal: articolul 31 al Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, articolul 2 alin.1, articolele 6, 7, 12 alin. 1 lit. b) și 13 ale Legii nr. 319/2006.



(10) La reluarea activității după întreruperea acesteia (creștere copil, concediu fără plată, concediu medical în anumite condiții), salariații sunt supuși controlului medical de medicina muncii, înainte de începerea activității.

(11) La încetarea contractului de muncă toți salariații vor trebui să primească un certificat de bilanț de la cabinetul de medicina muncii al Universității, privind bolile profesionale și bolile legate de profesie, aflate în evidența cabinetului de medicina muncii.

(12) Sindicatul „UNIO” poate înainta propuneri către Comitetul de securitate și sănătate în muncă privind efectuarea unor investigații medicale suplimentare pentru identificarea unor morbidități ce pot fi declanșate sau accentuate de activitatea desfășurată în vederea preîntâmpinării unor evenimente medicale la locul de muncă sau pentru identificarea bolilor legate de profesie în vederea includerii lor în planul anual de activitate.

Art. 52.

(1) Conducerea Universității va asigura un regim de protecție specială a participanților la procesul de muncă pentru grupurile sensibile, conform prevederilor din legislația specifică și prezentului contract colectiv de muncă, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract.

(2) Salariatele gravide, precum și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

(3) Salariatele gravide, precum și cele care alăptează nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(4) Salariatele gravide, lehuze sau care alăptează beneficiază de aplicarea Ordonanței Guvernului nr. 96/2003 republicată privind protecția maternității la locul de muncă, cu modificările ulterioare.

Art. 53.

(1) Universitatea se obligă să nu refuze angajarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(2) Schimbarea locurilor de muncă, în cazul salariaților care au recomandare medicală în acest sens, se face cu respectarea prevederilor legale, cu prioritate pe posturile vacante din Universitate, conform calificării și după caz, recalificarea profesională a acestora.

(3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, generată de boli profesionale sau de accidente de muncă, se plătește salariatului, potrivit spozițiilor legale.

Art. 54.

În spațiile Universității este interzis fumatul în conformitate cu prevederile legale în vigoare, acesta fiind permis numai în locurile, exterioare, amenajate și marcate în acest sens.

Art. 55.

Angajații Universității vor respecta toate reglementările legislative în domeniul Situațiilor de urgență (Apărare Împotriva Incendiilor și Protecție civilă).

Art. 56.

La propunerea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă, Conducerea Universității, poate stabili un sistem de stimulente pentru ca salariații să fie motivați în îndeplinirea cât mai bună a sarcinilor de



serviciu cu respectarea prevederilor normelor legale privind securitatea și sănătatea în muncă și a situațiilor de urgență și va populariza bunele practici privind securitatea și sănătatea în muncă.

Art. 57.

Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă va analiza informațiile legate de rele practici la locurile de muncă, privind respectarea prevederilor de securitate și sănătate în muncă, dispunând măsuri corective.

CAPITOLUL VI CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (C.I.M.)

Art. 58.

(1) Pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor salariaților, la angajare se vor negocia și încheia contracte individuale de muncă (CIM).

(2) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor Universității și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă, în care sunt stabilite drepturile și obligațiile pe care le are angajatul, precum și angajatorul față de acesta condițiile legii.

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

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

Art. 59.

CIM nu poate conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative sau prin prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 60.

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

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

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

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

(5) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri, conform art. 57(4) din Codul Muncii.



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

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

Art. 61.

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe durată nedeterminată și, prin excepție, C.I.M. se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege.

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

(3) Contractul individual de muncă (CIM) va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Anexa la prezentul contract colectiv de muncă.

(4) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (Universitate și salariat), Universitatea fiind obligată ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din Contractul individual de muncă.

(5) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la Contractul individual de muncă.

(6) Contractele individuale de muncă se încheie în baza consimțământului liber și expres al părților, în formă scrisă, în limba română.

(7) Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine Universității.

Art. 62

(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) Contractul individual de muncă poate fi încheiat cu timp parțial, în condițiile legii.

(4) Anterior începerii activității, Contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă.

(5) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, Universitatea 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.

(6) Informarea prevăzută la alin. (5) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art. 17 și art. 18 din Codul Muncii.

(7) **Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se îndeplinește prin comunicarea prevederilor contractului individual de muncă sau a modificărilor acestuia cu cel puțin șapte zile înainte de momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului individual.**

(8) Orice modificare a unuia dintre elementele contractului individual de muncă, în timpul executării acestuia, impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen prevăzut de legislația aplicabilă, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(9) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

Art. 63.



- (1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași se obligă să aducă la cunoștința salariaților în termen legal posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.
- (2) 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 Universității, conform reglementărilor legale.
- (3) 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.
- (4) Salariații nu pot renunța la drepturile care 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.63¹

Universitatea, prin consultare cu Sindicatul Unio, va elabora o nouă Metodologie privind organizarea și desfășurarea examenului de promovare didactică în temeiul art. 2 al H.G. nr. 902/2018.

Art. 64.

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

Art. 65.

- (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de Codul Muncii, precum și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:
- (2) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către Universitate prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în Contractul individual de muncă. Pe durata



delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în Contractul individual de muncă.

(3) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.

(4) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 66.

(1) Detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția Universității, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

(2) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(3) În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni.

(4) Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

(5) Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare, în condițiile prevăzute de lege.

Art. 67.

Universitatea poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

Art. 68.

(1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, de legislația de drept comun, de legislația specială, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale, 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 Universitate.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților ce pot fi stabilite prin reglementări interne.

(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. 69.

(1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege, în unul din următoarele moduri:

a) de drept, conform prevederilor art. 56 lit. a-j din Codul Muncii; cu excepțiile prevăzute la art. 56 (c) din Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare;



- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege.
- (2) Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași (concedierea) pentru motive care nu țin de persoana salariatului, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat se va face potrivit legislației în materie de dreptul muncii, cu consultarea sindicatului.
- (3) Anterior concedierii, angajatorul va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă vacant, echivalent cu cel ocupat, salariatului ce urmează a fi concediat, compatibil cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii a salariatului ce urmează a fi concediat.

Art. 70.

În toate cazurile în care se procedează la concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului, precum și pentru motive care țin de persoana salariatului reglementate la art. 61 lit. c)- d) din Codul Muncii, Universitatea este obligată să acorde un preaviz de 20 de zile lucrătoare, cu excepția salariaților aflați în perioada de probă.

Art. 71.

(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 conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care salariața este însărcinată, în măsura în care Universitatea a luat cunostință de acest fapt, conform legii, 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;



k) în cazul salariațelor gravide, care au născut recent sau care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea lor, precum și în cazul salariațelor care se află în concediu de risc maternal. Pentru salariațele care se află în concediu de risc maternal interdicția se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariaței în unitate;

l) în cazul salariațelor/salariaților care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, și care se află în plata stimulentului de inserție, interdicția se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariațelor/salariaților în unitate.

Art. 72.

(1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespondere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Evaluarea salariatului pentru necorespondere profesională se face de către o comisie numită de către Universitate. Din comisie va face parte și un reprezentant al sindicatului, desemnat de acesta, al cărui membru este salariatul în cauză.

(3) Comisia va convoca salariatul și îi va comunica acestuia în scris, cu cel puțin 5 zile înainte:

a) data, ora exactă și locul întrunirii comisiei;

b) modalitatea în care se va desfășura examinarea.

(4) Examinarea va avea ca obiect activitățile prevăzute în fișa postului salariatului în cauză.

(5) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care salariatul în cauză a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.

(6) Necoresponderea profesională poate fi susținută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, prin examinare scrisă, orală, practică și alte probe.

(7) În cazul în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, Universitatea îi va asigura, în limitele disponibile, un alt loc de muncă. În situația în care nu dispune de astfel de posibilități, Universitatea va apela la autoritatea publică locală pentru ocuparea forței de muncă, în vederea soluționării.

(8) În cazul în care, în urma examinării, salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare, la conducerea Universității.

(9) Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin. (8), sau dacă, după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, Universitatea poate emite și comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională **cu respectarea termenului de preaviz din art. 70.**

Art. 73.

(1) Salariații concediați pentru motive neimputabile lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului, precum și de o compensație conform legii.

(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile atunci când încetarea C.I.M. a intervenit din următoarele motive:

a) desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice;



b) 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. 74.

(1) Salariații concediați pentru motive neimputabile lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului, precum și de o compensație conform legii.

(2) În situația în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, Universitatea 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 către medicul de medicină a muncii.

(3) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile atunci când încetarea C.I.M. a intervenit din următoarele motive:

a) desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice;

b) desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității;

c) în cazul în care, prin decizia organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat și nu i s-a putut oferi trecerea într-o muncă corespunzătoare;

d) în postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acest post.

Art. 75.

(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 salariatului, în scris, 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.

(4) Prin acordul părților, se poate renunța la durata preavizului, încetarea contractului de muncă intervenind la data convenită de părți.

Art. 76.

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

(2) Concedierile individuale sau colective pentru motive care nu țin de persoana salariatului se fac cu respectarea Legii 53/2003, art. 68-74 din Codul Muncii, precum și a altor prevederi legale privind măsuri de protecție socială.

**Art. 77.**

(1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris Universitatea 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, dar nu mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv nu mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă 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 Universitatea nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă și prin Contractul Colectiv de Muncă.

(4) Prin acordul părților se poate renunța la perioada de preaviz.

Art. 78.

Conducerea Universității va putea desface Contractul individual de muncă al salariatului pentru abateri disciplinare, numai cu respectarea dispozițiilor legale în materie, a prevederilor Cartei Universității, Regulamentului Intern, precum și a actelor normative incidente.

Art. 79.

La nivelul Universității, Modelul-cadru al contractului individual de muncă prevăzut de lege este adaptat în funcție de specificul activității și reglementările interne ale Universității.

CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 80.

(1) Universitatea 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 Universitate 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 Universitate 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, teme convenite de angajator și de sindicatul „UNIO” se desfășoară conform procedurilor interne și prevederilor legale în materie.

Art. 81.



(1) Universitatea se obligă să elaboreze anual planul de formare profesională conform procedurii interne.

(2) Planul de formare profesională face parte integrantă din Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Universității.

Art. 82.

(1) Universitatea suportă toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către aceasta, în condițiile legii.

(2) Pentru salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate se aplică prevederile Codului Muncii;

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

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

CAPITOLUL VIII

EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

Art. 83.

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza criteriilor de performanță stabilite conform legii și procedurilor interne. **Criteriile de performanță vor ține cont de condițiile oferite de universitate pentru îndeplinirea acestora.**

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

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de către angajator conform procedurilor aprobate de conducerea Universității.

(4) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de performanță, stabilite conform legii și a procedurilor adoptate la nivelul Universității, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notarea criteriilor și prin stabilirea calificativului.

(5) Rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale, precum și unele concluzii se aduc la cunoștința salariatului evaluat de către cel care realizează evaluarea conform procedurii de evaluare, cu respectarea principiului confidențialității și a dispozițiilor legale incidente.

(6) Punctul de vedere al celui evaluat se consemnează în raportul de evaluare (în cazul în care între evaluator și evaluat există diferențe de opinie pe care evaluatorul nu și le însușește).

Commented [F148]: Trebuie precizat cumva

CAPITOLUL IX

ABATERILE DISCIPLINARE ȘI SANCTIUNILE APLICABILE

Art. 84.



(1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, în calitate de angajator, dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, Regulamentul Intern, Contractul individual de muncă sau Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, dispozițiile fișei postului, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici. (3) Disciplina muncii este o condiție indispensabilă în fiecare unitate, în vederea asigurării desfășurării activității în condiții de eficiență.

IX.1. ABATERILE DISCIPLINARE ȘI SANCTIUNILE conform Codului Muncii (Legea 53/2003) – republicat, aplicabile personalului didactic și de cercetare auxiliar și personalului administrativ

Art. 85.

(1) Sancțiunile disciplinare generale sunt prevăzute de art. 248 alin. 1 din Codul Muncii – Legea 53/2003.

(2) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica Universitatea în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

- a) avertismentul scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;
- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

(3) Sancțiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancțiune disciplinară în acest termen. Radierea sancțiunilor disciplinare se constată prin decizia Universității emisă în formă scrisă.

Art. 86.

În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabilește un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

Art. 87.

Regulile potrivit cărora se aplică sancționarea disciplinară garantează stabilirea exactă a faptelor, precum și dreptul la apărare al angajaților în cauză, în vederea evitării sancționărilor injuste.

Art. 88.

Acțiunea disciplinară se finalizează într-un act sancționator – decizie – având drept efect executarea sancțiunii de către cel vinovat.

Art. 89.

(1) Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.



(2) Amenzile disciplinare sunt interzise.

Sanctiuni disciplinare:

Art. 90.

Avertismentul scris.

- (1) Constă într-o prevenire în scris a salariatului prin care i se pune în vedere faptul că, în cazul săvârșirii de noi abateri, îi va fi aplicată altă sancțiune mai gravă.
- (2) Sancțiunea se aplică salariatului care a săvârșit cu intenție sau din culpă o faptă care nu a produs prejudicii grave sau care ar fi putut aduce prejudicii unității.

Art. 91.

Retrogradarea din funcție.

Reprezintă sancțiunea aplicată de către Universitate salariatului care, nefiind la prima abatere, săvârșește cu intenție o faptă/fapte ce prejudiciază ordinea și activitatea unității.

Reducerea salariului de bază cu 5-10% pe o perioadă de 1-3 luni.

- (1) Se aplică de către Universitate pentru săvârșirea de către un salariat a unor abateri grave, sau repetarea abaterilor pentru care a mai fost sancționat salariatul.
- (2) Fiind plasată la pragul sancțiunii maxime de desfacere disciplinară a contractului individual de muncă, aplicarea acesteia se face cu considerarea faptului că încă este posibilă îndreptarea atitudinii persoanei care a fost sancționată.

Art. 92.

Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

- (1) Reprezintă sancțiunea maximă ce poate fi aplicată de către Universitate atât pentru săvârșirea unei singure abateri deosebit de grave, cât și pentru încălcarea repetată a obligațiilor salariatului de natură a perturba grav ordinea și activitatea Universității.
- (2) La constatarea abaterii grave sau a abaterilor repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin Contractul individual de muncă, Contractul Colectiv de Muncă aplicabil sau Regulamentul Intern, Universitatea dispune concedierea disciplinară a salariatului.

Reguli referitoare la procedura disciplinară:

Art. 93.

- (1) În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are dreptul de a formula și susține apărări în favoarea sa și să ofere toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat la cererea sa de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este sau/și de către un avocat sau consultant extern specializat în Dreptul muncii.
- (2) Salariatul va putea fi ascultat de mai multe ori, în măsura în care aceasta apare, din evoluția cercetării, ca fiind necesar.



(3) Până la finalizarea anchetei disciplinare, angajatul supus ei este considerat nevinovat de către membrii comisiei de analiză.

Art. 94.

Fazele aplicării sancțiunii disciplinare sunt:

- 1) sesizarea organului competent în a aplica sancțiunea în legătură cu săvârșirea unei abateri;
- 2) cercetarea faptei și constatarea săvârșirii abaterii;
- 3) aplicarea sancțiunii disciplinare;
- 4) comunicarea deciziei de sancționare.

Art. 95.

Sesizarea cu privire la săvârșirea abaterii poate fi făcută de:

- a) șeful compartimentului de lucru al celui care a săvârșit abaterea;
- b) un organism de control din unitate sau din afara acesteia;
- c) prin autosesizare, atunci când chiar persoana abilitată să aplice sancțiunea (de regulă, conducerea instituției) află în mod direct de faptul că s-a săvârșit o abatere disciplinară;
- d) de orice altă persoană care, având cunoștințe despre săvârșirea abaterii, sesizează despre aceasta conducerea unității.

Art. 96.

Conducătorii serviciilor, birourilor, departamentelor și direcțiilor din cadrul Universității vor aduce la cunoștința conducerii instituției orice abatere disciplinară a persoanelor din subordine, în scris, referatul întocmit în acest sens fiind înregistrat la Registratura Universității.

Art. 97.

Conducerea Universității, fiind astfel sesizată, va dispune efectuarea cercetării disciplinare.

Art. 98.

(1) Pentru cercetarea abaterilor săvârșite de personalul didactic și de cercetare auxiliar și de personalul neîncadrat în categoria personalului didactic și de cercetare auxiliar, se vor numi comisii de analiză formate din 3-5 membri; la efectuarea cercetării prealabile vor participa obligatoriu șeful direct al salariatului propus a fi sancționat precum și o persoană, desemnată de conducere, din cadrul Direcției Economice și Resurse Umane – Serviciul Personal și Dezvoltare Profesională; unul dintre membrii comisiei reprezintă organizația sindicală din care face parte persoana aflată în discuție; secretarul comisiei va fi obligatoriu un reprezentant din cadrul Direcției Resurse Umane – Serviciul Personal și Dezvoltare Profesională; în comisie pot fi numiți și membri supleanți.

(2) Comisiile de analiză sunt numite de Rector, cu aprobarea Senatului Universitar.

Art. 99.

Indiferent de cine face sesizarea cu privire la săvârșirea abaterii, aceasta trebuie consemnată într-un document scris în care se descrie pe scurt abaterea și se solicită demararea procedurii de cercetare disciplinară a salariatului. Procedura de cercetare disciplinară se efectuează de comisia de analiză, după avizarea sesizării de către conducerea Universității.

Art. 102.

Commented [CD50]: Este reluat și la art. 117.

Commented [CD51]: Sindicatul este prevăzut atât de art. 251 alin.4 Codul muncii ca participant la comisia disciplinară. Reprezentanții salariaților nu pot participa în comisiile disciplinare de la Universitatea "A.I.Cuza" din Iași, datorită existenței Sindicatului "Unio", sindicat reprezentativ al salariaților. A se vedea în acest sens art. 221 alin.1 Codul muncii.

Commented [CD52]: Trebuie lămurit un lucru: Secretarul comisiei este o altă persoană din cadrul Direcției Economice și Resurse Umane decât cea deja desemnată ca membru alături de șeful direct??? Sau coincid???



Sesizarea conducerii cu privire la săvârșirea unei abateri disciplinare de către angajații instituției, urmată de aplicarea sancțiunii disciplinare, nu poate avea loc mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Art. 103.

(1) Cercetarea abaterii disciplinare reprezintă o condiție obligatorie ce trebuie îndeplinită în cadrul acțiunii disciplinare. Neîndeplinirea acestei condiții atrage nulitatea absolută a deciziei de sancționare.

(2) Cercetarea prealabilă a faptei ce constituie abatere presupune stabilirea:

- a) împrejurărilor în care s-a săvârșit fapta;
- b) gradul de vinovăție al salariatului;
- c) consecințele abaterii disciplinare;
- d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
- e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

(3) În toate cazurile, în cadrul cercetării abaterii disciplinare este obligatorie ascultarea salariatului presupus a fi vinovat și verificarea susținerilor acestuia în apărare.

(4) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana desemnată din cadrul Direcției Resurse Umane – Serviciul Personal și Dezvoltare Profesională, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

5) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile menționate anterior fără un motiv obiectiv dă dreptul Universității să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Art. 104.

Convocarea salariatului pentru a i se lua nota explicativă se realizează:

- a) prin condica de expediție a instituției, menționându-se natura actului înmănat, data când a fost înmănat, precum și faptul primirii sub semnătură sau a refuzului de a semna de primire. Toate aceste date sunt certificate prin semnătură în condica de expediție de către persoana care a înmănat convocarea;
- b) prin înmânarea notei de convocare direct salariatului, acesta semnând de primire pe copia notei de convocare, copie care va rămâne la persoana care a realizat convocarea;
- c) prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire și când este cazul prin corespondență electronică pe adresa de mail a angajatului existentă la dosarul personal, dacă aceasta este utilizată în mod obișnuit ca mijloc de comunicare, sau prin alte mijloace de comunicare (ex. executor judecătoresc) în cazul în care salariatul care a săvârșit abaterea disciplinară lipsește de la locul de muncă.

Art. 105.**Art. 106.**

În cazul în care salariatul refuză să se apere în modalitățile prevăzute de art. 93 alin. 1 și 2 și de art. 103 alin.3., după îndeplinirea procedurii de convocare, se va încheia un proces-verbal din care să rezulte refuzul de a se apăra al salariatului presupus a fi vinovat.

Art. 107.

Commented [CD53]: Dispoziția se regăsește în debutul art. 103. În numerotarea propusă de mine, la alineatul (1).

Commented [CD54]: O dispoziție identică se află acum în art. 93. Nu-și găsește rostul o reluare!



Modul de desfășurare a anchetei disciplinare, precum și rezultatele acesteia se consemnează într-un proces-verbal. Astfel, instituția poate dovedi că și-a îndeplinit obligația de a asculta punctul de vedere al salariatului în apărarea sa și poate continua și finaliza ancheta disciplinară.

Art. 108.**Art. 108.**

Efectuarea cercetării disciplinare se finalizează printr-un raport final, aprobat cu votul majorității absolute a membrilor comisiei. Secretarul comisiei nu are drept de vot. Raportul final va conține, obligatoriu, o propunere privind sancțiunea disciplinară aplicabilă.

Art. 109.

(1) După efectuarea cercetării prealabile de către comisia desemnată în acest sens, raportul final se înaintează împreună cu întreaga documentație către conducerea instituției, în vederea aplicării sancțiunii disciplinare.

(2) Momentul înregistrării la Registratura Universității a raportului final de cercetare disciplinară prealabilă constituie momentul de la care curge termenul de 30 de zile pentru emiterea deciziei de sancționare.

Art. 110.

Aplicarea sancțiunii disciplinare.

(1) Sancțiunea se stabilește, de către conducerea Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, în conformitate cu art. 248 din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii. Propunerea cu privire la sancțiune poate fi menținută sau schimbată de către conducere.

(2) După încheierea cercetării disciplinare și stabilirea de către conducere a sancțiunii ce se va aplica salariatului ce a săvârșit abaterea disciplinară, se va emite de către Direcția Economică și Resurse Umane – Serviciul Personal și Dezvoltare Profesională decizia de sancționare. În vederea vizării deciziilor de sancționare din punct de vedere juridic, acestea sunt prezentate oficiului juridic al Universității de către Direcția Economică și Resurse Umane – Serviciul Personal și Dezvoltare Profesională în timp util, și anume cu o săptămână înainte de expirarea termenului de 30 de zile calendaristice de la sesizarea abaterii disciplinare.

(3) Pentru aplicarea sancțiunii, se va avea în vedere o individualizare corectă, astfel încât sancțiunea să corespundă gravității faptei.

(4) Sub sancțiunea nulității absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

Commented [CD55]: Nu se justifică două articole de contract diferite pentru aceeași frază, pentru aceeași idee.

Commented [CD56]: Art. 100 și 101 din redactarea originală trebuie mutate după cercetarea disciplinară.

Commented [CD57]: De ce să nu fie o procedură disciplinară unică pentru personalul didactic și pentru cel administrativ? Avem un raport final, acela să conțină și propunerea de sancțiune făcută de membrii comisiei de cercetare.

Commented [CD58]: Dacă avem un raport final de cercetare disciplinară, ce rost mai are propunerea de sancțiune a șefului direct? Acesta poate face propunerea în comisia de cercetare, fie la redactarea raportului final, fie la aprobarea lui.



- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, Regulamentul intern, Contractul individual de muncă sau Contractul Colectiv de Muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
 - c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condițiile legii, nu a fost efectuată cercetarea;
 - d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
 - e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
 - f) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.
- (5) Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

Art. 112.

Pentru aceeași abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

Art. 113.

Decizia de sancționare trebuie comunicată în scris.

Art. 114.

Prezenta procedură completează dispozițiile Codului Muncii și celelalte dispoziții legale în vigoare.

Art. 115.

Natura abaterilor pentru care se aplică sancțiunile prevăzute de Regulamentul Intern se stabilește de către Universitate în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârșite de către salariat.

IX.2. ABATERILE DISCIPLINARE ȘI SANCTIUNILE

conform Legii Educației Naționale aplicabile personalului didactic și de cercetare din cadrul facultăților și ICI

Commented [CD59]: Ce spuneți de această formă contrastă?

Commented [F160]: Trebuie precizat

Art. 116.

Pentru personalul didactic și de cercetare, didactic și de cercetare auxiliar din cadrul facultăților Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași și ICI, răspunderea disciplinară este reglementată de articolul 312 și următoarele din Legea nr. 1/2011 a Educației Naționale.

Art. 117. Fazele aplicării sancțiunii disciplinare sunt cele menționate în art. 94 al prezentului contract colectiv.

Art. 118.

(1) În vederea aplicării sancțiunilor personalului didactic și de cercetare, didactic și de cercetare auxiliar din cadrul facultăților și ICI, propunerea de sancționare disciplinară se face de către șeful de departament sau de unitate de cercetare, proiectare, microproducție, de către decan, director ICI ori rector sau de cel puțin 2/3 din numărul total al membrilor departamentului, consiliului facultății sau Senatului Universitar, după caz. Aceștia acționează în urma unei sesizări primite sau se autosesizează în cazul unei abateri constatate direct.

(2) Sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 312 alin. (2) lit. a) și b) din Legea nr.1/2011 se stabilesc de către consiliile facultăților/departamentele. Sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 312 alin. (2) lit. c)- e) din Legea nr.1/2011 se stabilesc de către Senatul Universității.

46



(3) Decanul sau rectorul, după caz, pune în aplicare sancțiunile disciplinare.

(4) Comunicarea deciziilor de sancționare se face în scris, personalului didactic și de cercetare, precum și personalului didactic și de cercetare auxiliar din subordine de către Direcția Economică și Resurse Umane – Serviciul Personal și Dezvoltare Profesională.

Art. 119.

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică numai după efectuarea cercetării faptei sesizate, audierea celui în cauză și verificarea susținerilor făcute de acesta în apărare.

(2) Pentru investigarea abaterilor disciplinare săvârșite de personalul didactic și de cercetare, personalul didactic și de cercetare auxiliar din cadrul facultăților Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași și ICI, se constituie comisii de analiză formate din 3-5 membri, cadre didactice care au funcția didactică cel puțin egală cu a celui care a săvârșit abaterea și un reprezentant al organizației sindicale din care face parte salariatul; secretarul comisiei va fi obligatoriu un reprezentant din cadrul Direcției Resurse Umane – Serviciul Personal și Dezvoltare Profesională; în comisii pot fi numiți și membri supleanți.

(3) Comisiile de analiză sunt numite, după caz, de:

a) rector, cu aprobarea Senatului Universitar;

b) Ministerul Educației Naționale, pentru personalul de conducere al Universității și pentru rezolvarea contestațiilor privind deciziile Senatului Universității.

Art. 120.

Indiferent de cine face sesizarea cu privire la săvârșirea abaterii, aceasta trebuie consemnată într-un document scris în care se descrie pe scurt abaterea și se solicită demararea procedurii de cercetare disciplinară a salariatului. Procedura de cercetare disciplinară se efectuează de comisia de analiză, după avizarea sesizării de către conducerea Universității.

Art. 121.

Sesizarea conducerii cu privire la săvârșirea unei abateri disciplinare de către angajații instituției, urmată de aplicarea sancțiunii disciplinare, nu poate avea loc mai târziu de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

Art. 122.

Cercetarea abaterii disciplinare reprezintă o condiție obligatorie ce trebuie îndeplinită în cadrul acțiunii disciplinare. Neîndeplinirea acestei condiții atrage nulitatea absolută a deciziei de sancționare.

1) Cercetarea prealabilă a faptei ce constituie abatere presupune stabilirea:

a) împrejurărilor în care s-a săvârșit fapta;

b) gradul de vinovăție al salariatului;

c) consecințele abaterii disciplinare;

d) comportarea generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

2) În toate cazurile, în cadrul cercetării abaterii disciplinare este obligatorie ascultarea salariatului presupus a fi vinovat și verificarea susținerilor acestuia în apărare.

3) În lipsa cercetării prealabile și a verificărilor privind apărările salariatului, aplicarea sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului de muncă este **nulă de drept**.



4) În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana desemnată din cadrul Direcției Resurse Umane – Serviciul Personal și Dezvoltare Profesională, precizându-se obiectul, data, ora și locul întreprinderii.

5) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile menționate anterior fără un motiv obiectiv dă dreptul Universității să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

Art. 123.

Convocarea salariatului pentru a i se lua nota explicativă se realizează:

- prin condica de expediție a instituției, menționându-se natura actului înmănat, data când a fost înmănat, precum și faptul primirii sub semnătură sau a refuzului de a semna de primire. Toate aceste date sunt certificate prin semnătură în condica de expediție de către persoana care a înmănat convocarea;
- prin înmânarea notei de convocare direct salariatului, acesta semnând de primire pe copia notei de convocare, copie care va rămâne la persoana care a realizat convocarea;
- prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire și când este cazul prin corespondență electronică pe adresa de mail a angajatului existentă la dosarul personal, dacă aceasta este utilizată în mod obișnuit ca mijloc de comunicare, sau prin alte mijloace de comunicare (ex. executor judecătoresc) în cazul în care salariatul care a săvârșit abaterea disciplinară lipsește de la locul de muncă.

Art. 124.

(1) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere comisiei desemnate să realizeze cercetarea tuturor probelor și motivațiilor pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este sau/și de către un avocat sau consultant extern specializat în Dreptul muncii.

(2) Salariatul va putea fi ascultat de mai multe ori, în măsura în care aceasta apare, din evoluția cercetării, ca fiind necesar.

(3) Până la finalizarea anchetei disciplinare, angajatul supus ei este considerat nevinovat de către membrii comisiei de analiză.

Art. 125.

În cazul în care salariatul refuză să se apere în acest mod, după îndeplinirea procedurii menționate anterior, se va încheia un proces-verbal din care să rezulte refuzul de a se apăra al salariatului presupus a fi vinovat.

Art. 126.

Modul de desfășurare a anchetei disciplinare, precum și rezultatele acesteia se consemnează într-un proces-verbal. Astfel, instituția poate dovedi că și-a îndeplinit obligația de a asculta punctul de vedere al salariatului în apărarea sa și poate continua și finaliza ancheta disciplinară.

Art. 127.

Art. 128.

Commented [co62]: Art. 127 continuă o idee din art. 126.
Propun reunirea celor două articole.



Efectuarea cercetării disciplinare se finalizează printr-un raport final, aprobat cu votul majorității absolute a membrilor comisiei. Secretarul comisiei nu are drept de vot. Raportul final va conține, obligatoriu, o propunere privind sancțiunea disciplinară aplicabilă.

Art. 129.

Momentul înregistrării la Registratura Universității a raportului final de cercetare disciplinară prealabilă constituie momentul de la care curge termenul de 30 de zile pentru emiterea deciziei de sancționare.

Art. 130.

În cazul în care cel sancționat disciplinar nu a mai săvârșit abateri disciplinare în cursul unui an de la aplicarea sancțiunii, autoritatea care a aplicat sancțiunea disciplinară dispune ridicarea și radierea sancțiunii, făcându-se mențiunea corespunzătoare în statutul personal de serviciu al celui în cauză.

Art. 131.

(1) Orice persoană poate sesiza Universitatea cu privire la săvârșirea unei fapte ce poate constitui abatere disciplinară. Sesizarea se face în scris și se înregistrează la Registratura Universității.

(2) Dreptul persoanei sancționate disciplinar de a se adresa instanțelor judecătorești este garantat.

Art. 131¹

Procedura de lucru a Comisiei de Etică a Universității va respecta dreptul la un proces echitabil, garantat de art. 6 al Convenției Europene a Drepturilor Omului. Intimatul, membru al Sindicatului "Unio" are dreptul să fie asistat la cerere de un avocat și de Președintele Consiliului de Conducere al sindicatului sau de persoana delegată de acesta.

Commented [CD63]: Art. 248 alin.3 Codul muncii dispune radierea de drept a sancțiunii, dacă salariatul nu l se aplică o noua sancțiune disciplinară în termen de 12 luni.

Commented [Co64]: Temei juridic: articolele 20 alin.2, 21 alin.3 și 24 Constituție, art. 82 alin.2 Contract colectiv grup de unități și articolele III.1 și III.13 ale Statului Sindicatului Unio (2019).

Commented [CD65]: Capitolul al X și al XI-lea sunt identice cu excepția titlului. Personal agreeez titlul **DREPTURILE SINDICATULUI CA REPREZENTANT AL SALARIAȚILOR UNIVERSITĂȚII „ALEXANDRU IOAN CUZA” DIN IAȘI**

Commented [CD66]: Recunoașterea activității sindicale ca activitate specifică? Art. 88 alin.5 Contract colectiv de muncă pe grup de unități

CAPITOLUL X**DREPTURILE SINDICATULUI CA REPREZENTANT****AL SALARIAȚILOR UNIVERSITĂȚII „ALEXANDRU IOAN CUZA” DIN IAȘI****Art. 140.**

(1) Angajatorul și organizația sindicală (Sindicatul „UNIO”) 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 angajator: Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași și Sindicatul „UNIO” din aceeași instituție.

(3) Pentru reprezentanții Sindicatului „UNIO” participanți în comisiile care funcționează la nivelul ministerelor, Universitatea aprobă participarea acestora pe perioada necesară desfășurării ședințelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.

(4) Conform principiului recunoașterii reciproce, activitatea sindicală desfășurată de membrii organelor de conducere ale Sindicatului "Unio" constituie activitate specifică și va fi luată în considerare la întocmirea evaluării anuale a acestora, inclusiv pentru sporurile de performanță și



gradațiile de merit. Membrii de sindicat au dreptul la zile libere plătite, pe bază de înlocuire colegială, pentru a participa la acțiunile și activitățile sindicale.

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

(6) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentanți ai Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

Intimidarea membrilor de sindicat constituie abatere disciplinară ce va fi sancționată atât prin aplicarea articolelor 175 și 176 ale Legii nr. 367/2022 cât și a art. 247 Codul Muncii.

Art. 141.

Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute de art. 28 al Legii dialogului social nr. 367/2022, angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale „UNIO” ori va asigura reprezentanților acesteia 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. 142.

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

(2) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” se obligă să adopte o poziție neutră, imparțială și de parteneriat față de grupele sindicale ale Sindicatului „UNIO” și de reprezentanții acestora.

(3) Președintele Consiliului de conducere al Sindicatului „UNIO” sau reprezentantul delegat de acesta, este invitat permanent la ședințele Senatului și ale Consiliului de Administrație.

(4) Președintele Consiliului de conducere al Sindicatului „UNIO” sau reprezentantul delegat de acesta, este invitat la ședințele Comisiei de Etică a Universității, la solicitarea membrilor de sindicat cercetați în comisie, sub rezerva respectării confidențialității lucrărilor și semnării unui angajament de confidențialitate.

(5) Liderii grupelor și subgroupelor sindicale sau reprezentanții delegați de aceștia sunt invitați permanent la ședințele consiliilor facultăților și ale departamentelor acestora.

(6) Liderii grupelor și subgroupelor sindicale sau reprezentanții organizațiilor sindicale sunt invitați permanenți în comisile de etică, atunci când membrii grupelor/subgroupelor respective sunt cercetați în comisie, sub rezerva respectării confidențialității lucrărilor și semnării unui angajament de confidențialitate.

(7) Procesele-verbale încheiate cu aceste ocazii vor consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizațiilor sindicale și vor purta, în mod obligatoriu, semnăturile acestora.

(8) Președintele Consiliului de conducere al Sindicatului „UNIO” sau alt reprezentant al conducerii Sindicatului „UNIO” va fi invitat la ședințele Biroului Executiv al Consiliului de Administrație pentru discutarea problemelor de natură sindicală.

(9) Secretariatele structurilor se vor ocupa de formalitățile de înștiințare a Sindicatului privind data, ora, locul desfășurării și ordinea de zi a ședințelor cu cel puțin 72 de ore înaintea ședinței.

(10) Hotărârile senatului și ale consiliilor facultăților vor fi făcute publice conform prevederilor legii, prin afișare pe site-urile dedicate universității/facultăților/departamentelor/compartimentelor, într-o secțiune separată, în termen de 5 zile lucrătoare de la finalul ședinței.

Commented [CD67]: Reprezintă o parte din privilegiile acordate de art. 88 alin.5 Contract colectiv grup de unități. Ar putea fi cerute totate printr-o normă de tipul: "Conform principului recunoașterii reciproce, activitatea sindicală a membrilor organelor de conducere a Sindicatului "Unio" și participarea membrilor de sindicat la acțiunile și activitățile sindicale vor fi considerate activitate specifică în condițiile Contractului colectiv de munca la nivel de grup de unități-Invățământ Superior".

Commented [CD68]: Art. 88 alin. 4 lit.c. din cotntractul colectiv pe grup de unități.

Commented [CD69]: Articolul 83 al Contractului colectiv pe grup de unități, normă juridică superioară nu face această distincție destul de vagă "prevăzute de lege" și care poate fi ușor transformată într-un impediment administrativ. Obligația de confidențialitate este o garanție a accesului la toate documentele universității. Mai ales că universitatea nu cred că are documente clasificate care să aibă nevoie de certificat ORNIS pentru a fi citite.

Commented [CD70]: Art.82 Contract colectiv grup de unități.

Commented [CD71]: Art. 82 alin.3 contract colectiv grup de unități

**Art. 143.**

(1) Conducerea Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași se obligă să asigure condițiile necesare desfășurării activității sindicale după cum urmează:

- a) să pună la dispoziția sindicatului întreaga documentație tehnică, economică și financiară a instituției potrivit art. 30, alineatul 2 și 31 din Legea 367/2022 a dialogului social, în vederea negocierii C.C.M., cu obligația de a păstra confidențialitatea datelor care au acest caracter;
- b) să asigure în mod gratuit un spațiu corespunzător, mobilierul și mijloacele materiale necesare desfășurării activității Sindicatului „UNIO” precum și accesul la aparatura de birotică din dotarea universității, inclusiv suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat în rețeaua Intranet a universității;
- c) baza materială cu destinație cultural-sportivă a Universității va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiunile organizate de sindicat;
- d) să asigure protecția membrilor de sindicat și a reprezentanților acestora din organele de conducere sindicală, conform prevederilor legale;
- e) să sprijine Sindicatul „UNIO” în dezvoltarea relațiilor naționale și internaționale;
- f) să rețină cotizația de sindicat pentru membrii de sindicat și contribuția pentru C.C.M. de la nemembrii de sindicat cu acordul expres scris valabil exprimat, pe baza listelor transmise de către sindicat, și să vireze sumele respective în contul Sindicatului „UNIO”.

(2) Universitatea se obligă să asigure suplینirea personalului aflat în concediu fără plată trimis la cursuri de formare și perfecționare sindicală, stagii de pregătire sindicală, în țară și în străinătate, schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale și să le sprijine efectiv.

Art. 144.

Este interzisă modificarea/desfăcerea contractelor individuale de muncă atât ale reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatului, cât și ale membrilor de sindicat, din inițiativa Universității, pentru motive ce privesc activitatea sindicală.

Art. 145.

Membrii de sindicat aleși în funcții de conducere sindicală pe o anumită perioadă de timp se bucură de toate drepturile statutare ale personalului din învățământ pe perioada cât sunt în funcții și/sau la revenirea pe post.

Art. 146.

(1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, prin intermediul decanatelor, a serviciilor și prin intermediul site-ului Universității, împreună cu Sindicatul „UNIO”, se obligă să aducă la cunoștință salariaților, prin afișare, prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Conducerea Universității se obligă să negocieze cu băncile plătitoare de salarii eliminarea comisioanelor pentru operațiile de ridicare a drepturilor bănești de către salariați și a unor clauze preferențiale pentru acordarea de împrumuturi.

(3) Părțile convin ca opțiunea referitoare la bancă prin care urmează să se facă plata salariilor către angajați va fi exprimată de către aceștia, iar serviciile financiar și salarizare vor derula plățile respectând opțiunea exprimată.

Commented [CD72]: Art. 85 Contract colectiv grup de unități

Commented [CD73]: Aici trebuie clarificat! Nu înțeleg foarte bine ce vrea să spună! Despre membrii cui e vorba? Ai sindicatului? Ai organelor de conducere a sindicatului? Propun o formulare mai clară, întemeiată pe art. 88 alin.4 Contract grup de unități.

**Art. 147.**

- (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă, a Cartei Universitare, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.
- (2) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatul și conducerea instituției au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul instituției și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.
- (3) Conducerea Universității nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.
- (4) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului de muncă.

CAPITOLUL XII PROCEDURI REVENDICATIVE

Art. 148.

- (1) Prin revendicare părțile convin să înțeleagă plângerea determinată de o abatere, o violare, o interpretare sau o aplicare greșită a oricărei prevederi a prezentului contract.
- (2) Orice salariat sau grupă sindicală poate depune în termen legal la conducerea Universității o sesizare scrisă cu privire la producerea sau constatarea unui eventual incident legat de activitatea profesională.

Art. 149.

Rezolvarea conflictelor de muncă se va realiza în conformitate cu prevederile [Legii nr. 367/2022](#) a dialogului social republicată.

CAPITOLUL XIII DISPOZIȚII FINALE

Art. 150.

- (1) Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate se aplică contractelor individuale de muncă la nivelul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.
- (2) Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă.
- (3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate minimale și obligatorii.
- (4) Contractele individuale și anexele specifice nu pot include prevederi contrare legii, actelor normative, Cartei Universității și clauzelor cuprinse în prezentul contract.

Art. 151.

- (1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași recunoaște existența și funcționarea comisiilor mixte paritare la nivelul Ministerului și Universității „Alexandru Ioan Cuza”, precum și prezența în Senat,



Consiliul de administrație și consiliile facultăților a reprezentanților Sindicatului „UNIO”, în condițiile Contractului colectiv la nivel de grup de unități- Învățământ Superior.

(2) Comisia mixtă paritară la nivelul Universității funcționează conform regulamentului din Anexă.

Art. 152.

(1) Sindicatul „UNIO” din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași are menirea și căderea reprezentării intereselor salariaților din această instituție.

(2) Prevederile de mai sus nu exclud dreptul individual de a prezenta în nume personal sugestii sau propuneri asupra diferitelor probleme privind Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

Art. 153.

Liderii Sindicatului „UNIO” au dreptul de a verifica modul de aplicare a prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, respectiv a contractelor individuale de muncă în cadrul instituției de învățământ superior, pe toată durata valabilității lor, de a acționa pe orice cale legală pentru a asigura aplicarea acestora.

Art. 154.

Carta Universității ce include și Regulamentul Intern al Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași se întocmește de către conducerea Universității cu consultarea Sindicatului „UNIO”.

Art. 155.

(1) Fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă următoarele anexe:

Anexa – Regulament de organizare și funcționare a comisiei paritare

Anexa – Planul de formare profesională – MODEL

(2) De asemenea, fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate toate protocoalele, precum și actele adiționale de modificare a prezentului contract, încheiate între părți pe parcursul valabilității prezentului contract, precum și modificările acestuia.

(3) Prezentul contract colectiv de muncă își produce efectele începând cu data înregistrării lui de către una din părți în condițiile prevăzute de Legea 367/2022 a dialogului social.

Sunt valabile doar exemplarele ce au pe fiecare pagină stampila părților contractante.

Acest contract, redactat în 6 (șase) exemplare, a fost semnat astăzi, _____ de către părțile contractante reprezentate prin părțile semnatare.

Commented [CD74]: Art. 82 al contractului menționat prevede obligativitatea reprezentării sindicatului în toate structurile de conducere, inclusive în consiliile facultăților. Art. 207 al LEN nu prevede acest lucru.

Commented [CD75]: Cum arată acest plan? Nu este inclus.



ANEXA nr. 1

**REGULAMENT
privind organizarea și funcționarea comisiei paritare**

1. Comisia paritară, la nivelul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, este compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai Universității și ai sindicatului UNIO, desemnați de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă.
 2. Comisia paritară este împuternicită să analizeze și să rezolve totalitatea problemelor care apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea uneia dintre părți.
 3. Comisia se va întruni lunar sau la cererea oricărei părți, în termen de cel mult cinci (5) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Comisia paritară funcționează valabil în prezența a cel puțin 3/4 din totalul membrilor și ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenți.
 4. La nivelul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, timpul de muncă afectat activității comisiei paritare se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.
 5. Comisia va fi prezidată, alternativ, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
 6. Hotărârea adoptată potrivit punctelor 2 și 3 este obligatorie pentru părțile contractante.
 7. Secretariatul comisiilor va fi asigurat de Universitate, care are în sarcină cheltuielile de birotică.
- Prin grija secretariatului comisiei paritare, sunt puse la dispoziția sindicatului copii ale proceselor-verbale și ale hotărârilor adoptate.
- Procese-verbale ale comisiei paritare vor fi puse la dispoziția sindicatului într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare de la adoptare.

Părțile semnatare:

Conducerea Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași	Semnătura	Sindicatul „UNIO” de la Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași	Semnătura
Prof.univ.dr. Tudorel TOADER Rector		Conf.univ.dr.(pensionar) Neculai-Cătălin LUNGU Președinte al Consiliului de conducere	
Prof.univ.dr. Corneliu IAȚU – Prorector		Prof.univ.dr.(pensionar) Dacia Felicia IACOMI Vicepreședinte activitate profesională, Lider Grup Sindical Facultatea de Fizică	
Conf. univ.dr. Septimiu Vasile PANAINTE Facultatea de Drept		Conf.univ.dr. Cosmin DARIESCU Vicepreședinte juridic-negociere	



Costel PALADE Director General Administrativ		Lector univ.dr. Plăvan Gabriel Ionuț Lider Grup Sindical Facultatea de Biologie	
ec. Liliana IFTIMIA Director Economic și Resurse Umane		Lector.univ.dr. Alexandru Rareș PUNI Lider Grup Sindical Facultatea de Educație Fizică și Sport	
ing. Tița LARIE Șef Serviciu Personal și Dezvoltare Profesională		SCHIN Carmen- Lider Grup Sindical Grădina Botanică	
Loredana Firuța GIOSAN – Șef Birou Juridic		Marcel ARNĂUTU – Vicepreședinte nedidactic, lider sindical Ateliere	

Nota :

ce este cu galben nu a fost de loc in ccm vechi

ce este cu verde trebuie discutat

Commented [CD76]: Exemplarul primit de Sindicat nu are aceste marcaje. Ne-ar fi ajutat!