

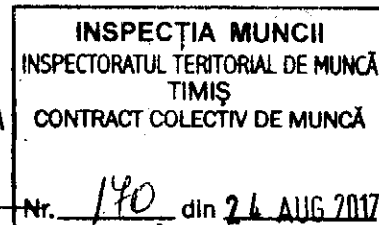
NR. UPT

10035/20.07.2017

NR. SLUPT

360/20.07.2017

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
UNIVERSITATEA POLITEHNICA TIMIȘOARA
SINDICATUL LIBER DIN UNIVERSITATEA POLITEHNICA TIMIȘOARA**



Înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca Timis cu nr. _____ din data de _____

Nr. 140 din 24 AUG 2017

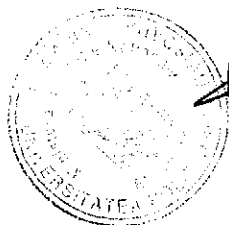
În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al dispozițiilor art. 128 și art. 137 și urmat. din Legea nr. 62/2011 - Legea dialogului social și al Legii nr. 53/2003 - Codul muncii - republicată, Legii nr. 1/2011 - Legea Educației Naționale, și în conformitate cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior, înregistrat la M.C.D.S.-D.D.S. sub numărul 503 din data de 21.06.2017, publicat în M.O. nr. 3, Partea a V-a din data de 07.07.2017, s-a încheiat prezentul Contract colectiv de muncă unic la nivelul Universității Politehnica Timisoara, între următoarele părți contractante:

1. pentru angajator - Universitatea POLITEHNICA Timișoara:
 - Prof.dr.ing.Viorel-Aurel ȘERBAN – Rectorul Universității Politehnica Timișoara
 - Dr.ing. Florențiu STAIKU – Director General Administrativ
 - Ec.Florin MICLEA – Director financiar contabil
 - Dorina RUȘEȚ – Director Resurse Umane
 - Alina-Monica ATANASESCU – Consilier Juridic
2. pentru sindicat - Sindicatul Liber din Universitatea „POLITEHNICA” din Timișoara:
 - S.I.dr.ing. Corneliu-Eusebiu PODOLEANU – Președinte S.L.U.P.T.
 - Prof.dr.ing. Ilare BORDEAȘU – Președinte de Onoare S.L.U.P.T.
 - S.I.dr.ing. Sebastian-Titus DUMA – Secretar General S.L.U.P.T.
 - Dr. ing. Agneta LOVASZ – Vicepreședinte responsabil cu personalul didactic auxiliar și nedidactic S.L.U.P.T.
 - Conf.dr.ing. Eugen PĂMÂNȚĂȘ - Membru Consiliul S.L.U.P.T.

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE:

ART. 1

- (1) Părțile contractante, recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivelul Universității Politehnica Timișoara, denumită în continuare UPT, și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.
- (2) De prevederile prezentului Contract colectiv de muncă unic la nivelul UPT beneficiază toți angajații UPT, fără nici o discriminare, conform art. 133, alin. 1, lit. a) din Legea nr. 62/2011.
- (3) UPT recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției României și legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.
- (4) Structurile de conducere executive ale universității promovează dialogul social în relațiile cu sindicatul reprezentativ din universitate, bazat pe transparență decizională, pentru realizarea unui consens instituțional.
- (5) În relația dintre structurile de conducere și/sau executive ale universității și sindicat se au în vedere următoarele:



- a. participarea reprezentanților sindicatului, în conformitate cu art. 81, alineatul 1-6 din Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior, înregistrat la M.C.D.S.-D.D.S. sub numărul 503 din data de 21.06.2017, publicat în M.O. nr. 3, Partea a V-a din data de 07.07.2017;
 - b. negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul universității;
 - c. negocierea contractelor individuale de muncă;
 - d. negocierile pentru stingerea conflictelor de muncă.
- (6) Componenta comisiei de negociere a prezentului Contract colectiv de muncă la nivelul UPT este menționată în Anexa nr. 1.

ART. 2

- (1) Contractul colectiv de muncă la nivelul UPT cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților, conform prevederilor legale aplicabile, urmărind promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.
- (2) Părțile contractante la negocierea și încheierea prezentului contract colectiv de muncă respectă prevederile art. 138 din Legea nr. 62/2011, conform cărora:
 - Nu sunt negociate și incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru personalul din învățământul superior;
 - Drepturile salariale ale personalului din UPT se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă;
 - Drepturile salariale concrete, care conform legii sunt prevăzute între limite minime și maxime se determină în mod individual, numai cu respectarea dispozițiilor legale privind angajarea, postul ocupat, promovarea, atribuții suplimentare, etc.
- (3) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

ART. 3

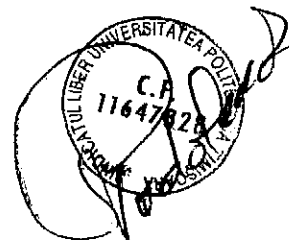
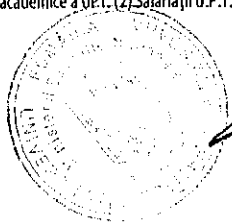
- (1) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, UPT va respecta dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de tratament față de toți salariații, fără discriminări pe baza de criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

ART. 4

- (1) În relațiile dintre UPT și angajați, părțile vor respecta principiul bunei-credințe, în caz contrar fiind aplicate dispozițiile legale în vigoare.
- (2) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, a libertății de opinie a fiecărui salariat conform Constituției României, legislației naționale, precum și convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat.
- (3) În UPT, dreptul angajaților de a înainta sesizări, memorii, reclamații, inclusiv plângeri judiciare vizând instituția UPT și/sau membrii ai comunității academice ai UPT către forurile interne de conducere, diverse organisme ale statului, organizații neguvernamentale, presă, etc. este garantat.
- (4) În exercitarea dreptului în speță, angajații și angajatorul au obligația instituțională de a da dovadă de bună-credință și deontologie și de a reflecta fidel realitatea, cu respectarea prevederilor Capitolului 6 din Regulamentul Intern UPT¹, conform legislației în vigoare.

¹ Capitolul 6 PROCEDURA DE SOLUȚIONARE A CERERILOR SAU RECLAMAȚIILOR INDIVIDUALE ALE SALARIAȚILOR

Art. 78 (1) Salariaților U.P.T. le este recunoscut și garantat administrativ –dîncolo de recunoașterea și garantarea constituțională- dreptul de a adresa persoanelor și / sau organismelor de conducere ale instituției, respectiv unor organisme ale statului, organizații neguvernamentale, presei, etc. petiții cereri, reclamații, sesizări, memorii și altele), vizând instituția UPT și / sau membri ai comunității academice a UPT. (2) Salariații U.P.T. au, implicit, obligația de a exercita dreptul de la alin. 1 cu



ART. 5

Părțile contractante se obligă a colabora pentru asigurarea funcționării instituției în condițiile unui climat intern judicios, corect, demn și plăcut, propice înaltei performanțe instituționale și individuale a angajaților, având la bază următoarele principii:

- principiul consensualității și al bune credințe;
- principiul respectului reciproc între instituție și angajat, respectiv între angajați;
- principiul deontologiei;
- principiul libertății academice;
- principiul egalității de șanse și de tratament;
- principiul solidarității;
- principiul transparenței concretizat în asigurarea vizibilității totale a deciziei și a rezultatelor, prin comunicarea periodică și adecvată a acestora;
- principiul fundamentării deciziilor pe dialog și consultare;

bună credință și de deontologie și de a reflecta fidel realitatea. Art. 79 (1) Petițiile de la art. 78, alin 1 adresate persoanelor și / sau organismelor de conducere ale instituției se formulează în scris, în nume personal și se depun la Registratura U.P.T. (2) Se consideră valide și se iau în considerare doar petițiile preluate de Registratura U.P.T. care îndeplinesc, cumulativ, următoarele trei condiții:

a). conțin în cadrul lor datele de identificare ale petenților (numele și prenumele, CNP- ul, poziția în UPT, un număr de telefon pentru contact);

b). sunt semnate în original;

c). sunt asumate, telefonic, de persoanele ale căror date de identificare le conțin, cu ocazia verificărilor de autentificare pe care universitatea le efectuează, ca pas preliminar în procedura de soluționare.

(3) Petițiile care nu sunt înregistrate la Registratura UPT sau care nu conțin în cadrul lor datele de identificare ale petenților sau nu sunt semnate în original sau sunt declinate în scris de persoanele care apar ca autori al lor se consideră nevalide și nu se iau în considerare.

(4) Sarcina de a stabili dacă o petiție este validă sau nevalidă revine Secretarului Șef al Universității.

Art. 80

U.P.T. va soluționa în acord cu prevederile legale completate cu reglementările sale interne petițiile valide ce îi sunt adresate, dispunând, în acest sens, măsuri de cercetare și analiză detaliată a tuturor aspectelor sesizate.

Art. 81 Soluționarea debutează cu repartizarea, de către Secretarul Șef al Universității, a petiției valide, primită prin Registratura UPT, către persoana căreia / persoanele cărora ea îi este adresată sau, când petiția nu are un destinatar precizat, către persoana / persoanele care are / au în răspundere problema / problemele ce fac obiectul petiției.

Art. 82 (1) U.P.T. are obligația să comunice petiționarului, în termen de 30 de zile de la data înregistrării petiției, răspunsul, indiferent dacă acesta este favorabil sau nefavorabil. (2) În situația în care aspectele sesizate prin petiție necesită o cercetare mai amănunțită, termenul prevăzut la alin.(1) se poate prelungi cu cel mult 15 zile.

Art. 83 (1) În cazul în care un petiționar adresează mai multe petiții, sesizând aceeași problemă, acestea se vor conexe, petentul urmând să primească un singur răspuns care trebuie să facă referire la toate petițiile primite. (2) Dacă, după trimiterea răspunsului, se primește o nouă petiție de la același petiționar cu același conținut, aceasta se clasează, la numărul inițial, făcându-se mențiune despre faptul că răspunsul a fost deja dat.

Art. 84 (1) În cazul în care prin petiție sunt sesizate anumite aspecte din activitatea unei persoane, petiția nu poate fi soluționată de persoana în cauză sau de către un subordonat al acesteia. (2) Semnarea răspunsului se face de către rectorul U.P.T., ori de persoana împuternicită de acesta, precum și de șeful compartimentului care a soluționat petiția. În răspuns, se va indica, în mod obligatoriu, temeiul reglementativ al soluției adoptate.

Art. 85 Petițiile dovedite ca fondate atrag după ele protejerea instituțională –mai exact: administrativă- a autorilor lor de orice măsuri punitive, indiferent de persoana sau structura pe care conținutul lor au vizat-o.

Art. 86

(1) Petițiile dovedite ca nefondate, care prin conținutul lor, afectează semnificativ prestigiul UPT sau al unui salariat / unor salariați ai săi, sunt calificate ca abuz de drept.

(2) Se consideră, de asemenea, abuz de drept, depunerea repetată –de mai mult de două ori-, de către una și aceeași persoană, de petiții dovedite ca nefondate.

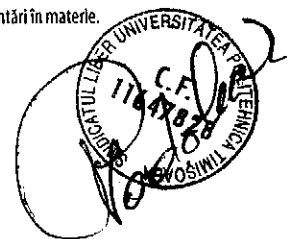
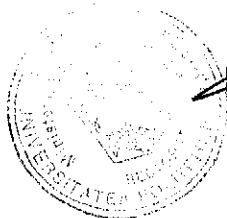
(3) Competența de a constata abuzul de drept revine unei comisii permanente a universității, numită prin Hotărâre a Senatului.

(4) Abuzul de drept este considerat abatere disciplinară în cazul în care, un salariat exercită un drept consfințit de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă aplicabil/contractul individual de muncă, regulamentul intern, în alt scop decît acela în vederea căruia dreptul îi este recunoscut, presupunându-se lipsa unei justificări reale sau a unui motiv legitim, deci o abatere a dreptului de la finalitatea sa socială.

Art. 87

(1) Abuzul de drept se consideră în UPT abatere disciplinară și, în scopul protejării instituției și persoanelor de acte de calomnie și / sau hărțuire, precum și pentru asigurarea respectării normelor de comportare pentru protejarea Interesului învățământului și prestigiului instituției, se pedepsește după cum urmează: a) diminuarea salariului de bază, cumulat, când este cazul, cu indemnizația de conducere, de îndrumare și de control, cu până la 15%, pe o perioadă de 1-6 luni; b) suspendarea, pe o perioadă de până la 3 ani, a dreptului de înscriere la un concurs pentru ocuparea unei funcții didactice superioare sau pentru obținerea gradelor didactice ori a unei funcții de conducere, de îndrumare și de control; c) desfacerea disciplinară a contractului de muncă;

(2) Aplicarea sancțiunilor de la alin (1) se va face cu respectarea Legii Educației Naționale, a Codului Muncii, precum și a celorlalte reglementări în materie.



- principiul libertății de gândire și al independenței față de ideologii, dogme religioase și doctrine politice
- principiul libertății de asociere pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, sociale, culturale, economice, etc;
- principiul răspunderii personale față de instituție și față de societate, pentru activitatea desfășurată în orice plan: didactic, științific, administrativ, etc;
- principiul eficienței - în baza căruia se urmărește obținerea de rezultate educaționale maxime, prin gestionarea resurselor existente.

ART. 6

- (1) În cadrul U.P.T își desfășoară activitatea următoarele categorii de salariați:
 - personal didactic
 - personal didactic auxiliar;
 - personal de cercetare, format din cercetători științifici și asistenți de cercetare cu studii medii / superioare;
 - personal nedidactic.
- (2) În desfășurarea activității lor, și în vederea realizării sarcinilor de serviciu ce derivă din legislația în vigoare, contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, respectiv fișa postului, salariații trebuie să acționeze cu bună-credință, în concordanță cu obiectivele punctuale și generale ale UPT, cu țintele imediate și strategice ale acesteia.
- (3) Corelativ dispozițiilor alin. (2), U.P.T, în calitate de angajator, va oferi salariaților condițiile de muncă favorabile eficientizării predării, activității științifice și de cercetare, precum și activității administrative.

Art. 7

- (1) Părțile convin să sărbătorească 5 Octombrie Ziua Mondială a Educației, organizand împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice dedicate acestui eveniment.
- (2) Părțile convin să sărbătorească 19 Noiembrie Ziua Națională a Cercetătorului, organizand împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice dedicate acestui eveniment.
- (3) Părțile convin să sărbătorească 11 Noiembrie Ziua UPT, respectiv 10 Mai ziua SLUPT, organizand împreună în timpul programului de lucru, manifestări specifice dedicate acestor evenimente.
- (4) Părțile se angajează să organizeze în comun acțiuni sportive, culturale și să sprijine organizațiile sportive și culturale ce își desfășoară activitatea sub tutela UPT.

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

Art.8

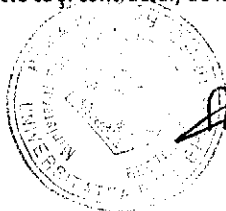
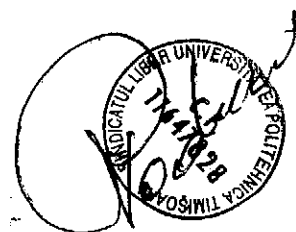
Prezentul contract încheie pentru perioada cuprinsă între data înregistrării la ITM Timiș și până la data de 01.08.2019 cu posibilitatea revizuirii anuale, prin negocieri colective, conform prevederilor legale.

ART. 9

- (1) Dacă niciuna din părți nu denunță contractul cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.
- (2) Negocierile pentru următorul Contract colectiv de muncă la nivelul UPT vor începe cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului contract.

ART. 10

- (1) Orice cerere de modificare și/sau completare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.
- (2) Cererea de modificare și/sau completare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
- (3) Modificările și/sau completările aduse prin acte adiționale prezentului contract colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la ITM Timiș.

- (4) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări și/sau completări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu se declanșeze greve și să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

ART. 11

- (1) La cererea SLUPT, UPT va pune la dispoziția acestuia, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data fixată pentru negocieri, informațiile și documentele necesare fundamentării datelor privind negocierea.

ART. 12

- (1) Suspendarea sau încetarea contractului colectiv de muncă are loc potrivit legii.

ART. 13

- (1) Interpretarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă se face prin consens.
(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele vor fi interpretate conform regulilor de drept comun.

ART. 14

- (1) Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia executării, modificării/completării, suspendării sau încetării contractului colectiv de muncă, precum și pentru monitorizarea modului de aplicare a prevederilor prezentului contract, părțile convin să instituie o Comisie paritară.
(2) Adoptarea unei hotărâri de către Comisia paritară în condițiile prevăzute în regulamentul propriu împiedică sesizarea instanței, iar, dacă sesizarea a avut loc deja, acțiunea încetează.

ART. 15

- (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.
(2) Părțile convin să se informeze și să se consulte reciproc în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă, cât și cele de interes comun referitoare la învățământul superior.

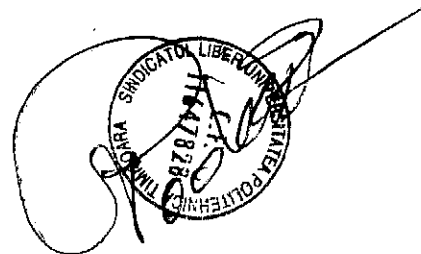
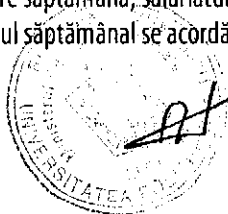
ART. 16

- (1) Împuterniciții părților semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului contract.
(2) Părțile semnatare se obligă să transmită celor interesați conținutul prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL III TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ. CONCEDIILE

ART. 17

- (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, realizate în săptămâna de lucru de 5 zile.
(2) Pentru personalul didactic auxiliar, personalul administrativ, nedidactic, timpul de lucru începe și se termină la orele stabilite de către conducerea UPT și este de regulă în intervalul:
- 7,30-16,00, în zilele de luni, marți, miercuri și joi;
 - 7,30-13,30, în ziua de vineri.
- (3) Timpul de lucru al cadrelor didactice din UPT pentru norma de bază este variabil și determinat de Planul de învățământ, Statul de funcții aprobat pentru fiecare an universitar de Senatul UPT, orarul studenților, cu respectarea prevederilor legale referitoare la normarea activităților didactice și de cercetare.
(4) În intervalul de timp prevăzut la alin. (2) și (3), salariații se află în timpul programului de lucru, având obligația de a respecta regulile privind disciplina muncii în instituție și de a efectua activitățile necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.
(5) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul la 2 zile consecutive de repaus.
(6) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.



- (7) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, precum și în zilele de sărbători legale, la nivel de unitate, prin negocieri în cadrul comisiei paritare se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii sau cumulate pe o perioadă mai mare.
- (8) Reprezentanții Consiliului de Administrație a UPT, împreună cu reprezentanții Conducerii Executive a Sindicatului, verifică periodic, pe teren, respectarea prevederilor de la alineatul (2) și (3). În urma verificărilor, dacă se constată nerespectarea alineatului (2) și (3) se iau măsuri conform Codului Muncii și Regulamentului Intern.
- (9) Reprezentanții Consiliului de Administrație a UPT, împreună cu reprezentanții Conducerii Executive a Sindicatului, Reprezentantul SSM a UPT, verifică periodic, pe teren, respectarea prevederilor legate de SSM.

ART.18

- (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

ART.19

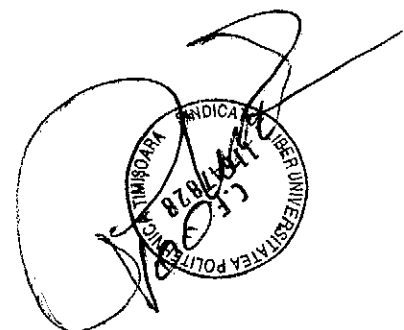
- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului.
- (2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.
- (3) Conducerea universității va aproba individual fiecare cerere prin care angajații doresc un program individualizat de muncă.

ART. 20

- (1) Pentru personalul didactic de predare norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale.
- (2) Norma didactică se stabilește conform planului de învățământ și se calculează ca normă medie săptămânală, indiferent de perioada semestrului universitar în care este efectuată. Norma medie săptămânală se stabilește prin împărțirea numărului de ore convenționale din fișa individuală a postului la numărul de săptămâni înscris în planul de învățământ pentru activitatea didactică de predare și de seminar din întregul an universitar.
- (3) Ora convențională este ora didactică de activități de seminar, lucrări practice și de laborator, îndrumare de proiecte de an din învățământul universitar de licență.
- (4) În învățământul universitar de licență, ora de activități de predare reprezintă două ore convenționale.
- (5) În învățământul universitar de master și în învățământul universitar de doctorat, ora de activități de predare reprezintă 2,5 ore convenționale, iar ora de activități de seminar, lucrări practice și de laborator, îndrumare de proiecte de an reprezintă 1,5 ore convenționale.
- (6) În cazul predării integrale în limbi de circulație internațională, la ciclurile de licență, master și doctorat, activitățile de predare, seminar sau alte activități pot fi normate cu un coeficient suplimentar multiplicativ de 1,25. Fac excepție de la această prevedere orele de predare a limbii respective.

ART. 21

- (1) Activitățile:
 1. de îndrumare a elaborării lucrărilor de licență;
 2. de îndrumare a elaborării disertațiilor de master;
 3. de îndrumare a elaborării tezelor de doctorat;
 4. alte activități didactice, practice și de cercetare științifică înscrise în planurile de învățământ;
 5. de conducere a activităților didactico-artistice sau sportive;
 6. de evaluare;
 7. de tutorat, consultații, îndrumarea cercurilor științifice studentești, a studenților în cadrul sistemului de credite transferabile;
 8. de participare la consilii și în comisii în interesul învățământului,



cuprinse în norma didactică, se cuantifică în ore convenționale, printr-o metodologie aprobată de senatul UPT, în funcție de programul de studii, de profil și de specializare, astfel încât unei ore fizice de activități să îi corespundă minimum 0,5 ore convenționale.

ART. 22

- (1) Norma didactică va fi stabilită în concret pentru fiecare funcție didactică, cu respectarea prevederilor art. 287 din Legea nr. 1/2011. 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 aprobat pentru fiecare an universitar de Senatul UPT, și orarul studenților.

ART.23

- (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauza de masă.
- (2) Personalul didactic auxiliar, nedidactic și cel de cercetare au dreptul la o pauză de masă de minimum 30 de minute, care se include în programul de lucru
- (3) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
- (4) Evidența prezenței la serviciu se ține distinct pe fiecare Facultate/Departament/ Direcție/Serviciu/Compartiment/Birou, pe baza condiției de prezență, în care personalul va semna zilnic, la începutul și sfârșitul programului de lucru.
- (5) Situația prezenței la serviciu se întocmește pe fișe colective de pontaj, pe baza condiției de prezență, de către conducătorii fiecărui Facultate/Departament/ Direcție/Serviciu/Compartiment/Birou, etc. și se depune la Registratura UPT, pentru Direcția Resurse Umane, până la data de 1 a lunii următoare, pentru luna care s-a încheiat.
- (6) Înscrierile de date false în condica de prezență sau în foile colective de prezență constituie abatere disciplinară și va fi sancționată conform prevederilor legislației în vigoare și reglementărilor interne ale UPT.

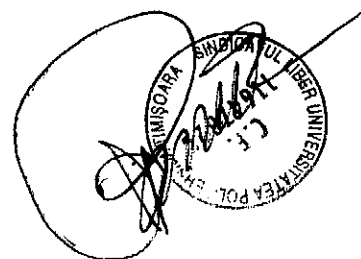
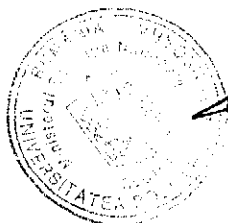
ART.24

- (1) Direcția Resurse Umane ține evidența concediilor de boală, de studii și fără plată și, a concediilor de odihnă.

ART.25

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
 - 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
 - prima și a doua zi de Paști;
 - 1 mai;
 - 1 iunie;
 - prima și a doua zi de Rusalii;
 - Adormirea Maicii Domnului;
 - 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
 - 1 decembrie;
 - prima și a doua zi de Crăciun;
 - două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- (2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.
 - (3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.



ART. 26

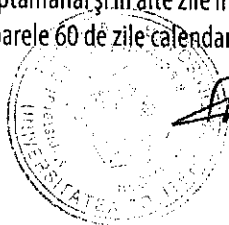
- (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau alte situații, după cum urmează:
- | | |
|---|--|
| a. căsătoria salariatului | 5 zile lucrătoare |
| b. căsătoria unui copil | 3 zile lucrătoare; |
| c. căsătoria fraților/surorilor | 3 zile lucrătoare; |
| d. nașterea unui copil | 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă au urmat un curs de puericultură; |
| e. decesul soțului/soției, socrului/soacrei, copilului, părinților, bunicii, fraților, surorilor salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere | 5 zile lucrătoare; |
| f. donatorii de sânge | 2 zile lucrătoare; |
| g. schimbarea locului de muncă cu schimbarea reședinței/domiciliului | 5 zile lucrătoare. |
| h. schimbarea domiciliului | 3 zile lucrătoare |
| i. îngrijirea sănătății copilului, conform Legii 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru 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) |
- (2) Zilele libere prevăzute la alin. (1) se acordă numai în perioadele în care au avut loc evenimentele respective.
- (3) În situațiile în care evenimentele familiale deosebite de la alin. 1 intervin în perioada efectuării concediului legal de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite.
- (4) Zilele libere menționate la art. 26, alin. 1 nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.
- (5) Ziua liberă prevăzută la alin. (1) lit. i) 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.
- (6) 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 lucrătoare de repaus săptămânal/sărbătoare legală, acordate în următoarele 30 de zile, cu respectarea prevederilor legale.

Art. 27

- (1) Pe lângă zilele libere prevăzute la art. 26 alin. (1) lit. d) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 din 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.

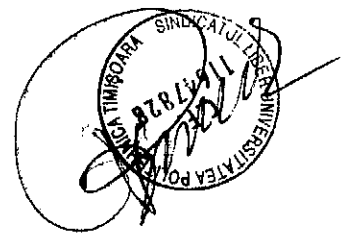
ART. 28

- (1) 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.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



- (2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.
- (3) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.
- (4) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), 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.
- (5) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), 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.
- (6) Plata muncii în condițiile alin. (4) și (5) 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 SLUPT sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.
- (7) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice ori persoanelor angajate cu timp parțial.

ART. 29

- (1) Munca prestată între orele 22,00 - 6,00 este considerată muncă de noapte.
- (2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:
 1. salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
 2. salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.
- (3) Salariații care urmează să desfășoare munca de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.
- (4) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.
- (5) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.
- (6) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

ART. 30

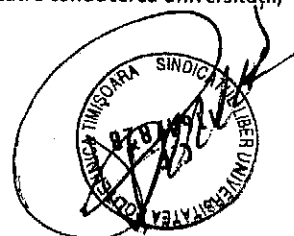
- (1) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.
- (2) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

ART. 31

- (1) Salariații de noapte beneficiază de un spor la salariu de minimum 25 % din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

ART. 32

- (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.
- (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
- (3) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului, din categoria personalului didactic auxiliar și nedidactic, una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.
- (4) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului, pentru anul următor, de către conducerea universității, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

- (5) Ordinea efectuării concediilor de odihnă va fi stabilită eșalonat în tot cursul anului, ținându-se seama de buna desfășurare a activității, dar și de interesele salariaților.
- (6) Acordarea tichetelor de vacanță se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

ART. 33

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (2) Salariatul este obligat să efectueze concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.
- (3) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege.
- (4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, proporțional cu perioada efectiv lucrată.

ART. 34

- (1) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se acordă proporțional cu numărul de zile de activitate prestată în anul calendaristic în cauză.
- (2) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.
- (3) Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:
 1. până la 5 ani vechime - 21 zile lucrătoare
 2. între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare,
 3. peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare
- (4) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare (încadrate astfel conform prevederilor legale), nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 5 zile lucrătoare, cu respectarea prevederilor legale

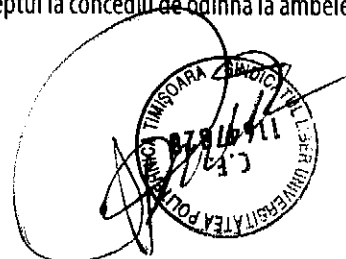
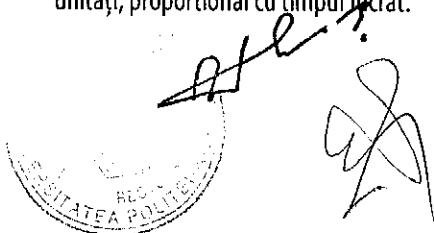
ART. 35

- (1) În cazul anagajaților care solicită pensionarea (pentru limita de vârstă, anticipată, anticipată parțială, invaliditate), se va proceda astfel:
 - a. angajații U.P.T care solicită pensionarea, beneficiază de concediu de odihnă și indemnizația corespunzătoare acestuia pentru perioada de la începutul anului până la data la care se solicită pensionarea;
 - b. pentru perioada cuprinsă între data solicitării pensionării și încetarea activității, concediul de odihnă se compensează în bani;
- (2) În cazul angajaților ce ocupă funcții de conducere și împlinesc vârsta legală de pensionare, mandatul va înceta conform prevederilor legale speciale – Legea nr. 1/2011.
- (3) În cazul în care concediul de odihnă a fost acordat și efectuat pentru întregul an calendaristic, iar încetarea activității are loc pe parcursul anului, salariatul este obligat să restituie unității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acel concediu.

ART. 36

Conform art. 3 din HG nr. 250/1992:

- a. Salariații care indeplinesc prin cumul, pe lângă funcția de baza, cu o normă întreagă, o altă funcție, au dreptul la concediul de odihnă plătit numai de la unitatea în care au funcția de baza. Unitatea în care salariații cumulează le va acorda, la cerere, un concediu fără plată pentru zilele de concediu de odihnă primite de la cealaltă unitate.
- b. Salariații care sunt încadrați cu jumătate de normă la două unități au dreptul la concediu de odihnă la ambele unități, proporțional cu timpul lucrat.



- c. Salariații care cumulează, la unități diferite, fracțiuni de norma care depășesc o norma întreaga, își aleg unitățile de la care beneficiază de concediu de odihnă, în așa fel încât drepturile cuvenite potrivit acestuia să nu depășească pe cele cuvenite salariaților încadrați cu o norma întreaga

Personalul didactic și de cercetare beneficiază de concediu de odihnă anual conform prevederilor legale speciale aplicabile.

ART. 37

- (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, conform prevederilor Legii nr. 53/2003-Codul Muncii republicat.
- (2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.
- (3) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
- (4) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 38

- (1) Pentru salariații care se încadrează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada lucrată de la încadrare la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă stabilită potrivit 34, alin. 3.

ART. 39

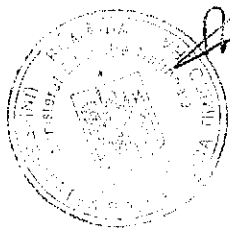
- (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
- (2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

ART. 40

- (1) Concediile de odihnă, neefectuate, cuvenite salariaților cărora le-a încetat contractul de muncă, vor fi compensate în bani. Sumele cuvenite sunt egale cu indemnizația de concediu aferentă perioadei efectiv lucrate.

ART. 41

- (1) Dacă în timpul efectuării concediului de odihnă intervine una dintre următoarele situații: incapacitate temporară de muncă, concediu de maternitate, concediu de risc maternal, concediu pentru îngrijirea copilului bolnav, ori salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice, este chemat să satisfacă obligații militare, urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare (în țară ori în străinătate), concediul de odihnă se întrerupe urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația care a determinat întreruperea, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate
- (2) Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe și în cazul în care salariatul este rechemat, prin dispoziție scrisă a conducerii unității, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența salariatului în unitate.
- (3) În situația rechemării, cei în cauză au dreptul la rambursarea tuturor cheltuielilor de transport, precum și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu mai pot beneficia din cauza rechemării.
- (4) În cazul în care indemnizația de concediu a fost plătită salariatului înainte de plecarea sa în concediu, aceasta nu se restituie dacă concediul, o dată început, a fost întrerupt în condițiile legii, ci se va face o regularizare între indemnizația cuvenită zilelor de concediu neefectuate și salariul cuvenit pentru perioada lucrată după întreruperea concediului. O dată programată perioada restantă a concediului de odihnă, angajatorul va plăti salariatului indemnizația cuvenită pentru această parte.



ART. 42

- (1) În cazuri excepționale, concedii fără plată pot fi acordate pentru interese personale, pe durate stabilite prin acordul părților, determinate, avându-se în vedere atât interesele salariatului, cât și necesitatea asigurării funcționării departamentului/directiei/serviciului/biroului respectiv.
- (2) Cererea cu privire la acordarea concediului fără plată, în condițiile art.42, alin.1, vizată de către șeful ierarhic, va fi depusă la registratura generală a UPT și va fi supusă aprobării conducerii instituției.

ART. 43

- (1) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.
 - (1) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.
 - (2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156 din Legea nr. 53/2003.

Art. 44

- (1) În cazul în care un salariat a lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, deoarece a fost în concediu fără plată, nu va mai avea dreptul la un concediu de odihnă pentru acel an.
- (2) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

Art. 45

- (1) De regulă, pe durata concediilor plătite nu pot fi încadrate alte persoane, urmând ca sarcinile de serviciu ale titularilor posturilor să fie redistribuite.
- (2) În cazul în care sarcinile de serviciu ale titularilor posturilor, aflați în concedii plătite, nu pot să fie redistribuite, se poate încadra o altă persoană, cu contract de muncă pe perioadă determinată, în condițiile legii.

ART. 46

- (1) Pe durata concediilor fără plată mai mari de 30 de zile lucrătoare se pot încadra alte persoane cu contracte de muncă pe durată determinată, în condițiile legii.

ART. 47

- (1) Pentru cadrele didactice din UPT efectuarea concediului de odihnă este reglementată de Ordinul nr. 5559 din 7 octombrie 2011 pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ, de Legea nr. 1/2011 și hotărârile Senatului UPT.

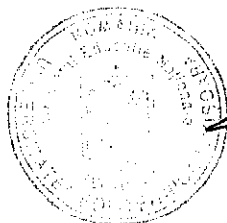
CAPITOLUL IV: SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

ART. 48

- (1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, în moneda națională.
- (2) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității și sancționarea celor vinovați de încălcarea acestui principiu.
- (3) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

ART. 49

- (1) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale instituției.
- (2) Data la care se plătește salariul este 14 a lunii, respectiv 27 a lunii, pentru activitățile salariale din cadrul proiectelor/contractelor de cercetare. Având în vedere specificul proiectelor de cercetare, finanțate din fonduri structurale sau alte surse de finanțare publice sau private, părțile convin expres că în cazul plății drepturilor salariale din aceste contracte, termenul de plată poate diferi, deoarece plata este condiționată de existența surselor financiare din cadrul proiectelor.



- (3) Plata salariului se efectuează de regulă, în condițiile legii, prin virament într-un cont bancar.
- (4) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.
- (5) Angajatorul va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.

ART. 50

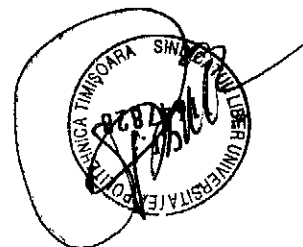
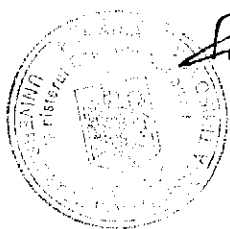
- (1) Salariul de bază se stabilește în raport cu răspunderea, dificultatea și complexitatea sarcinilor, precum și cu nivelul de pregătire necesar funcției ocupate, respectiv cu calitatea prestației anterioare și cu performanțele obținute, în concordanță cu dispozițiile legislației în vigoare cu privire la sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul din învățământul superior de stat.
- (2) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare 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.
- (3) Sporurile la salariul de bază vor fi acordate pentru vechimea în muncă și în funcție de rezultatele obținute, pentru condițiile în care se desfășoară activitatea, pentru munca în timpul nopții, pentru îndeplinirea unor sarcini, activități și responsabilități suplimentare funcției de bază, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare aplicabilă categoriilor de salariați din UPT.

ART. 51

- (1) În scopul salarizării și acordării drepturilor bănești prevăzute în contractul colectiv de muncă, părțile contractante se vor consulta pentru elaborarea proiectului de buget la nivelul instituției.
- (2) Pe baza fondurilor aprobate, părțile se vor consulta asupra utilizării acestora, pentru stabilirea salariilor și a celorlalte drepturi bănești, conform prevederilor legale aplicabile.
- (3) Nivelurile, sporurilor salariale și tranșele de vechime se vor aplica, fără noi negocieri, în cazul unor legi, ordonanțe sau hotărâri guvernamentale, ulterioare, în conformitate cu prevederile acestora

ART. 52

- (1) Numai în cazul în care legislația aplicabilă o permite, salariații vor beneficia de următoarele ajutoare:
 - în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei de 2 salarii medii pe economie, suportat din fonduri proprii;
 - dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de 3 salarii medii pe economie, suportat din fonduri proprii;
 - un salariu mediu pe economie plătit mamei pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu mediu pe unitate;
 - în cazul decesului soțului, soției, părinților, copiilor aflați în întreținere, se va acorda salariatului un ajutor de 1 salariu mediu pe economie, suportat din fonduri proprii. Dacă ambii soți sunt salariați ai unității se acordă un singur ajutor pentru decesul copilului aflat în întreținere;
 - alte drepturi salariale prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Invatamant Superior și cercetare, pentru care părțile semnatare ale respectivului contract s-au angajat a efectua demersurile necesare pentru includerea acestora în normele legale aplicabile personalului din învățământul superior.
- (2) Pentru acordarea ajutoarelor menționate la alin. (1) salariatul trebuie să depună o cerere însoțită de documente justificative, în termen de maximum 30 de zile calendaristice de la data producerii evenimentului. Plata ajutoarelor se va efectua în maxim 30 de zile calendaristice de la data aprobării cererii, condiționat de existența resurselor financiare.



- (3) Numai în cazul în care legislația aplicabilă o permite, în limita fondurilor proprii ale UPT, salariații pot beneficia, în condițiile legii de tichete de masa, tichete cadou, tichete sociale, care se stabilesc numeric și valoric de către Conducerea Administrativă a UPT, prin consultarea cu Conducerea Sindicatului în conformitate cu legislația în vigoare.
- (4) Prevederile art. 53, alin. 1-3 sunt aplicabile numai în condițiile în care legislația în domeniul salarizării personalului din învățământ permite acordarea ajutoarelor/tichetelor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.
- (5) salariații care se pensionează având vechime în ramura învățământ superior mai mare de 10 ani, vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din UPT

ART. 53

- (1) Nicio rețineră din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.
- (2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă/există acordul părților în acest sens, în condițiile art. 254 Codul Muncii.
- (3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:
 1. obligațiile de întreținere, conform Codului Civil;
 2. contribuțiile și impozitele datorate către stat;
 3. daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
 4. acoperirea altor datorii.
- (4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.
- (5) Cotizația platită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului Fiscal și se reține direct pe statul de plată cu acceptul salariatului conform Cererii de înscriere în sindicat.

ART. 54

- (1) Finanțarea activităților de perfecționare profesională se suportă de către U.P.T. în funcție de fondurile disponibile, pe baza unui plan anual de formare profesională întocmit conform Legii nr.53/2003 republicată.

Art. 55

Activitățile din granturi sau contractele de cercetare se remunerează conform deciziei directorului de grant, conform legii și prevederilor Cartei universitare.

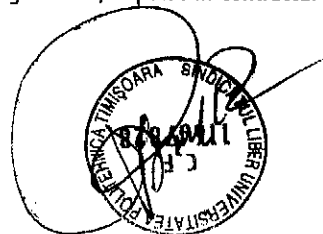
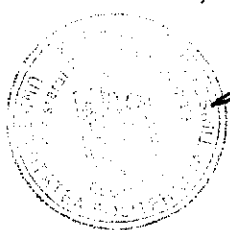
În concret, drepturile salariale vor fi stabilite în fiecare contract individual de muncă, prin raportare inclusiv la tariful orar brut și tariful orar ce include totalul cheltuielilor salariale, cu respectarea prevederilor legale și dispozițiilor contractului de finanțare.

Art. 56

- (1) În interacțiunea cu entitățile economico-sociale și din domeniul culturii, Universitatea Politehnică Timișoara oferă diverse tipuri de servicii specializate, activități de expertiză, consiliere și asistență științifică.

Art. 57

- (1) Implementarea activităților prevăzute la art. 56 se face de către următoarele categorii de personal: personal didactic de predare, personal didactic auxiliar, personal nedidactic, cercetători, masteranzi și doctoranzi.
- (2) Personalul implicat în contracte/proiecte de cercetare științifică, dezvoltare, inovare, creație, servicii și transfer tehnologic, a căror sursă de finanțare nu provine de la bugetul de stat, își desfășoară activitatea pe bază de contract individual de muncă pe perioadă determinată și este salarizat în raport cu numărul de ore/luni de muncă, în conformitate cu prevederile contractului de cercetare/finanțare/servicii, în limita fondurilor atrase.
- (3) Cuantumul orar/lunar se stabilește de Universitatea Politehnică Timișoara, la propunerea directorului de contract/proiect sau, după caz, a centrului/institutului, respectând rezultatul negocierilor, stipulat în contractul de cercetare/finanțare/servicii.



Art. 58

- (1) Pentru dezvoltarea și consolidarea centrelor/ institutelor de cercetare, inclusiv pentru susținerea unor reviste sau mobilități, Universitatea Politehnică Timișoara poate alocă o sumă reprezentând maximum 10% din volumul cheltuielilor indirecte.

CAPITOLUL V SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCA

ART. 59

- (1) UPT nu va refuza încadrarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.
- (2) UPT va asigura, cu acordul sindicatului, trecerea salariaților care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante UPT, după caz, recalificarea profesională a acestora, în conformitate cu prevederile legale.

ART. 60

- (1) Conducerea U.P.T se obligă să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă, cu respectarea Legii nr. 319/2006 cu norma de aplicare actualizată.
- (2) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu creează obligații financiare pentru angajați.
- (3) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

ART. 61

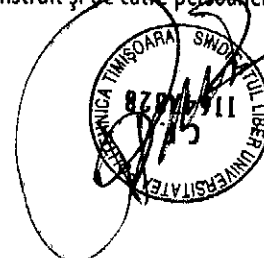
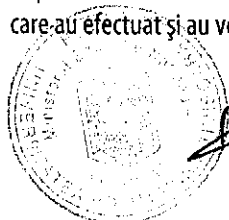
- (1) UPT, în calitate de angajator trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub forma de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său:
 - a. la angajare;
 - b. la schimbarea locului de muncă sau la transfer;
 - c. la schimbarea sarcinii de muncă;
 - d. la reluarea de către un angajat a activității după o întrerupere mai mare de 30 de zile lucrătoare;
 - e. la reluarea activității după accident de muncă;
 - f. la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
 - g. la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
 - h. la executarea unor lucrări speciale;
 - i. în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

Art. 62

- (1) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor de securitate și sănătate în muncă.
- (2) Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă la nivelul UPT se efectuează în timpul programului de lucru.
- (3) Perioada în care se desfășoară instruirea prevăzută la alin. (1) este considerată timp de muncă.
- (4) Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă cuprinde 3 faze:
 1. instruirea introductiv-generală, cu o durată de minim 8 ore;
 2. instruirea la locul de muncă, cu o durată de minim 8 ore;
 3. instruirea periodică, cu o durată de minim 1 oră.

ART. 63

- (1) Rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se consemnează în mod obligatoriu în fișa de instruire individuală, cu indicarea materialului predat, a duratei și datei instruirii.
- (2) După efectuarea instruirii, fișa de instruire individuală se semnează de către lucrătorul instruit și de către persoanele care au efectuat și au verificat instruirea.



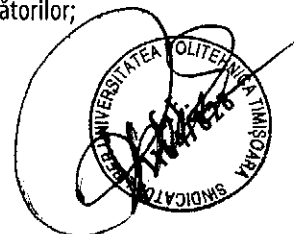
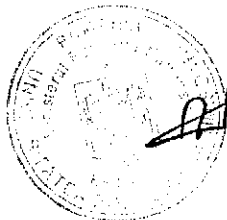
- (3) Fișa de instruire individuală va fi păstrată de către conducătorul locului de muncă și va fi însoțită de o copie a ultimei fișe de aptitudini completate de către medicul de medicina muncii. Fișa de instruire individuală se păstrează în UPT, de la angajare până la data încetării raporturilor de muncă.
- (4) Fișele individuale de instruire privind securitatea și sănătatea în muncă trebuie verificate și semnate de către șeful conducătorului locului de muncă.

ART. 64

- (1) În cadrul responsabilităților sale, UPT, în calitate de angajator are obligația să ia măsurile necesare pentru:
 - a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
 - b) prevenirea riscurilor profesionale;
 - c) informarea și instruirea lucrătorilor;
 - d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.
- (2) Implementarea măsurilor privind securitatea și sănătatea în muncă se va face cu respectarea următoarelor principii generale de prevenire:
 - a) evitarea riscurilor;
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
 - c) combaterea riscurilor la sursă;
 - d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
 - e) adaptarea la progresul tehnic;
 - f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
 - g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
 - h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
 - i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

ART. 65

- (1) Ținând seama de natura activităților din instituție, UPT are obligația:
 - a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;
 - b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților instituției și la toate nivelurile ierarhice;
 - c) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;
 - d) să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;
 - e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate;
 - f) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;
 - g) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
 - h) să asigure echipamente individuale de protecție;



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

ART. 66

(1) Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, 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.

ART. 67

(1) Lucrătorii au următoarele obligații:

a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;

b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;

c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;

d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați 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;

e) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidente suferite de propria persoană;

f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, 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;

g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului 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;

h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;

i) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.

j) să beneficieze de măsurile de protecție socială prevăzute prin lege pentru perioadele de întrerupere a activității, impuse de situațiile de protecție civilă;

k) să respecte normele, regulile și măsurile de protecție civilă stabilite;

l) să participe la instruire, exerciții, aplicații și la alte forme de pregătire specifică situațiilor de urgență.

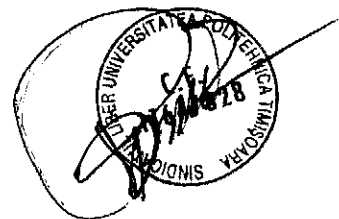
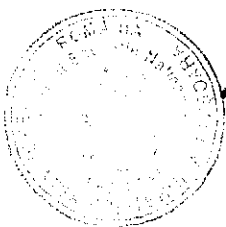
m) să respecte regulile și măsurile de apărare împotriva incendiilor, aduse la cunoștință, sub orice formă, de administrator sau de conducătorul unității, după caz;

n) să utilizeze substanțele periculoase, instalațiile, utilajele, mașinile, aparatura și echipamentele, potrivit instrucțiunilor tehnice, precum și celor date de administrator sau de conducătorul unității, după caz;

o) să nu efectueze manevre nepermise sau modificări neautorizate ale sistemelor și instalațiilor de apărare împotriva incendiilor;

p) să comunice, imediat după constatare, conducătorului locului de muncă orice încălcare a normelor de apărare împotriva incendiilor sau a oricărei situații stabilite de acesta ca fiind un pericol de incendiu, precum și orice defecțiune sesizată la sistemele și instalațiile de apărare împotriva incendiilor;

r) să coopereze cu salariații desemnați, după caz, respectiv cu cadrul tehnic specializat, care are atribuții în domeniul apărării împotriva incendiilor, în vederea realizării măsurilor de apărare împotriva incendiilor;



s) să acționeze, în conformitate cu procedurile stabilite la locul de muncă, în cazul apariției oricărui pericol iminent de incendiu;

t) să furnizeze persoanelor abilitate toate datele și informațiile de care are cunoștință, referitoare la producerea incendiilor.

ART. 68

- (1) U.P.T. desemnează unul sau mai mulți lucrători pentru a se ocupa de activitățile de protecție și de activitățile de prevenire a riscurilor profesionale din instituție, denumiți în continuare lucrători desemnați.
- (2) Lucrătorii desemnați trebuie să aibă, în principal, atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă și, cel mult, atribuții complementare.

ART. 69

- (1) Lucrătorii au dreptul de a desemna, alege sau selecta un reprezentant al acestora denumit în continuare reprezentant al lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, ce îi reprezintă pe aceștia în ceea ce privește problemele referitoare la protecția securității și sănătății lucrătorilor în muncă.
- (2) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor au dreptul să solicite angajatorului să ia măsuri corespunzătoare și să prezinte propuneri în acest sens, în scopul diminuării riscurilor pentru lucrători și/sau al eliminării surselor de pericol.
- (3) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor sau lucrătorii nu pot fi prejudiciați din cauza activităților la care participă, în această calitate.

ART. 70

- (1) În vederea supravegherii sănătății angajaților, în relație cu cerințele locului de muncă și în mod particular cu factorii nocivi profesionali, medicul de medicină a muncii, va efectua controlul medical la angajare, controlul medical periodic și examenul medical la reluarea activității, conform contractului colectiv de muncă și reglementărilor legale specifice.
- (2) Medicii de medicină a muncii sunt salariați, atestați în profesia lor potrivit legii, titulari ai unor contracte de muncă încheiate cu UPT. Medicii de medicină a muncii sunt independenți în exercitarea profesiei.
- (3) Sarcinile principale ale medicilor de medicină a muncii constau în:
 - prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
 - supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;
 - asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă;
- (4) În vederea realizării sarcinilor ce le revin medicilor de medicină a muncii pot propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora;
- (5) Medicii de medicină a muncii sunt membri de drept în comitetul de securitate și sănătate în muncă;
- (6) Medicii de medicină a muncii stabilesc în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajator UPT. Elementele programului sunt supuse avizării comitetului de securitate și sănătate în muncă.

ART. 71

- (1) Exercițarea atribuțiilor personalului medical de medicină a muncii se efectuează în conformitate cu prevederile fișei postului.

ART. 72

- (1) Scopul comitetului de securitate și sănătate în muncă este acela de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

ART. 73

- (1) Comitetului de securitate și sănătate în muncă are următoarele atribuții:
 - a) urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă;



- b) analizează factorii de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională, existenți la locurile de muncă;
- c) îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- d) efectuează cercetări proprii asupra accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;
- e) efectuează inspecții proprii privind aplicarea și respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă;
- f) informează inspectoratele de protecție a muncii despre starea protecției muncii în propria unitate;
- g) realizează cadrul de participare a salariaților la luarea unor hotărâri care vizează schimbări ale procesului de producție (organizatorice, tehnologice, privind materiile prime utilizate etc.), cu implicații în domeniul protecției muncii;
- h) verifică aplicarea normativului-cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție, ținând seama de factorii de risc identificați;
- i) verifică reintegrarea sau menținerea în muncă a salariaților care au suferit accidente de muncă, ce au avut ca efect diminuarea capacității de muncă;
- j) coordonează măsurile de securitate și sănătate în muncă și în cazul activităților care se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

ART. 74

- (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din 19 reprezentanți ai angajatorului și 26 reprezentanți ai sindicatului reprezentativ, din care vor face parte:
 - a) prorectorul UPT, cu atribuții delegate din partea rectorului;
 - b) 19 reprezentanți ai angajatorului, din care fac parte directori, decani, lucrătorii desemnați cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, medicii de medicină a muncii;
 - c) 26 reprezentanți desemnați ai sindicatului reprezentativ.

ART. 75

- (1) Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă se întrunește cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este necesar, la convocarea prorectorului UPT desemnat Președinte al acestui Comitet.
- (2) Întrunirea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă se convoacă cu cel puțin 5 zile înainte, când se transmite și ordinea de zi stabilită.
- (3) Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor și ia hotărâri cu votul a 2/3 din numărul membrilor prezenți.
- (4) La fiecare întrunire se întocmește un proces verbal semnat de participanți.

CAPITOLUL VI EGALITATEA DE ȘANSE

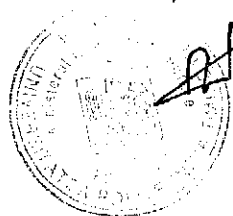
Prevederi referitoare la evitarea situațiilor de hărțuire psihologică și fizică

Art. 76

- (1) 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.
- (2) Angajatorul are obligația de a asigura securitatea, sănătatea și siguranța angajaților în toate aspectele legate de muncă și să evite factorii de risc psihosociali din relațiile de muncă.

Art 77

- (1) Este interzisă orice formă de hărțuire psihologică (de tip mobbing) sau fizică (de tip bullying) în mediul academic, precum și orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare și care poate afecta autonomia și capacitatea unei persoane de a-și îndeplini în mod firesc responsabilitățile profesionale și de studiu, ori de a-și exercita drepturile.




Art. 78

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

Art. 79

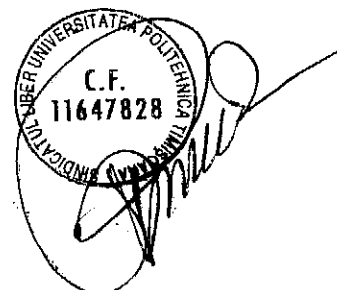
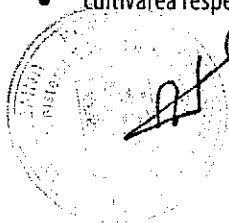
- (1) Prin hărțuire fizică (de tip bullying) se înțelege un conflict generat de acțiuni agresive de ordin fizic, în care este implicat un angajat, dacă prin acestea se urmărește direct sau indirect, afectarea modului în care victima acestor agresii își îndeplinește sarcinile de serviciu, cauzându-i tulburări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

Art. 80

- (1) Elementele esențiale care diferențiază hărțuirea psihologică (mobbingul) / hărțuirea fizică (bullyingul) față de stresul la serviciu pot fi:
- acțiunile negative intenționate sunt exercitate/susținute de un grup de persoane;
 - acțiunile de hărțuire au o frecvență și o durată mai mare de șase luni;
 - există o relație asimetrică de putere între agresor și victimă.
- (2) Angajatorul se obligă să înlăture cauzele hărțuirii psihologice (mobbingul) / hărțuirii fizice (bullyingul), cum sunt:
- factori individuali perturbatori semnalati, dacă sunt factorii care pregătesc terenul;
 - deficiențe în managementul resurselor umane;
 - toleranța față de hărțuirea morală și nerecunoașterea acesteia ca fiind o problemă;
 - dinamica grupurilor din organizație;
 - schimbările organizatorice rapide;
 - nesiguranța locului de muncă;
 - relații deficitare între colegii de muncă;
 - tipul sarcinilor de serviciu, mediul socio-organizațional, organizarea muncii;
 - stresul organizațional;
 - discriminarea;
 - intoleranța;

Art. 81

- a. Angajatul, cât și angajatorul să facă împreună eforturi pentru evitarea situațiilor conflictuale și pentru îmbunătățirea climatului psihosocial la locul de muncă prin:
- posibilitatea fiecărui angajat de a alege cum își realizează sarcinile de muncă;
 - reducerea activităților monotone și repetitive;
 - furnizarea de informații suplimentare privind obiectivele activității;
 - dezvoltarea capacității de conducere;
 - evitarea confuziilor privind rolul și sarcinile de muncă;
 - participarea la consiliere psihologică, când este cazul, a victimei hărțuirii psihologice (mobbingul) / hărțuirii fizice (bullyingul);
 - îmbunătățirea continuă a relației între colegi;
 - cultivarea respectului și a prețuirii reciproce în relațiile profesionale.



Art. 82

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

Art. 83

- (1) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală în raport cu munca prestată, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

Egalitatea de șanse dintre femei și bărbați

Art. 84

- (1) Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați părțile înțeleg luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.
- (2) În Universitatea Politehnică Timișoara este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1) din Legea nr. 202/2002.
- (3) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.
- (4) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.
- (5) Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.
- (6) Nu sunt considerate discriminări:
 - a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;
 - b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
 - c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

Art. 85

- (1) Prin egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:
 - a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
 - b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
 - c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;
 - d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
 - e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
 - f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
 - g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
 - h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
 - i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.
- (2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariați/salariați sau asociați/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

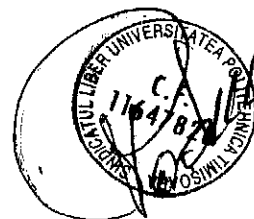
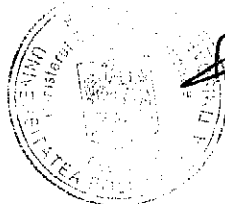


Art. 86

- (1) Pentru prevenirea și eliminarea oricărui comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:
 - a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
 - b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
 - c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
 - d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.
- (2) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:
 - a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
 - b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă;
 - c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
 - d) stabilirea remunerației;
 - e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;
 - f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;
 - g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;
 - h) promovarea profesională;
 - i) aplicarea măsurilor disciplinare;
 - j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
 - k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.
- (3) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

Art. 87

- (1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.
- (2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal.
- (3) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.
- (4) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.
- (5) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:
 - a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
 - b) salariața/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
 - c) salariatul se află în concediu paternal.



Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

Art. 88

(1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 30 alin. (2) din Legea nr. 202/2002, la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legii nr. 202/2002 și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit dispozițiilor art. 30 alin. (1) din Legea nr. 202/2002.

Art. 89

(1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.

(3) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

CAPITOLUL VII. PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

ART. 90

(1) UPT are următoarele obligații în vederea protecției maternității:

- a. să adopte măsuri în sensul prevenirii expunerii salariatelor gravide, salariatelor care au născut recent și/sau a celor care alăptează, la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
- b. să evalueze alături de medicul de medicina muncii, anual și să modifice condițiile de muncă, natura muncii, gradul și durata expunerii salariatelor oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și a oricărui repercursiuni asupra sarcinii ori alăptării;
- c. să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariații;
- d. să modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă, sau să o repartizeze în alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea și securitatea sa, în funcție de recomandările medicului de medicina muncii și a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale;



- e. să acorde salariatei căreia nu-i poate schimba locul de muncă, concediu de risc maternal, înaintea solicitării concediului de maternitate sau după revenirea acesteia din concediul postnatal obligatoriu;
- f. să acorde salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în cazul în care investigațiile medicale se pot efectua numai în timpul programului de lucru, cu păstrarea drepturilor salariale aferente;
- g. să asigure salariatelor care alăptează, două pauze pentru alăptare de o oră fiecare, pauze ce pot fi compensate, la cererea salariatei, cu reducerea duratei normale a timpului de lucru cu aceeași perioadă de timp, dar cu păstrarea drepturilor salariale.

ART. 91

- (1) Angajatorului, Universitatea Politehnica Timișoara, îi este interzis să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu salariatelor aflate în concediu de maternitate, concediu de risc maternal, concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau al copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani sau salariatei aflate în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau în cazul copilului cu handicap, în vârsta de până la 18 ani.

ART. 92

- (1) Salariatele care se încadrează într-una din situațiile prevăzute de legislația în vigoare privind protecția maternității la locul de muncă au următoarele obligații:
 - a. să anunțe în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate;
 - b. să se prezinte la medicul de familie pentru eliberarea documentului medical care să le ateste starea;
 - c. să efectueze concediul postnatal obligatoriu de minimum 42 de zile.

ART. 93

- (1) Salariatelor gravide, cele care au născut recent sau care alăptează, le revin conform legii, următoarele drepturi:
 - a. să solicite în scris de la UPT măsurile de protecție legale;
 - b. schimbarea locului și condițiilor de muncă pentru securitatea sau sănătatea lor și a oricărui repercursiuni ce se pot răsfrânge asupra sarcinii ori alăptării;
 - c. la un concediu de risc maternal acordat în întregime sau fracționat, pe o perioadă de maxim 120 de zile, cu plata indemnizației prevăzute de lege;
 - d. la reducerea cu 1/4 a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale;
 - e. nu vor fi constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut;
 - f. nu vor desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau penibil, așa cum sunt ele definite prin lege.

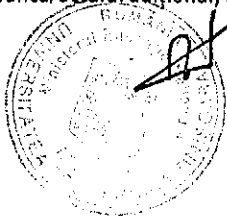
ART. 94

Prezentul capitol se completează cu prevederile OUG nr. 96/2003 și Normele Metodologice de aplicare a Ordonanței.

CAPITOLUL VIII CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART. 95

- (1) În vederea perfectării raporturilor de muncă și a stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor angajatorului și ale salariaților, angajarea în muncă se face prin încheierea contractului individual de muncă, în condițiile respectării legislației în vigoare.
- (2) Contractul individual de muncă (pentru funcția de baza) va cuprinde cel puțin elementele prevăzute în Ordinul nr. 1616/2011. Contractele individuale de muncă, pe perioadă determinată/ cu timp parțial (pentru plata cu ora, cumul), vor conține clauze specifice conform prevederilor legale aplicabile (Codul Muncii- act normativ cu un caracter general, Legea Educației Naționale-act normativ cu un caracter special, respectiv actelor normative aplicabile în domeniul cercetării științifice și inovării etc) contractelor de finanțare și specificul activităților, tipului de obligație asumat (de mijloace sau de rezultat), după caz.
- (3) Angajatorul are obligația de a încheia contractul individual de muncă, în formă scrisă, anterior începerii efective a raporturilor de muncă. Angajatorul are obligația de a înmâna salariatului un exemplar al contractului individual de muncă/actului adițional, în termenile prevăzute de Legea nr. 53/2003.



[Handwritten signature]



- (4) Angajarea și, respectiv, încheierea contractului individual de muncă se efectuează numai după verificarea prealabilă a competențelor profesionale și aptitudinilor persoanelor care solicită angajarea, conform prevederilor legale aplicabile.

ART. 96

- (1) La încheierea contractului individual de muncă sau la modificarea acestuia, salariatul poate solicita asistență din partea organizației sindicale.

ART. 97

- (1) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților și a sindicatului reprezentativ posturile disponibile pe care urmează a fi efectuate angajări și condițiile de ocupare a acestora.
- (2) Până la ocuparea prin concurs a posturilor vacante, angajatorul poate delega alți salariați ai unității care să îndeplinească atribuțiile și responsabilitățile posturilor respective.
- (3) Delegarea se va face în scris, cu acordul salariatului delegat și cu plata drepturilor salariale aferente grilei de salarizare a postului în cauză.
- (4) Salariatul căruia i-a încetat calitatea de pensionar de invaliditate ca urmare a redobândirii capacității de muncă poate fi reintegrat, pe cât posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă.

ART. 98

- (1) Pentru verificarea în practică a competențelor profesionale și aptitudinilor noului angajat, la încheierea contractului individual de muncă se va stabili o perioadă de probă în condițiile prevăzute de legislația muncii.

ART. 99

- (1) Pe durata executării contractului individual de muncă, nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
- (2) Prin excepție de la alin. (1), salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă, în situația în care acesta debutează, în cadrul unității, într-o nouă funcție sau profesie.

ART. 100

- (1) Contractul individual de muncă se poate modifica în cazurile prevăzute de Codul muncii. Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la art. 17, alin. (3) din Codul Muncii, în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.
- (2) Refuzul justificat al salariatului de a accepta o modificare a clauzelor referitoare la felul muncii, locul muncii și a drepturilor salariale nu dă dreptul angajatorului de a proceda la concedierea sa pentru acest motiv.

ART. 101

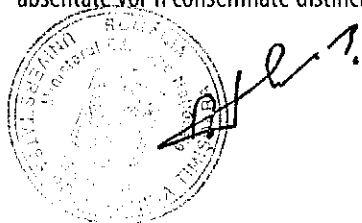
- (1) Delegarea și detașarea se realizează în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii republicat.

ART. 102

- (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, prin acordul părților sau în cazurile prevăzute de lege în mod expres.

ART. 103

- (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege, prin unul dintre următoarele moduri:
- de drept;
 - ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
 - ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege.
- (2) În cazurile în care, la încetarea contractului individual de muncă, unitatea este obligată potrivit legii să acorde un preaviz, durata acestuia va fi de 30 de zile calendaristice.
- (3) În perioada preavizului, salariații au dreptul, la cerere, să absenteze - motivat - până la jumătate din programul lor normal de lucru pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele absenteate vor fi consemnate distinct în evidențele de prezență, iar orice accident sau eveniment petrecut în perioada



de absentare nu va fi considerat ca fiind petrecut în timpul programului de lucru, unitatea declinându-și orice responsabilitate a eventualelor consecințe.

ART. 104

- (1) Salariații concediați colectiv pe motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și prin redistribuire conform pregătirii salariatului pe alte posturi în U.P.T., dacă acest lucru este posibil cu acordul salariatului,
- (2) Dacă aceste măsuri nu sunt aplicabile datorită specificului postului (post unic), salariații concediați pe motive care nu țin de persoana lor, beneficiază de o compensație de 10 salarii medii pe economie, în condițiile în care dispozițiile legale prevăd o asemenea situație.

ART. 105

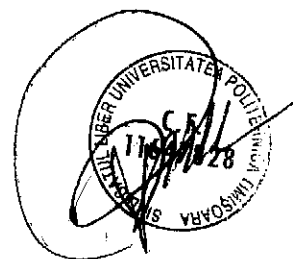
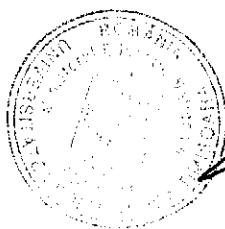
- (1) Desfășurarea activității didactice în regim de cumul /plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana are funcția de bază. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza deciziei Rectorului U.P.T. și cu respectarea prevederilor legale aplicabile.

ART. 106

- (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:
 - a. contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și alte celor care cumulează pensia cu salariul;
 - b. contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor;
 - c. contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea unității;
 - d. contractele de muncă ale ultimilor angajați în instituție.
- (2) La luarea măsurii de desfacere a contractului individual de muncă pentru reducerea de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minime:
 - a. dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de munca al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de munca al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere;
 - b. măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;
 - c. măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în întreținere copii, bărbați vaduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, unici întreținători, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare.
- (3) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.
- (4) Disponibilizările de personal se vor face cu acordul sindicatelor.

Art. 107

- (1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.



CAPITOLUL IX FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 108

- (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:
- adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
 - obținerea unei calificări profesionale;
 - actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
 - reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
 - dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
 - prevenirea riscului șomajului;
 - promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

ART. 109

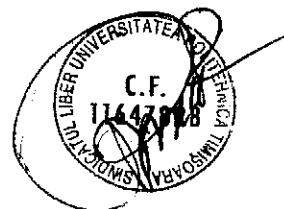
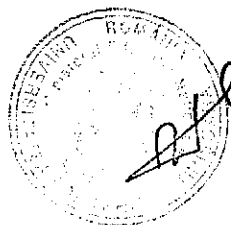
- (1) Participarea la cursuri sau stagii de formare profesională poate fi inițiată de angajator sau de salariat, cu respectarea dispozițiilor legale, a prezentului Regulament Intern, a contractului colectiv de muncă și a contractului individual de muncă, astfel încât atitudinea părților să nu constituie abuz de drept.
- (2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu UPT, care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ART. 110

- (1) Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor salariaților UPT dobândite în urma participării la programe de formare profesională, în concordanță cu planurile de formare profesională și în legătură directă cu postul ocupat și atribuțiile asumate, se poate realiza prin următoarele forme:
- a. participarea la cursuri organizate de către universitate sau alte instituții abilitate;
 - b. stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
 - c. alte forme de pregătire convenite prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 111

- (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de UPT, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către UPT, în calitate de angajator.
- (2) În cazul în care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:
- a. dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta;
 - b. dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază și, după caz, de sporul de vechime.
- (3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de munca al salariatului respectiv se suspendă, salariatul beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.
- (4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la alin.(3), salariatul beneficiază de vechime în muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.



ART. 112

- (1) Salariatul care a participat în condițiile prevăzute de art. 91 alin. 1, la un curs sau stagiu de formare profesională a cărui durată este mai mare de 60 de zile și care a presupus scoaterea din activitate pe o perioadă mai mare de 25 % din durata zilnică a timpului normal de lucru sau scoaterea integrală din activitate, nu poate avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pe o perioadă stabilită de părți printr-un act adițional la contractul individual de muncă, de la data absolvirii cursului sau a stagiului de pregătire.
- (2) Durata obligației salariatului de a presta munca în favoarea UPT, care a suportat cheltuielile ocazionate de pregătirea sa profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se vor stabili printr-un act adițional la contractul individual de muncă.
- (3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.
- (4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

CAPITOLUL X ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

ART. 113

- (1) Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele libertatea de opinie.
- (2) UPT se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și reprezentanții salariaților.

ART. 114

- (1) Părțile convin ca, semestrial, angajatorul să comunice angajaților - prin diverse mijloace de comunicare stabilite de comun acord cu sindicatul - situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea organizației.

ART. 115

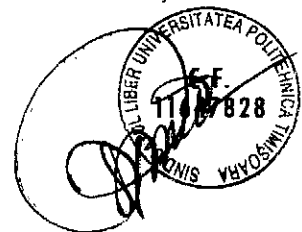
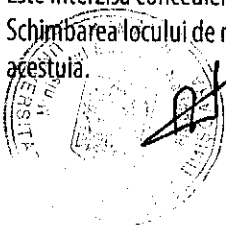
- (1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și persoanelor care au deținut o asemenea funcție timp de patru ani de la încetarea mandatului nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor (Anexa 2).
- (2) Angajatorul, recunoaște și respectă activitatea sindicală a reprezentanților aleși în organele de conducere a SLUPT. Această activitate îndeplinește condițiile pentru a reprezenta un element de care angajatorul ține seama la evaluarea angajatului, în condițiile legii și a reglementărilor interne, precum și posibilitatea acordării din partea angajatorului a unor salarii diferențiate membrilor CSLUPT care fac dovada unei activități susținute în folosul angajaților UPT și au merite în promovarea UPT atât pe plan intern cât și pe plan internațional, după caz.

ART. 116

- (1) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30, alin. (2) din Legea nr. 62/2011 - legea dialogului social, angajatorul va pune la dispoziția sindicatelor ori va asigura accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise.
- (2)

ART. 117

- (1) Este interzisă concedierea salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.
- (2) Schimbarea locului de muncă al membrului de sindicat, pe perioada mandatului, se poate face numai cu consimțământul acestuia.



- (3) UPT 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) UPT recunoaște dreptul reprezentanților organizației sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și regulamentele interne.

ART. 118

- (1) UPT și SLUPT se recunosc ca parteneri sociali permanenți.
- (2) UPT și SLUPT își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante din domeniul relațiilor de muncă sau cu impact asupra acestora.
- (3) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de muncă și ale regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

ART. 119

- (1) UPT se obligă ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute de legislația muncii în vigoare și în Contractul colectiv de muncă.

ART. 120

- (1) SLUPT semnatară recunoaște dreptul UPT de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității, de a stabili normele de disciplină a muncii, cu consultarea organizațiilor sindicale, precum și cele de disciplină tehnologică.
- (2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărui angajat prin regulamentele interne, vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.
- (3) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de muncă.
- (4) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractului colectiv de muncă, UPT și SLUPT vor încerca soluționarea acestora mai întâi în Comisiile paritare la nivel de unitate.

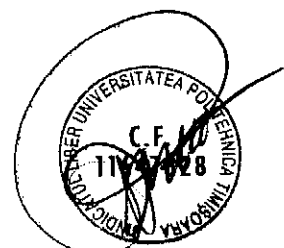
ART. 121

- (1) Pentru rezolvarea conflictelor individuale de muncă dintre salariați, dintre angajatori și salariați, precum și a reclamațiilor și sesizărilor, părțile convin ca în primul rând să acționeze pentru concilierea lor în cadrul unității.
- (2) În acest scop, la nivelul unității se va constitui o Comisie de conciliere și mediere, formată din reprezentanți ai angajatorilor și ai sindicatelor, ce va funcționa pe baza unui regulament propriu.
- (3) În caz de nesoluționare, se va urma calea legală.

ART. 122

- (1) Universitatea dispune încasarea cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor, cu acordul salariaților membrii de sindicat. Sumele reținute, aferente cotizațiilor, vor fi virate în contul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, conform acordului salariaților membri de sindicat.
- (2) Angajatorul susține financiar cheltuielile de reprezentare ale delegaților/reprezentanților sindicali ai Sindicatului Liber din Universitatea „Politehnica” din Timișoara, la negocieri și întruniri ale forurilor superioare din România și ale forurilor internaționale ce privesc interesele angajaților din cadrul UPT.

Prin cheltuieli de reprezentare se înțelege acoperirea costurilor efectuate cu deplasarea, diurna și cazarea pe perioada negocierilor, efectuate cu alte instituții decât UPT



CAPITOLUL XI DISPOZIȚII FINALE

ART. 123

- (1) În toate situațiile de reorganizare sau restructurare a instituției, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecți de drept, rezultate din aceste operațiuni juridice.

ART.124

- (1) Prezentul contract colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral de nici una dintre părțile contractante.
- (2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se completează cu prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior, înregistrat la M.C.D.S.-D.D.S. sub numărul 503 din data de 21.06.2017, publicat în M.O. nr. 3, Partea a V-a din data de 07.07.2017.
- (3) În cazul în care există un conflict între prevederile prezentului Contract Colectiv de muncă și dispozițiile legale, dispozițiile legale prevalează întotdeauna, conform art. 138 din Legea nr. 62/2011.

ART.125

Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte începând cu data înregistrării acestuia la ITM Timiș, de către una din părți, în condițiile prevăzute de lege, și va fi adus la cunoștința salariaților în orice mod.

Semnat la Timișoara, în data de 20.07.2017, în trei exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte și unul pentru a fi depus la ITM Timiș, a câte 32 de pagini fiecare (inclusiv Anexa 1 și Anexa 2).

Din partea Angajatorului

Rectorul Universității Politehnica Timișoara
Prof.dr.ing.Viorel-Aurel ȘERBAN

Director General Administrativ
Dr.ing. Florențiu STAICU

Director Financiar Contabil
Ec.Florin MICLEA

Director Resurse Umane
Ing.Dorina RUSE

Consilier Juridic
Alina-Monica ATANASESCU

Din partea Sindicatului

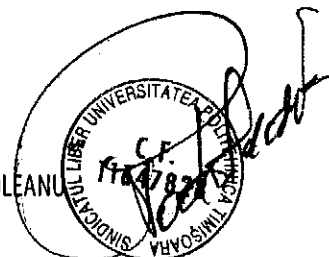
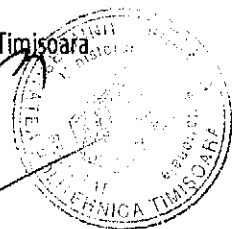
Presedinte S.L.U.P.T.
S.I.dr.ing. Corneliu-Eusebiu PODOLEANU

Vicepreședinte responsabil cu personalul didactic auxiliar și nedidactic S.L.U.P.T. dr.ing. Agneta LOVASZ

Secretar general SLUPT
S.I.dr.ing. Sebastian-Titus DUMA

Membru Consiliul S.L.U.P.T.
Conf.dr.ing. Eugen PĂMĂNTAȘ

Președinte de Onoare S.L.U.P.T
Prof.dr.ing. Ilare BORDEAȘU



ANEXA 1

COMPONENȚA COMISIEI DE NEGOCIERE A PREZENTULUI CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

Reprezentantii partilor:

PENTRU ANGAJATOR - UNIVERSITATEA POLITEHNICA TIMIȘOARA:

- Prof.dr.ing.Viorel-Aurel ȘERBAN – Rectorul Universității Politehnica Timișoara
- Dr.ing. Florențiu STAICU – Director General Administrativ
- Ec.Florin MICLEA – Director financiar contabil
- Dorina RUȘET – Director Resurse Umane
- Alina-Monica ATANASESCU – Consilier Juridic

Conform împuternicirii nr. 3667/20.03.2017

PENTRU SINDICAT - SINDICATUL LIBER DIN UNIVERSITATEA „POLITEHNICA” DIN TIMIȘOARA:

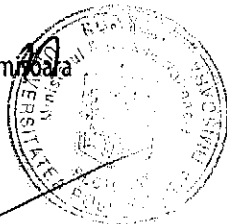
- S.I.dr.ing. Corneliu-Eusebiu PODOLEANU – Presedinte S.L.U.P.T.
 - S.I.dr.ing. Sebastian-Titus DUMA – Secretar General S.L.U.P.T.
 - Dr. ing. Agneta LOVASZ – Vicepreședinte responsabil cu personalul didactic auxiliar și nedidactic S.L.U.P.T.
 - Conf.dr.ing. Eugen PĂMĂNTAȘ – Membru Consiliul S.L.U.P.T.
 - Prof.dr.ing. Ilare BORDEAȘU – Președinte de Onoare S.L.U.P.T.

Conform împuternicirii nr. 344/21.03.2017

Din partea Angajatorului

Rectorul Universității Politehnica Timișoara

Prof.dr.ing.Viorel-Aurel ȘERBAN



Director General Administrativ
Dr.ing. Florențiu STAICU

Director Financiar Contabil
Ec.Florin MICLEA

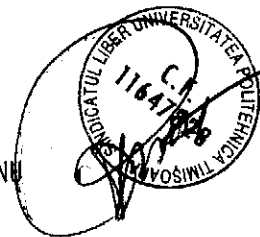
Director Resurse Umane
Ing.Dorina RUȘET

Consilier Juridic
Alina-Monica ATANASESCU

Din partea Sindicatului

Presedinte S.L.U.P.T.

S.I.dr.ing. Corneliu-Eusebiu PODOLEANU



Vicepreședinte responsabil cu personalul didactic auxiliar și nedidactic S.L.U.P.T. dr.ing. Agneta LOVASZ

Secretar general SLUPT
S.I.dr.ing. Sebastian-Titus DUMA

Membru Consiliul S.L.U.P.T.
Conf.dr.ing. Eugen PĂMĂNTAȘ

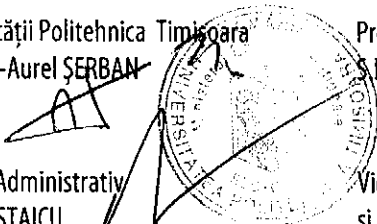
Președinte de Onoare S.L.U.P.T
Prof.dr.ing. Ilare BORDEAȘU

Anexa 2

Componența nominală a reprezentanților aleși în organele de conducere ale SINDICATULUI LIBER DIN UNIVERSITATEA POLITEHNICA TIMIȘOARA este cea stabilită prin Sentința civilă nr. 14193/28.11.2016 – Judecătoria Timișoara

Din partea Angajatorului

Rectorul Universității Politehnica Timișoara
Prof.dr.ing.Viorel-Aurel ȘERBAN



Director General Administrativ
Dr.ing. Florențiu STAIKU

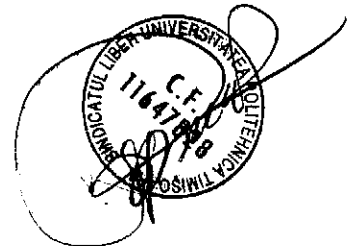
Director Financiar Contabil
Ec.Florin MICLEA

Director Resurse Umane
Ing.Dorina RUȘET

Consilier Juridic
Alina ATANASESCU

Din partea Sindicatului

Președinte S.L.U.P.T.
S.l.dr.ing. Corneliu-Eusebiu PODOLEANU



Vicepreședinte responsabil cu personalul didactic auxiliar
și nedidactic S.L.U.P.T. dr.ing. Agneta LOVASZ

Secretar general SLUPT
S.l.dr.ing. Sebastian-Titus DUMA

Membru Consiliul S.L.U.P.T.
Conf.dr.ing. Eugen PĂMĂNTAȘ

Președinte de Onoare S.L.U.P.T
Prof.dr.ing. Ilare BORDEAȘU