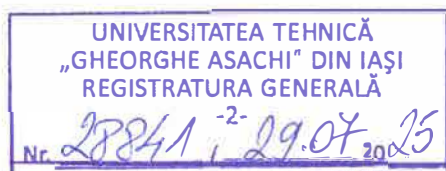




INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ IAȘI



Nr. 18276/CMRM/28.07.2025

Către: UNIVERSITATEA TEHNICĂ „GHEORGHE ASACHI” DIN IAȘI
SINDICATUL SALARIAȚILOR DIN UNIVERSITATEA TEHNICĂ “GHEORGHE ASACHI”
IAȘI

Ref: Contractul Colectiv de Muncă valabil în perioada 28.07.2025- 28.07.2027

Stimate destinatar,

Urmare a cererii dumneavoastră nr. 27857/21.07.2025 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă încheiat între angajatorul UNIVERSITATEA TEHNICĂ „GHEORGHE ASACHI” DIN IAȘI și salariații UNIVERSITĂȚII TEHNICĂ „GHEORGHE ASACHI” DIN IAȘI, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași la nr. 223 din data de 28.07.2025.

În baza prevederilor art. 6 alin. (1) lit. b) din Legea 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, vă notificăm asupra următoarelor aspecte:

Referitor la conținutul contractului colectiv de muncă, depus pentru înregistrare, vă atragem atenția asupra necesității respectării prevederilor art. 1 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, potrivit căreia nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi în bani sau în natură care excedează prevederilor acestei legi, precum și a prevederilor art. 105 alin. (1)-(3) din Legea 367/2022, privind dialogul social, Legea 53/2003 - Codul Muncii cu modificările și completările ulterioare, potrivit căreia în sectorul bugetar clauzele contractului colectiv de muncă se negociază, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea și drepturile salariale se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă.

Același act normativ, și anume Legea nr. 367/2022 privind dialogul social, prin art 105 alin. (4)-(5) stabilește că sunt lovite de nulitate acele clauze cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin (1)-(3), iar răspunderea pentru încheierea unor astfel de contracte colective de muncă revine angajatorului.

p. Inspector șef
George Daniel Tanasievici
Inspector șef adjunct S.S.M.
Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași

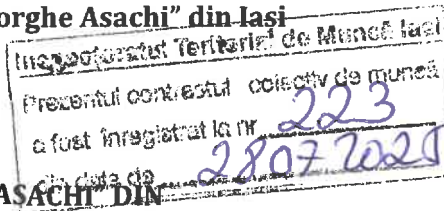
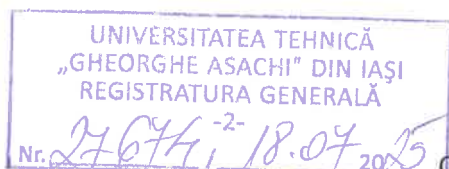


p. Coordonator CMRM
Petronela Drăgan
inspector de muncă



Sos. Moara de Foc, nr. 31, Iași, Iași
Tel.: +4 0232 25 71 00; fax: +4 0232 21 55 83
itmiasi@itmiasi.ro
www.itmiasi.ro

Conform prevederilor Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului.



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE "GHEORGHE ASACHI" DIN

IAȘI

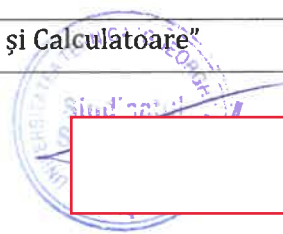
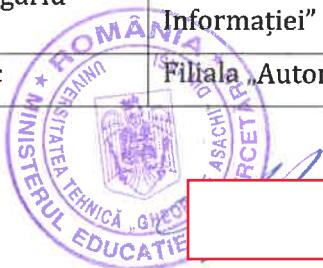
În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, Legea dialogului social nr. 367/2022, actualizată cu modificările și completările ulterioare, a Contractului colectiv de muncă la nivel de grup de unități din sectorul de activitate învățământ superior înregistrat sub nr. 1822/2023 publicat în Monitorul Oficial nr.8/2023 (partea a V-a), a intervenit următorul CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE "GHEORGHE ASACHI" DIN IAȘI, între:

1. **Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași**, reprezentată în Comisia Paritară de dialog prin:

1.	Prof.univ.dr.ing. Maria-Carmen LOGHIN	Prorector - Prorectoratul Managementul Resurselor și Dezvoltare Instituțională Prorector
2.	Prof.univ.dr.ing. Marinel-Costel TEMNEANU	Prorector - Prorectoratul Didactic
3.	Dr.ing. Sorin-Avram IACOBAN	Director - Direcția Generală Administrativă
4.	Dr.ing. Bogdan BUDEANU	Director-Direcția Servicii Studentești
5.	Ec. Petronela GHETEȘU	Director - Direcția Economică
6.	Dr.ing. Adriana BUJOR	Director - Direcția Resurse Umane
7.	Jur. Mirela-Maria TROIA	Consilier juridic

2. **Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași** reprezentat în Comisia Paritară de dialog prin:

1.	Șef.lucr. dr. ing. Marius Telișcă	Lider sindicat SSUTI
2.	Șef.lucr. dr. ing. Andrei-Ionuț Donțu	Filiala „Mecanică”
3.	Conf.dr.ing. Alina Iovan-Dragomir	Filiala „Design Industrial și Managementul Afacerilor”
4.	Șef.lucr. dr. ing. George Țăranu	Filiala „Construcții și Instalații”
5.	Ing. Laura Elena Plămădeală	Filiala „Direcția Servicii Studentești”
6.	Dr. Oana Maria Loredana Strugariu	Filiala „Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației”
7.	Ec. Mihaela Daniela Serbeniuc	Filiala „Automatică și Calculatoare”



Capitolul I

Dispoziții generale

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea **Contractului colectiv de muncă, la nivelul Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași** și se obligă să respecte prevederile acestuia.

Art. 2. Termenul **angajator** desemnează:

„ **Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași, reprezentată prin Rector;**

Termenul **unitate**, în conformitate cu prevederile art. 1, alin. 21, din Legea privind dialogul social nr. 367/2022, actualizată cu modificările și completările ulterioare, desemnează

„ Instituția de învățământ superior - **Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași;**

„ Termenul de **salariat** desemnează persoana fizică care prestează muncă pentru și sub autoritatea angajatorului, în schimbul unei remunerații denumită salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată/determinată.

Art. 3. (1) Contractul colectiv de muncă la nivelul Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași, denumit în continuare contract colectiv, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților membri de sindicat și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

(2) Prezentul contract colectiv stabilește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților. Angajatorul și salariații au toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

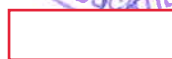
(3) Părțile contractante asigură aplicarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate „Învățământ Superior”, înregistrat la M.M.S.S.-D.D.S. sub nr. 1822 din data de 7.11.2023, publicat în Monitorul Oficial nr. 8 din 6 decembrie 2023 (partea a V-a), în condițiile legii.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

(8) 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;
- acceptarea hărțuirii morale și nerecunoașterea acesteia ca fiind o problemă;
- 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.

(9) Angajatul și angajatorul trebuie să depună împreună eforturi pentru evitarea situațiilor conflictuale și pentru îmbunătățirea climatului psihosocial la locul de muncă prin:

- posibilitatea fiecărui angajat de a alege modul de organizare a activităților pentru a-și realiza 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.

(10) 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.

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

Art. 4. (1) În scopul asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii, angajatorul va identifica un angajat căruia să îi repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați. În acest caz, angajatorul va avea în vedere necesitatea identificării unor oportunități de pregătire profesională, cu încadrare în limita bugetului existent și aprobat pentru cheltuielile cu această destinație.

(2) Persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu consultarea departamentului de resurse umane și avizul sindicatului, va elabora planurile de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați. Planurile de acțiune vor fi aprobate de conducerea Universității;

(3) Angajatorul va analiza conformitatea planurilor de acțiune privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați cu strategiile specifice ale Universității;

Art. 5. Planurile prevăzute la art. 4 alin. (2) cuprind măsuri active din perspectiva realizării egalității de tratament între femei și bărbați, privind:

- a) promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen;
- b) prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă;
- c) proceduri interne de recrutare și selectare a noilor angajați;
- d) proceduri interne privind promovarea, inclusiv ocuparea funcțiilor de decizie, a funcțiilor din consiliile de administrație;
- e) politica de salarizare și nivelurile de salarizare efective aferente funcțiilor de management și de execuție existente, cu măsuri menite să asigure egalitatea de gen și eliminarea disparităților salariale între femei și bărbați, precum și condiții echitabile la pensionarea femeilor și bărbaților;
- f) formarea continuă și dezvoltarea carierei;
- g) diferite măsuri care să vizeze o mai bună reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie care pot include dispoziții privind: concediul de maternitate, concediul de creștere și îngrijirea copilului, concediu paternal, maternitatea, îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente aflate în îngrijire și



alte tipuri de concedii familiale, concediul de acomodare pentru familiile care adoptă copii, cu adoptarea unui program de lucru flexibil și alte modalități de sprijin pentru îngrijirea copiilor;

h) organizarea muncii, condițiile de muncă și mediul de muncă;

i) dezvoltarea unui sistem confidențial și sigur pentru depunerea plângerilor legate de hărțuirea sexuală și discriminarea pe criterii de gen la locul de muncă, în scopul asigurării unui acces real al victimelor la toate etapele administrative și judiciare prevăzute de lege și îndrumarea acestora pe întreg parcursul derulării acestor proceduri;

j) asigurarea tratamentului egal la sănătate și securitate în muncă.

Art.6. În scopul prevenirii, combaterii și eliminării oricărui comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de gen și al asigurării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, potrivit legii, angajatorul se obligă să:

a) cuprindă în regulamentul intern în mod explicit, faptul că este interzisă discriminarea bazată pe criteriul de gen și să asigure informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți angajații;

b) asigure informarea continuă a tuturor angajaților asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;

c) elaboreze procedura internă, conform reglementărilor legale în vigoare, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Art.7. Angajatorul, implicând compartimentele de resurse umane, economic, juridic, angajatul cu atribuții specifice și reprezentanții Sindicatului, vor aplica următoarele măsuri de prevenire și acțiune:

(a) elaborarea unei politici interne clare în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti hărțuire;

(b) realizarea unor proiecte, programe de instruire, acțiuni, campanii de informare, educare și conștientizare a angajaților în scopul asigurării unei înțelegeri comune, asupra politicii interne privind hărțuirea la locul de muncă și a cunoașterii modalităților de raportare a unei astfel de situații;

(c) asigurarea unor sesiuni de informare și formare specializată în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere;

(d) promovarea unei atitudini bazate pe respect reciproc și bună colaborare care să genereze un comportament profesional în orice moment, inclusiv în mediul on-line;

(e) informarea angajaților privind procedura de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală/comportament inadecvat la locul de muncă și cu privire la modul de soluționare a sesizărilor/reclamațiilor formulate de către persoanele prejudiciate prin asemenea fapte.

Art.8. (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislația specifică învățământului în vigoare, la data înregistrării acestui contract.



(2) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași se obligă să nu inițieze nici un act normativ și/sau act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă, fără consultarea Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași.

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

Art.9. Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași se face de către Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași – sindicat reprezentativ și produce efecte pentru toți salariații Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași, conform art.54 și art.102 din Legea privind dialogul social nr. 367/2022, actualizată, cu modificările și completările ulterioare.

Art.10. (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte, de drept, din contract.

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

Art.11. (1) Drepturile și obligațiile personalului didactic de predare, de cercetare, didactic auxiliar și nedidactic sunt reglementate prin Legea învățământului superior nr. 199/2023, actualizată, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Orice propunere de modificare a drepturilor și obligațiilor personalului din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași se va face cu consultarea Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași.

Art.12. (1) Părțile convin să marcheze Ziua Mondială a Educației - 5 Octombrie, organizând împreună, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

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

Art. 13. În luna septembrie a fiecărui an, semnatarii prezentului contract colectiv vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei paritare.

Capitolul II

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

Art. 14. (1) Prezentul contract colectiv se încheie pe o durată de 24 luni și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași, cu posibilitatea de prelungire.

Art. 15. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părțile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 116 din Legea dialogului social nr. 367/2022, actualizată, cu modificările și completările ulterioare.

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

(3) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași se obligă să nu inițieze și să nu emită acte normative și/sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă, precum și să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților, iar Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași se obligă să nu declanșeze conflicte de interese, art. 126 și 129 conform Legii privind dialogul social nr. 367/2022, actualizată cu modificările și completările ulterioare.

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași și devin aplicabile de la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași.

Art. 16. Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

Art. 17. Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat-dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia;
- prin acordul părților;
- la data dizolvării/ lichidării angajatorului;
- în alte cazuri prevăzute de lege.

Art. 18. (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv, părțile convin să constituie comisia paritară la nivel de universitate.

(2) Hotărârile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților pe pagina web a universității. Nerespectarea hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea disciplinară sau, după caz, penală, a persoanei/persoanelor vinovate.

(3) În cazul în care angajatorul nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract colectiv de muncă în termen de 30 de zile de la data înregistrării, sindicatul are dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile Legii privind dialogul social nr. 367/2022, actualizată, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul anexă la prezentul contract colectiv.

(5) Dreptul organizațiilor sindicale de a se adresa direct instanțelor de judecată este garantat după parcurgerea procedurii amiabile a concilierii.

Art. 19. (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

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



Capitolul III

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 20. (1) Durata normală a timpului de muncă este, de regulă, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Prin excepție de la alin. (1), pentru personalul didactic de predare, durata fizică (nu convențională sau echivalentă) a timpului de lucru pentru norma de bază stabilită prin Hotărârea Senatului, este variabilă și determinată de Planul de învățământ, Statul de funcții și orarul studenților, fiind în medie 40 ore/săptămână.

(3) De comun acord angajat-angajator, pentru personalul didactic de predare din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, se pot desfășura activități specifice domeniului didactic și de cercetare și în zilele de sâmbătă și duminică, cu respectarea prevederilor legale, a Regulamentului de organizare și funcționare precum și al Regulamentului intern al universității.

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

Art. 21. (1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul didactic din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, sunt cele prevăzute în fișa postului.

(2) Norma universitară cuprinde:

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

(3) Norma didactică a personalului de predare cuprinde activitățile menționate în art. 211 din Legea învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și este de cel mult 16 ore convenționale săptămânal, calculate ca medie pe cele două semestre.

(4) Constituirea normei didactice sau creșterea normei didactice se poate face numai cu respectarea articolului 211, alin. (16), alin. (17) și alin. (18) din Legea învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Activitățile de cercetare științifică, precum și activitățile desfășurate în Senat, consilii, comisii în interesul învățământului, admitere, pregătirea activității didactice sunt activități specifice și nu se regăsesc în fișa individuală a postului, nu fac parte din norma didactică săptămânală, așa cum rezultă din Statele de funcții.

(6) Norma de cercetare cuprinde activități specifice, stabilite în fișa postului.

(7) Activitățile din norma de cercetare sunt stabilite pe bază de contract individual de muncă, remunerate conform legii, Cartei universitare, prevederilor contractuale și deciziilor interne privind

activitatea de cercetare. Contractul individual de muncă stabilește modalitatea de plată și cuantumul salarizării titularului de contract.

Art. 22. (1) În Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, comisia paritară poate conveni asupra unui orar flexibil de lucru precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia, conform reglementărilor legale în vigoare.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin Regulamentul intern, aprobat la nivelul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași, cu consultarea reprezentanților Sindicatului Salariaților din universitate.

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

(4) Pentru anumite sectoare de activitate sau profesii se poate opta și pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 ore/săptămână (conform art.113 , (2) din Legea 53/2003 – Codul Muncii) la propunerea structurilor interesate, fără a depăși durata maximă zilnică a timpului de muncă de 12 ore, care va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore (conform art.115, alin.2 din Legea nr.53/2003).

(5) Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat în mod expres în contractul individual de muncă, așa cum prevede art.116 , (2) din Codul Muncii.

(6) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, conform legii.

Art. 23. (1) a) Personalul didactic auxiliar și nedidactic poate fi solicitat să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, cu excepția cazului de forță majoră pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ori pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident, în condițiile art. 120, alin. (2) din Legea nr. 53/2003-Codul Muncii.

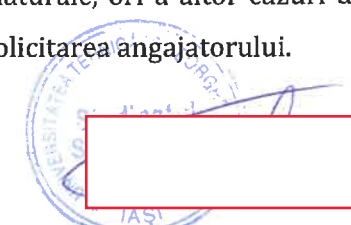
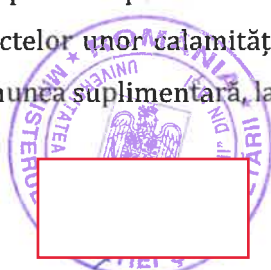
b) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă prestat în temeiul contractului de muncă încheiat pentru funcția de bază poate fi prelungită peste 48 ore fizice/săptămână, care includ și orele suplimentare, numai în cazul în care media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 12 luni calendaristice, nu depășește 48 de ore fizice/săptămână.

(3) a) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător, conform legii.

b) Prevederile alin. (a) nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții ori persoanelor angajate cu timp parțial, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

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



(5) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit art.114 sau art.115 din Codul Muncii, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ori pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor unui accident (art.121, alin.2 din Legea nr.153/2003).

(6) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

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

(8) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în condițiile prevăzute la alin. (6), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100 % din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

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

(10) În cazul prestării de ore suplimentare de către angajat, peste numărul de ore prevăzut de lege, este necesar acordul angajatorului, precum și al angajatului.

(11) 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, conform art.122, alin.3 din Codul Muncii.

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

Art. 24. (1) a) Personalul care, potrivit programului normal de lucru își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

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

(2) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22:00 – 6:00, cu posibilitatea abaterii - în cazuri justificate - cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

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

(4) Potrivit reglementărilor legale în materie, angajatorii asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale prevăzute la alin. (3), în conformitate cu normele art. 7 din Legea 319/2006

potrivit cărora măsurile privind sănătatea, securitatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte niciun fel de obligații financiare pentru salariați.

(5) 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 apți.

Art. 25. (1) Personalul nedidactic, didactic auxiliar și de cercetare din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași are dreptul la o pauză de masă de 30 minute, care se include în programul de lucru.

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

Art. 26. Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea în învățământ/în muncă.

Art. 27. (1) Salariații care au în îngrijire copil bolnav în vârstă de până la 7 ani sau copil cu handicap pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă, la cerere, pe baza documentelor care atestă această situație tranzitorie.

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

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

Art. 28. (1) Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale, conform art. 15 din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

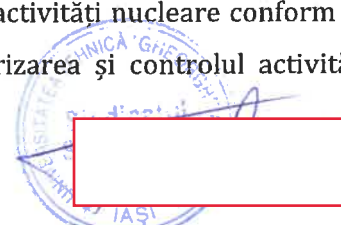
(2) Salariatele care beneficiază de dispozițiile alin. (1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale.

(3) În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durată normală de muncă din motive de sănătate, a sa ori a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, conform art. 13 din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

Art. 29. (1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegație, nu vor fi detașate decât cu acordul lor și nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana lor.

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

(3) Salariații care își desfășoară activitatea la locurile de muncă cu activități nucleare conform Legii 111/1996 privind desfășurarea în siguranță, reglementarea, autorizarea și controlul activităților



nucleare, actualizată cu modificările și completările ulterioare, beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 30. (1) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă consecutive, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În condițiile legii, salariații aflați în această situație pot beneficia de un spor la salariu de bază, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

a) zile nelucrătoare, fără recuperare:

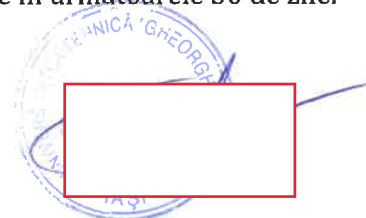
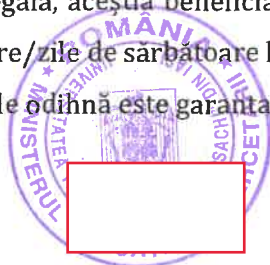
- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului – Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Prooroc Ioan Botezătorul
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paște;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- 25 și 26 decembrie;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

b) zile nelucrătoare, cu recuperare:

- 8 martie;
- 14 octombrie – Sf. Parascheva;
- ziua de naștere a salariatului;
- a treia zi de Paște.

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

Art. 31. (1) Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege.



Pentru personalul didactic de predare, titular și cel angajat cu normă întreagă pe perioadă determinată, care a declarat funcția de bază la Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași, concediul anual de odihnă se acordă în perioada vacanțelor universitare, cu o durată de cel puțin 40 de zile lucrătoare. Pentru personalul didactic auxiliar și administrativ, concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

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

Personalul de cercetare angajat cu funcția de bază beneficiază de un concediu de odihnă cu o durată de 30 de zile lucrătoare.

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare categorie de salariați se stabilește de către Consiliul de Administrație/Senatul universității împreună cu Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, până la data de 15 noiembrie a anului curent, pentru anul următor.

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se acordă conform documentelor interne de planificare a concediului de odihnă sau a solicitării salariatului de a beneficia de avans sau lichidare lunară. Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază cumulat cu sumele compensatorii, indemnizațiile, majorările și sporurile cu caracter permanent, care nu sunt incluse în salariul de bază (cu excepția indemnizației de hrană și de vacanță) pentru perioada respectivă.

(4) Personalul didactic auxiliar, de cercetare și administrativ din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare.

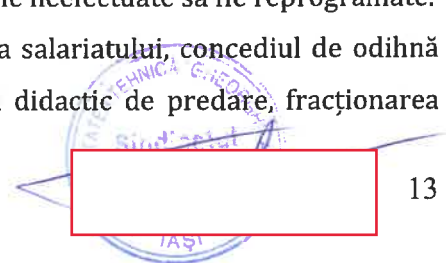
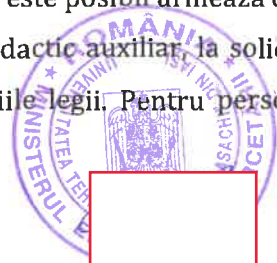
(5) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, stabilite de instituțiile de specialitate, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, pe baza documentelor specifice fiecărui caz în parte, și tinerii în vârstă de până la 18 ani, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar, în conformitate cu art. 147 alin. (1, 2) din L. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

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

(7) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

(8) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(9) Pentru personalul nedidactic și didactic auxiliar, la solicitarea salariatului, concediul de odihnă poate fi efectuat fracționat, în condițiile legii. Pentru personalul didactic de predare, fracționarea



concediului de odihnă poate fi făcută excepțional, la solicitarea salariatului, dacă situația o impune; activitățile didactice nu pot fi suplinite decât colegial.

(10) În situația în care personalul didactic de predare efectuează deplasări în străinătate în baza dispoziției Rectorului, pe o perioadă mai mică de 90 de zile, activitățile didactice vor fi suplinite doar colegial.

În situația în care personalul didactic de predare efectuează deplasări în străinătate în baza dispoziției Rectorului, pe o perioadă mai mare de 90 de zile, activitățile didactice, aferente acestei perioade, vor fi desfășurate în baza unui contract individual de muncă, remunerat în regim de plată cu ora, conform reglementărilor adoptate la nivelul universității.

Art. 32. (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil – concediu paternal, conform prevederilor legale;
- c) căsătoria unui copil - 5 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, socrului/soacrei, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere - 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare;
- f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare.

Aceste zile se efectuează pe baza unei cereri adresate conducerii universității, cu avizul șefului ierarhic, iar documentele justificative aferente fiecărei situații, se vor depune în termen de 10 zile lucrătoare.

Pentru acordarea zilelor libere menționate la alin (1) punctele a) – f), salariații din cadrul tuturor categoriilor de personal vor depune cererea într-un număr de zile lucrătoare egal cu numărul zilelor libere aferente, de la data producerii evenimentului.

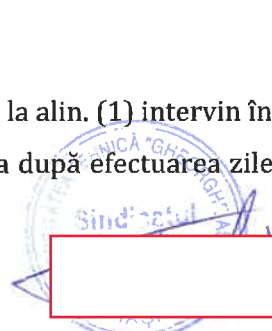
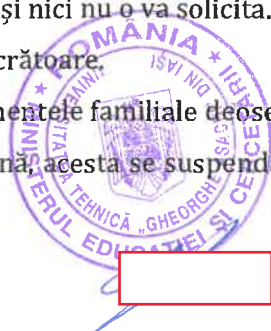
g) pentru îngrijirea sănătății copilului se acorda 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii), conform Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului.

Zilele libere prevăzute la acest punct, se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului/cabinetului medical unde au fost efectuate investigațiile copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat.

Cererea se depune cu cel puțin 1 zi 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.

h) donarea de sânge - 2 zile lucrătoare.

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



(3) Personalul din învățământul superior are dreptul, pentru rezolvarea unor situații personale, la 5 zile libere plătite/an universitar pe baza reorganizării activităților sau prin înlocuirea colegială, cu avizul șefului ierarhic superior.

Art. 33. (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de conducătorul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași. Aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ.

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

(3) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată pentru interese personale, cu durată de maxim un an, o dată la patru ani, de la data solicitată; acest concediu se poate fracționa avându-se în vedere ca durata sa cumulată să respecte condiția anterioară.

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

(5) salariații care urmează o procedură de fertilizare în vitro beneficiază, anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

a) 1 zi la data efectuării punției ovariene;

b) 2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

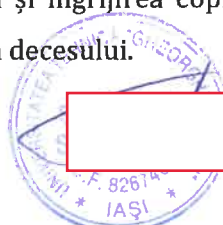
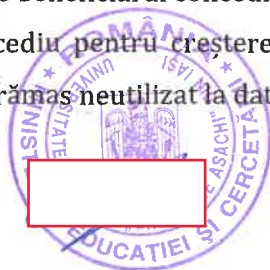
Cererea privind acordarea concediului de odihnă suplimentar prevăzut la art. 33, alin.(5) va fi însoțită de scrisoarea medicală eliberată de medicul specialist, în condițiile legii

(6) salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă timp de 10 zile lucrătoare/an calendaristic în situații neprevăzute determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a conducerii universității și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

(7) recuperarea celor 10 zile lucrătoare se va efectua în termen de 2 luni de la producerea situației prevăzute la alin. (6).

Art. 34. (1) Pe lângă concediul paternal prevăzut la art. 32 alin. (1) lit. b) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 din OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

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



Art. 35. În urma desființării unui post și după parcurgerea tuturor etapelor prevăzute de legislația în vigoare, pentru reintegrarea în instituția de învățământ superior sau cercetare, a personalului rămas fără normă de bază, angajatorul are obligația de a pune în aplicare prevederile Legii învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare și Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii cu toate modificările și completările ulterioare.

Art. 36. Cadrele didactice care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în timpul anului universitar, în baza unei cereri, își pot menține statutul de titular până la finalul anului universitar.

Art. 37. Împlinirea unui număr de 5 zile consecutive lucrătoare de absențe nemotivate sau împlinirea unui număr de 10 zile lucrătoare de absențe nemotivate cumulate în decursul a 2 luni consecutive, atrag desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, numai în urma efectuării cercetării disciplinare.

Capitolul IV

Salarizarea și alte drepturi salariale

Art. 38. (1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în moneda națională.

(2) Salarizarea personalului din învățământul superior se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi bănești prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă, părțile contractante vor stabili fondurile și vor identifica sursele de finanțare, înainte de adoptarea legii bugetului de stat, precum și în vederea modificării ulterioare a acestora.

(3) În proiectul de buget al universității se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia. Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași va calcula și va transmite ordonatorului principal de credite, la solicitarea acestuia, sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, potrivit legii.

(4) Conducerea Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași se obligă să întreprindă demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal.

(5) Angajatorul are obligația de a asigura cu prioritate fondurile necesare salarizării personalului.

(6) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității, în limita prevederilor art. 33 privind transparența veniturilor salariale din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului din fonduri publice.

(7) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (5) angajatorul va înmâna lunar, fizic sau prin poștă electronică, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă și componentele de calcul ale acestora.

(8) a) Plata salariului se efectuează, pentru fiecare sursă de finanțare, conform deciziilor interne.

b) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plății drepturilor bănești cu mai mult de 3 zile lucrătoare, precum și cele care refuză să calculeze sumele stabilite prin hotărâri judecătorești

definitive, răspund disciplinar, potrivit legislației în vigoare.

(9) Drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc lunar până la data de 14 a lunii în curs pentru luna precedentă înaintea oricăror alte obligații ale Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași.

(10) Personalul care s-a aflat în concediu plătit pentru creștere sau îngrijire copil, precum și personalul ale cărui raporturi de muncă au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, la reluarea activității își păstrează gradul sau treapta profesională în care a fost încadrat anterior suspendării, salarizarea urmând a se face la nivelul salarizării pentru funcții similare.

Art. 39. (1) Salariul brut cuprinde drepturile bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii. Componentele salarizării (salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești specifice) sunt stabilite conform reglementărilor legale în vigoare.

(2) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte, gradații și tranșe de vechime în învățământ. Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă. Tranșele de vechime în muncă se calculează conform art. 10, completat cu art. 38 (7), din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

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

(4) Pentru funcțiile didactice auxiliare la care gradul/treapta profesională nu mai apare în Anexa nr. 1 la Legea 153/2017, salariul de bază se va stabili la gradația corespunzătoare vechimii în muncă de la gradul/treapta profesională imediat superior/superioară funcției pe care era încadrată persoana.

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

Art. 40. (1) Personalul didactic din învățământ beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru maxim 16% din posturile didactice existente la nivelul instituțiilor de nivel superior și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază, conform reglementărilor legale. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.

(2) Metodologia și criteriile de acordare a gradației de merit se elaborează de către pro-rectoratele de resort, se avizează de Consiliul de Administrație și se aprobă de Senatul universității.

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

propriei taxe, în limita fondurilor disponibile, pentru fiecare structură organizatorică în parte, conform prevederilor legale.

(4) Pentru personalul (didactic auxiliar și nedidactic) angajat, Consiliul de Administrație poate stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii (conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, L. nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, conform prevederilor legale), în limita fondurilor disponibile.

(5) În cazul în care, unele drepturi salariale sunt stabilite prin lege între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective în Comisia paritară, se vor aviza de Consiliul de Administrație și se vor aproba de către Senatul universității.

(6) Pentru personalul nou angajat se poate acorda, din venituri proprii, în limita fondurilor disponibile, o primă de instalare, conform prevederilor legale specifice.

(7) Părțile contractante convin că personalul didactic de predare din universitate poate beneficia, în condițiile legii și în limita fondurilor disponibile, de decontarea următoarelor cheltuieli:

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

- de editare a cursurilor și cărților de specialitate în edituri recunoscute CNCS și internaționale;

- de deplasare, participare și/sau organizare a concursurilor studențești la nivel național regional și internațional;

- de publicare a studiilor în reviste indexate WOS și de depunere a proiectelor, considerate eligibile, în calitate de director, conform Legii Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

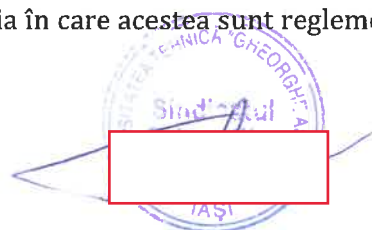
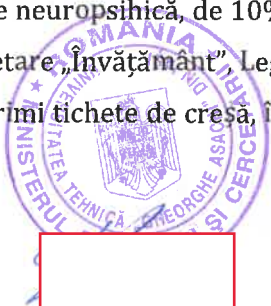
Art. 41 (1) a) Personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, care se acordă lunar numai dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul și dacă are prevăzute în fișa postului un set de atribuții obiective și cuantificabile.

b) În situația cumulului de funcții, indemnizația prevăzută la alin. (1) se acordă, la cerere, numai de către angajatorul unde beneficiarul are funcția de bază declarată și doar pentru funcția de bază;

(2) Personalul didactic de predare poate primi un spor pentru conducerea de doctorat de până la 1 % pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 10 % din salariul de bază, în limita fondurilor disponibile și după plata celorlalte drepturi salariale.

(3) Pentru personalul didactic de predare și pentru personalul didactic de conducere din învățământ se acordă un spor de suprasolicitare neuropsihică, de 10% din salariul de bază, conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „Învățământ”, Legea 153/2017.

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



(5) Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, pe baza unor documente justificative. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de reglementările în vigoare.

(6) a) Angajatorul poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea didactică și de cercetare, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.

Criteriile de performanță pentru acordarea premiilor de excelență vor fi stabilite de către Senatul universității, în limitele tuturor prevederilor legale specifice, aflate în vigoare.

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

c) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către Comisia paritară a Universității (cu consultarea Sindicatului reprezentativ la nivel de universitate), în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (b).)

(7) Angajatorul acordă, la funcția de bază, o singură indemnizație de vacanță, după caz, sub formă de vouchere, în conformitate cu legislația în vigoare .

(8) Personalului didactic de predare angajat care nu dispune de locuință în localitatea unde are postul, i se poate acorda un ajutor financiar de decontare a cheltuielilor de transport, conform prevederilor Legii învățământului superior nr. 199/2023. Acest ajutor este neimpozabil, așa cum prevede Legea nr. 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare și va fi finanțat din veniturile proprii taxe ale fiecărei structuri, în limita fondurilor disponibile.

(9) a) În caz de deces al unui salariat din universitate, moștenitorii legali beneficiază de un ajutor din veniturile proprii ale universității, în sumă netă egală cu salariul minim brut în plată garantat pe țară.

b) Salariații Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași beneficiază de un ajutor material egal în sumă netă cu de 1,5 ori salariul minim brut în plată garantat pe țară, plătit de angajator salariatului, pentru nașterea/adopția fiecărui copil. Dacă ambii soți sunt salariați ai Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași, acest ajutor se va plăti mamei. Acest ajutor se acordă exclusiv din venituri proprii, în condițiile legii.

c) Angajatorul poate acorda, pentru toate categoriile de personal, din venituri proprii, în limita fondurilor disponibile, prin hotărâri ale Consiliului de Administrație, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii, ca urmare a calamităților naturale, ajutoare neimpozabile conform Legii învățământului superior nr. 199/2023 și Legii 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare..

(d) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași poate acorda salariaților ajutoare pentru boli grave și incurabile precum și ajutoare pentru dispozitive medicale. Aceste ajutoare se vor acorda în baza unor reglementări asumate de Ministerul Educației, care să prevadă atât afecțiunile și dispozitivele medicale pentru care se pot acorda ajutoare, cât și cuantumul și frecvența acestor ajutoare. Ajutoarele se vor acorda exclusiv din veniturile proprii ale universității, în limita fondurilor disponibile.

(10) a) 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 unitate

b) Cadrele didactice și de cercetare din instituțiile de învățământ superior de stat beneficiază, la data încetării de drept a contractului de muncă în urma pensionării, de două salarii raportate la ultimul salariu de bază.

(11) Angajatorul asigură resursa umană pentru a calcula și a depune:

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

b) Primele de asigurare voluntară de sănătate, conform Legii nr. 95/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru angajații proprii, stabilite astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

c) Salariații care, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, au nevoie de dispozitive de corecție a vederii (ochelari de vedere/lentile de vedere) în ducerea la îndeplinire a sarcinilor de serviciu pot beneficia de astfel de dispozitive, în baza unei metodologii avizate de Consiliul de Administrație.

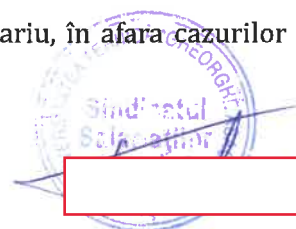
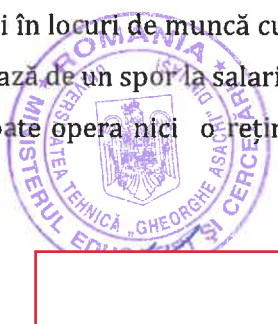
Art. 42. (1) În proiectul de buget al universității se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia.

(2) În cazul modificării legislației cu privire la salarizarea personalului didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași va lua măsurile necesare pentru acordarea noilor drepturi salariale.

(3) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași acordă, lunar, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii minime brute pe țară garantate în plată, potrivit legii. Indemnizațiile de hrană prevăzute se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1), conform Legii 153/2017, art. 18, capitolul 2, secțiunea 2.

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

Art. 43 (1) Angajatorul nu poate opera nici o reținere din salariu, 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.

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

- a) obligațiile de întreținere, conform prevederilor legale;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

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

Art. 44 (1) Personalul didactic delegat, care însoțește studenți în competiții regionale, naționale și internaționale, beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și diurna, conform prevederilor legale. Decontarea acestor sume de către angajator se realizează conform legii.

(2) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic aflat în activitate sau pensionat, pot fi scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și pot beneficia de gratuitate la cazarea în cămine.

(3) Întregul personal al Universității precum și copiii acestora, pot fi scutiți de plata taxelor percepute pentru arhivarea actelor de studii și a altor documente personale, precum și de acces în bibliotecile Universității, la propunerea Consiliului de Administrație și cu aprobarea Senatului Universității.

(4) Pot beneficia de toate drepturile stipulate în alin. (2) și (3) și copiii orfani de unul sau de ambii părinți, care au avut activitate în sistemul de învățământ superior.

(5) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic aflat în activitate pot beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este propus de către sindicat, avizat de Consiliile de Administrație și aprobat de Senatul Universității. Reducerea se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care părintele își menține calitatea de angajat al Universității, iar la începutul fiecărui an universitar copilul a promovat toate examenele.

(6) Angajatorul poate sprijini Sindicatul reprezentativ pentru organizarea unor evenimente.

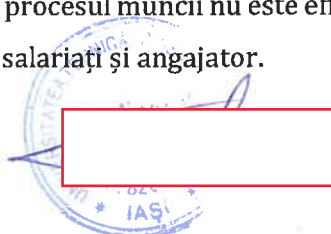
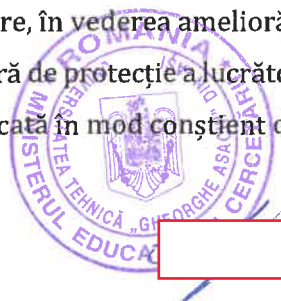
(7) Angajatorul poate stimula performanțele personalului de predare, prin reducerea numărului de ore față de valoarea maximă pe universitate, prin reglementări stabilite în metodologia anuală de întocmire a Statelor de funcții, metodologie aprobată de Senatul universității.

Capitolul V

Sănătatea și securitatea în muncă

Art. 45. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

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



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

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

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

Art. 46. (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă care au condiții normale, deosebite și speciale, conform Legii nr. 360/2023 privind Sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Locurile de muncă care au condiții deosebite sunt stabilite în conformitate cu prevederile legale, aflate în vigoare.

(3) Locurile de muncă care au condiții speciale sunt stabilite în conformitate cu prevederile legale, aflate în vigoare.

Art. 47. (1) Angajatorul, împreună cu Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași, vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, în condițiile legii.

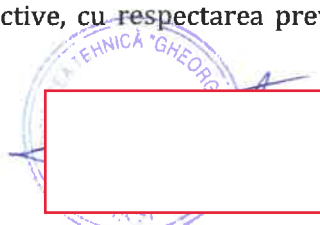
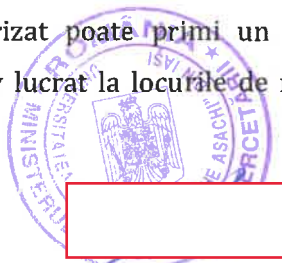
(2) Angajatorul, împreună cu Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași, vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin.(1).

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

(4) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași este obligată să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

Art. 48. (1) Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare, penibile sau altele asemenea, salariații beneficiază de sporuri la salariul de bază, după caz, în condițiile legii. Quantumul sporului va fi propus de conducătorul locului de muncă cu avizul sindicatului și al Consiliului de Administrație și aprobarea Senatului Universității, pe categorii profesionale, conform legii.

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



(3) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către angajator în urma consultării cu Sindicatul Salariaților, în limita prevederilor Regulamentului prevăzut la art. 23 din Legea 153/2017 cu modificările și completările ulterioare, Hotărârea Guvernului nr. 917/2017 și Hotărârea Guvernului nr. 34/31.01.2018 (pentru aprobarea "Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporurilor pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestora pentru personalul din învățământ și biblioteci centrale universitare"), având la bază buletinele de determinare, sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens. .

Art. 49. (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție individuale și colective, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerea Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași va prevedea în proiectul de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție, protecția colectivă fiind prioritară.

(2) La cererea organizației sindicale, angajatorul va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentelor, în cadrul comisiei paritare.

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

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

(5) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași este obligată să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea analizelor medicale specifice postului, acolo unde acestea sunt obligatorii, la recomandarea medicului de medicina muncii din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, în condițiile prevăzute de legislația muncii.

Art. 50. (1) În Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (C.S.S.M.), constituit conform Legii 319/2006 și HG 1425/2006, cu modificările și completările ulterioare, are rolul de a apăra drepturile salariaților, prevăzute de legislația din domeniul securității și sănătății în muncă. CSSM asigură consultarea și participarea lucrătorilor la discutarea și sesizarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă, la elaborarea și aplicarea deciziilor din domeniu.

(2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din reprezentanții conducerii, coordonatorul Serviciului Intern de Prevenire și Protecție, medicul de medicina muncii și reprezentanții salariaților. Reprezentanții salariaților sunt desemnați de sindicat, în condițiile legii.

(3) Comitetul de securitate și sănătate în muncă se convoacă cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este nevoie; la fiecare întrunire se întocmește un proces-verbal semnat de participanți.

(4) Comitetul de securitate și sănătate în muncă este legal întrunit, dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unul din numărul membrilor săi și ia hotărâri cu votul a două treimi din numărul celor prezenți.

(5) Comitetul de securitate și sănătate în muncă are următoarele atribuții:

- aprobă programul anual de securitate și sănătate în muncă;
- urmărește aplicarea acestui program, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă;
- analizează factorii de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională, existenți la locurile de muncă;
- analizează propunerile salariaților privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- efectuează cercetări proprii asupra accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;
- efectuează inspecții proprii privind aplicarea și respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă;
- realizează cadrul de participare a salariaților la luarea unor hotărâri care vizează schimbări ale procesului de muncă, cu implicații în domeniul protecției muncii;
- verifică aplicarea normativului-cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție, ținând seama de factorii de risc identificați;
- verifică reintegrarea sau menținerea în muncă a salariaților care au suferit accidente de muncă ce au avut ca efect diminuarea capacității de muncă.

(6) Angajatorul are obligația să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în comitetele și comisiile lucrative ale universității, timpul necesar exercitării atribuțiilor specifice. Timpul alocat acestor activități va fi considerat timp de muncă.

(7) Instruirea necesară exercitării rolului de membru în comitetul de securitate și sănătate în muncă trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru și pe cheltuiala universității.

(8) Angajatorul trebuie să furnizeze comitetului de securitate și sănătate în muncă toate informațiile necesare, pentru ca membrii acestuia să își poată da avizul în cunoștință de cauză.

(9) Angajatorul trebuie să prezinte, cel puțin o dată pe an, comitetului de securitate și sănătate în muncă un raport scris care va cuprinde situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se vor realiza în anul următor.

(10) Angajatorul trebuie să informeze comitetul de securitate și sănătate în muncă cu privire la evaluarea riscurilor pentru securitate și sănătate, măsurile de prevenire și protecție atât la nivel de unitate, cât și la nivel de loc de muncă și tipuri de posturi de lucru, măsurile de prim ajutor, de prevenire și stingere a incendiilor și evacuare a lucrătorilor.

(11) Angajatorul comunică comitetului de securitate și sănătate în muncă punctul său de vedere sau, dacă este cazul, al medicului de medicina muncii, Serviciului intern de prevenire și protecție, asupra

eventualelor plângeri ale lucrătorilor privind condițiile de muncă și modul în care Serviciul intern de prevenire și protecție își îndeplinește atribuțiile.

Art. 51. (1) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de angajator, periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă.

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

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

(4) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași are obligația să instruiască toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, conform legii.

Art. 52. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

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

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către conducerea Universității și Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași.

Art. 53 (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași va organiza la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apți pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați. Examinarea medicală a salariaților este gratuită, angajatorul asigurând, prin buget, fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical, prin cabinetul propriu al medicului de medicina muncii.

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

(3) Personalul din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice care aparțin de unitatea de învățământ

superior precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educației și Ministerul Sănătății.

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

(4) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași are obligația să pună la dispoziție și să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

(5) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași va aplica incompatibilitățile de ordin medical și nomenclatorul bolilor profesionale pentru personalul din învățământ, după ce Ministerul Educației și Ministerul Sănătății vor elabora reglementările specifice.

Art. 54 (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași nu va refuza încadrarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(2) Angajatorul va asigura, cu acordul sindicatului, trecerea salariaților care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante și după caz, recalificarea profesională a acestora.

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

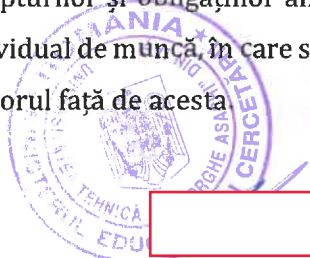
Art. 55 Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași asigură, în limita locurilor disponibile repartizate facultăților/direcțiilor/serviciilor, spațiu de cazare în imobilele proprii pentru angajații săi care nu dețin locuință în Iași. Angajații care beneficiază de acest drept vor achita lunar contravaloarea utilităților și a altor cheltuieli legate de întreținerea imobilului. Angajații care întârzie cu plata utilităților mai mult de 3 luni vor fi evacuați. Criteriile de prioritate vor fi stabilite prin consultarea Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași. Odată cu pierderea calității de angajat al Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași, încetează de drept contractul de închiriere.

Capitolul VI

Contractul individual de muncă

Art. 56. (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită angajat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

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



(3) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul muncii, fără a depăși durata maximă zilnică a timpului de muncă de 12 ore, conform art.115, alin.2 din Codul Muncii.

(4) Fac excepție de la prevederile alin. (3) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

Art. 57 (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

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

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

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

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

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

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

Art. 58 (1) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

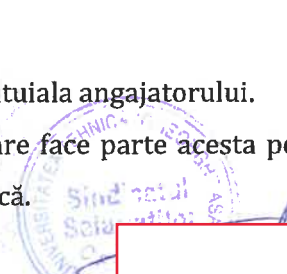
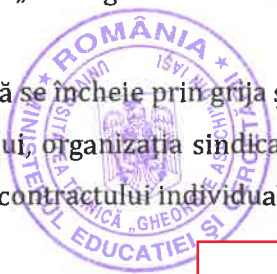
(2) Modificările apărute în condițiile schimbării legislației cu privire la încadrarea personalului plătit din fonduri publice, vor fi aduse la cunoștința angajaților, prin încheierea de acte adiționale la contractele individuale de muncă existente.

(3) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu angajatorul; salariatul-membru de sindicat poate fi asistat la negociere de liderul filialei sindicale din care face parte, la solicitarea respectivului membru de sindicat.

Art. 59 (1) În Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași contractele individuale de muncă se încheie între rector și salariați.

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

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



Art. 60 (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.

(2) În situațiile și condițiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată.

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

Art. 61 Personalul din învățământ a cărui contract de muncă a încetat ca urmare a împlinirii vârstei de pensionare, poate încheia contract de voluntariat cu Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, în condițiile Legii nr. 78/2014 modificată.

Art. 62 (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația, sub sancțiunea prevăzută de art.19 din Codul Muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Informarea prevăzută la alin. (1) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art.17 și art.18 din Codul Muncii.

Art. 63 (1) Posturile didactice de predare vacante sau temporar vacante, care nu au putut fi ocupate, în condițiile legii, prin concurs, pot fi ocupate în regim de cumul/plata cu ora de către salariații unității, conform legii.

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

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

(4) În situația în care nu există posturi didactice auxiliare, de cercetare și nedidactice vacante sau temporar vacante, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în grade profesionale se face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior, potrivit dispozițiilor Hotărârii nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

(5) În situațiile prevăzute la alin. (1), la încheierea contractului individual de muncă, salariatul care este membru de sindicat va fi asistat de către reprezentantul desemnat al sindicatului semnat al prezentului Contract Colectiv de Muncă. Reprezentantul sindicatului poate asista și nemembrii de sindicat, la cererea acestora.

Art. 64 Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în cadrul contractelor individuale de muncă.

Art. 65 Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 66 (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

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

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

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

(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la alin.(4) sau la art. 17, alin. (2) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract.

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

(b) În cazul în care nu se realizează acordul părților, actul adițional se va încheia unilateral de către angajator, în termen de 15 zile de la data la care angajatorul a adus la cunoștința salariatului, în scris, elementele care impun încheierea actului adițional.

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

Art. 67 (1) Delegarea și detașarea salariaților se face în conformitate cu prevederile Codului Muncii, cu modificările și completările ulterioare și de prezentul contract colectiv de muncă, astfel :

a) angajatorul are obligația de a consulta sindicatul semnatar al prezentului contract și salariatul, în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat, în altă unitate;

b) în situația în care un membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte, pentru a-l susține în fața angajatorului;

c) pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare, conform art. 46 alin. (4) și art. 47 din Codul Muncii, o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare, în baza art. 44 alin. (2) din Codul Muncii;

d) pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;



e) pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea salariatului sau a sindicatului din care face parte.

(2) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, angajatorul va solicita acordul salariatului și al sindicatului din care acesta face parte, conform art. 44 alin. (1) din Codul Muncii.

Art. 68 (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, de legislația de drept comun, de legislația specială, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile.

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă și a contractelor individuale de muncă.

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

Art. 69 Personalului didactic titular și de cercetare care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar. Rezervarea postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă. De această prevedere beneficiază și personalul didactic auxiliar și nedidactic din universitate.

Art. 70 (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile aferente.

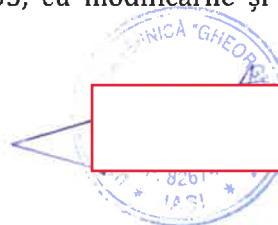
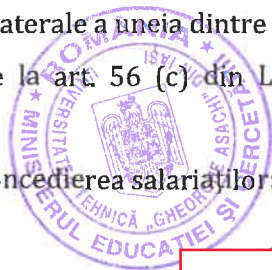
(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

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

Art. 71 (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

- de drept;
- ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, potrivit legii.
- cu excepțiile prevăzute la art. 56 (c) din Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 72 (1) Este interzisă concedierea salariaților:



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

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă;

j) pe durata rezervării postului didactic.

Art. 73 (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

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

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

Art. 74 (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea, în cazul membrilor de sindicat, a reprezentanților organizației sindicale semnatare a Contractului Colectiv de Muncă încheiat la nivel de unitate, în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) În cazul absenței acordului părții sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.



(3) În situația în care, din motive justificate, nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 76, (4), din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 75 (1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenția de concediere sindicatului din care face parte salariatul, înainte de emiterea deciziei de încetare.

(2) În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, salariatul beneficiază de o compensație, conform legii, în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă în condițiile art. 64 , (5) din Codul Muncii.

(3) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de plăți compensatorii, conform legii.

(4) În situația în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura în limita posibilităților, un alt loc de muncă. În ipoteza în care nu dispune de astfel de posibilități, precum și în cazul salariaților concediați pentru motive care nu țin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenția locală de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii.

(5) În vederea acordării plăților compensatorii prevăzute la alin. (3), angajatorul va face demersurile necesare, conform competențelor legale, în vederea asigurării resurselor financiare.

Art. 76 (1) În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării în scris salariatului, a cauzei care determină concedierea.

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

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

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

Art. 77 (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 -74 din Codul Muncii.

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

- a) contractele de muncă ale salariaților care solicită plecarea din universitate;
- b) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- c) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, în anul universitar respectiv.

(3) În cazul în care la nivelul universității există mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale ale persoanelor ce le ocupă.

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

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează ambii în universitate, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;

b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii/persoane cu grad de handicap în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, persoanele cu handicap precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

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

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

(7) Persoanele concediate în condițiile de mai sus beneficiază de următoarele drepturi:

a) indemnizație de șomaj, stabilită potrivit reglementărilor legale în vigoare;

b) venit lunar de completare care se stabilește odată cu indemnizația de șomaj și

este egal cu diferența dintre câștigul salarial individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de concediere, stabilit pe baza clauzelor din contractul individual de muncă.

(8) venitul de completare prevăzut la al. 7 lit. b) se acordă lunar, pe perioade stabilite diferențiat, în funcție de vechimea în muncă a persoanelor concediate, până la sfârșitul perioadei stabilite, după cum urmează:

a) 12 luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 3 ani și până la 10 ani;

b) 20 de luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 10 ani și până la 15 ani;

c) 22 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă cuprinsă între 15 ani și până la 25 de ani;

d) 24 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă de cel puțin 25 de ani.

Art. 78 Dacă Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaților are obligația de a aduce la cunoștință, în scris, organizațiilor sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Instituția va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă

din motive neimputabile acestora, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul unității în termen de 15 zile de la data anunțului.

Art. 79 (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz conform legii, respectiv de 20 zile lucrătoare, pentru salariații cu funcții de execuție și de 45 de zile lucrătoare, pentru salariații cu funcții de conducere.

(2) În cazul în care angajatorul refuză înregistrarea demisiei, salariatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă și prin contractul colectiv de muncă.

Capitolul VII

Formarea profesională

Art. 80 (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, în calitate de angajator, se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională, cu încadrare în bugetul alocat.

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

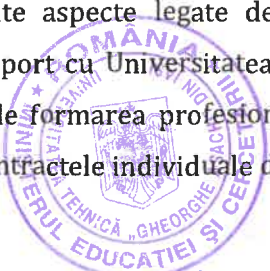
- a) participarea la cursuri organizate de furnizorii de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și de specializare în țară și în străinătate;
- d) formare individualizată;
- e) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

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

(4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași și Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică „Gh. Asachi” Iași.

Art. 81 (1) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa Universității Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași sau la inițiativa salariatului.

(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 Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, 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. 82 (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, în calitate de angajator, se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională, pentru toate categoriile de salariați, după consultarea sindicatului.

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași.

(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare în Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași.

Art. 83 (1) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, în calitate de angajator, va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către angajator, în condițiile legii.

(2) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a salariaților, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași va prevedea în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli, conform prevederilor legale.

(3) Identificarea necesarului de formare profesională prin care se urmărește obținerea sau actualizarea unei calificări, precum și stabilirea direcțiilor de perfecționare, se face de comun acord între conducerea TUIASI și organizațiile sindicale reprezentative. Adaptarea programului anual de formare profesională și monitorizarea implementării acestuia se realizează prin consultare între părți.

Art. 84 (1) Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art.197 din Codul Muncii și le revin obligațiile prevăzute de art.198 din Codul Muncii .

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

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

Art. 85. (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 198 alin. (1) din Codul Muncii, nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași, care a suportat cheltuielile ocazionate de participarea acestuia la programe de formare profesională, precum și celelalte clauze referitoare la drepturile și obligațiile părților ulterior finalizării formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă conform procedurilor interne a TUIASI referitoare la formarea profesională.

(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 (articolul 198, Codul muncii).

Art. 86 (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul salariaților.

(2) Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta. (articolul 199, Codul muncii).

(3) Fiecare angajat, care dorește să urmeze o formă de învățământ în cadrul Universității Tehnice „Gheorghe Asachi” din Iași, poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Quantumul reducerii este propus de Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași, avizat de Consiliul facultății, Consiliul de Administrație și aprobat de Senatul universității. Reducerea se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care se menține calitatea de angajat și dacă la începutul fiecărui an universitar, salariatul - student a acumulat numărul minim de credite necesar promovabilității, conform obligativităților stabilite în contractul de studii. Neîndeplinirea uneia dintre aceste condiții conduce automat la obligația angajatului de a plăti integral taxa de școlarizare în rate semestriale, la data exmatriculării sau la data încetării Contractului individual de muncă.

Art. 87 (1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154 - 158 din Codul muncii.

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

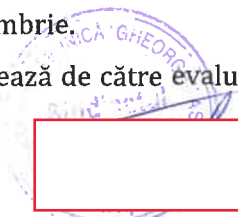
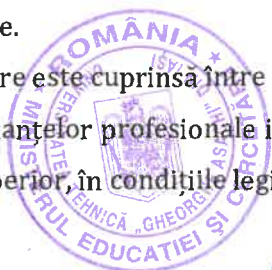
(3) Prevederile art. 152 și art. 153 din Codul muncii sunt aplicabile.

Art. 88 Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași se obligă să consulte Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică „Gheorghe Asachi” din Iași în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

Art. 89 (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza criteriilor de performanță stabilite conform legii și reglementărilor interne.

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

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de către evaluator, respectiv de către șeful ierarhic superior, în condițiile legii.



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

(5) Rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale, precum și unele concluzii, se aduc la cunoștința salariatului evaluat de către cel care realizează evaluarea, acesta având obligația de a consemna în raportul de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (în cazul în care între evaluator și evaluat există diferențe de opinie pe care evaluatorul nu și le însușește).

Art. 90 (1) Direcția Resurse Umane va gestiona procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

(2) Contestațiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluării performanțelor profesionale individuale se formulează în termen de cinci zile de la luarea la cunoștință de către salariatul evaluat.

(3) Contestațiile se adresează angajatorului sau, dacă este cazul, instanței de judecată competente.

(4) Angajatorul va soluționa contestațiile în zece zile calendaristice, comunicând rezultatul salariatului.

(5) Angajatorul poate consulta Comisia paritară.

(6) Salariatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației formulate se poate adresa instanței de judecată competentă, în condițiile art. 268 din Codul Muncii.

Capitolul VIII

Protecția împotriva discriminării. Respectarea demnității salariatului

ART. 91 (1) În universitate, demnitatea omului și libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege.

(2) Principiul egalității între salariați, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate de angajator, în special în exercitarea următoarelor drepturi:

a) dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie;

b) dreptul la libertatea de opinie și de exprimare;

c) dreptul de petiționare;

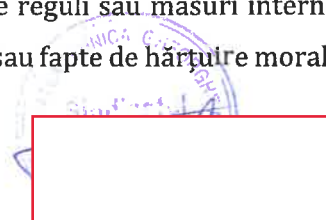
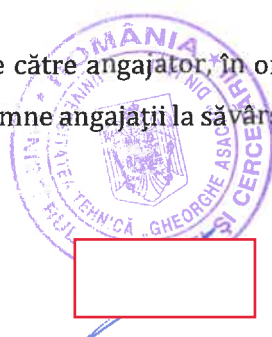
d) dreptul la muncă, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;

e) dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale;

f) dreptul la educație și la pregătire profesională;

(3) Angajatorul va combate discriminarea, respectiv orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniile economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice, conform legii.

- (4) Angajatorul nu va permite în relațiile de muncă, dispoziția de a discrimina salariații pe oricare dintre temeiurile prevăzute mai sus, conform legii.
- (5) Angajatorul va combate orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană sau un grup de persoane.
- (6) Angajatorul va combate hărțuirea, respectiv orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.
- (7) Angajatorul va combate hărțuirea morală la locul de muncă, respectiv orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
- a) conduită ostilă sau nedorită;
 - b) comentarii verbale;
 - c) acțiuni sau gesturi.
- (8) Angajatorul va combate hărțuirea morală la locul de muncă sub forma oricărui comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul legii, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.
- (9) Angajatorul va acționa pentru ca fiecărui angajat să i se asigure dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală; nici un angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.
- (10) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.
- (11) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității, de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.
- (12) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.



(13) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

(14) Constituie victimizare și se sancționează conform legii, orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Art. 92 (1) Angajatorul interzice, conform legii, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție social (cu excepția cazurilor prevăzute de lege) manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

(2) În universitate este interzisă condiționarea ocupării unui post prin concurs, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților.

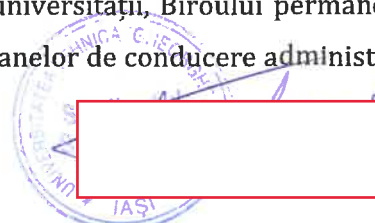
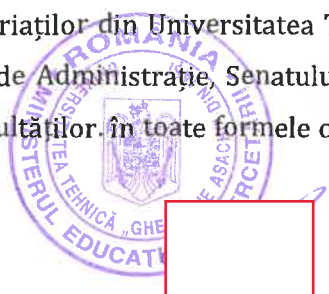
(3) Angajatorul interzice comportamentul care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.

Capitolul IX

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

Art. 93 (1) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași are obligația de a invita permanent la ședințele Consiliului de Administrație, ale Senatului și ale Consiliilor facultăților, reprezentanții Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizației sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

(2) Reprezentanții Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică „Gh. Asachi” Iași vor fi invitați permanent la ședințele Consiliului de Administrație, Senatului universității, Biroului permanent al senatului și respectiv Consiliilor facultăților. În toate formele organelor de conducere administrative,



operaționale/strategice precum și în comisiile de etică vor fi prezenți ca invitați permanenți la ședințele acestora, reprezentanții organizației sindicale.

(3) Înștiințarea Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică „Gh. Asachi” Iași cu privire la întrunirea comisiei de dialog social, a comisiei paritare, a consiliilor de administrație, a biroului permanent al senatului, a senatului, a birourilor consiliilor facultăților și a consiliilor facultăților, se face o dată cu convocarea celorlalți participanți la ședințele respective, comunicându-li-se ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.

(4) Hotărârile Consiliului de Administrație, ale Senatului și ale Consiliilor facultăților vor fi făcute publice în interiorul Universității Tehnice “Gheorghe Asachi” din Iași, conform prevederilor legii.

(5) Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași, poate sprijini participarea reprezentanților sindicali la evenimente de natură sindicală, în limita a două evenimente/an.

Art. 94 Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 28 din Legea privind dialogul social nr. 367/2022 actualizată cu modificările și completările ulterioare, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților sindicatului ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de aceștia, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise.

Art. 95 Angajatorul are obligația să asigure derularea în condiții normale a procesului didactic pentru personalul didactic de predare aflat în concediu fără plată.

Persoanele care preiau sarcinile didactice prin suplinire vor fi remunerate corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii și reglementărilor interne.

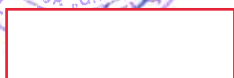
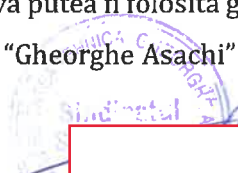
În cazul deplasărilor la cursuri de formare și perfecționare profesională/sindicală, stagii de pregătire profesională/sindicală, schimburi de experiență, activitățile se vor sprijini prin suplinire colegială sau prin reprogramarea activităților.

Art. 96 (1) Pentru reprezentanții sindicatului care participă în comisiile care funcționează la nivelul ministerelor și a altor organe ale administrației centrale, angajatorul are obligația de a aproba participarea acestora pe perioada necesară desfășurării ședințelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.

Art. 97 (1) Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași este obligată să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași spațiile și mobilierul corespunzătoare funcționării acestuia și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege.

(2) Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași va asigura gratuit suportul tehnic pentru desfășurarea activității sindicatului precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, inclusiv în rețeaua Intranet a instituției.

(3) Baza materială cu destinație cultural-sportivă a universității va putea fi folosită gratuit de membrii de sindicat ai Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică “Gheorghe Asachi” din Iași, după un orar stabilit de comun acord.



Art. 98 (1) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași acceptă încasarea cotizației lunare a membrilor de sindicat pe statul de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale lunare, vor fi virate în contul Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași.

(2) Cotizația lunară a membrilor de sindicat, în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit (conform art. 24 din Legea 367/2022) și se reține pe statul de plată.

Art. 99 Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și în contractele individuale de muncă.

Art. 100 (1) Angajatorul și Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

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

b) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului și acțiunii civile în instanța judecătorească competentă.

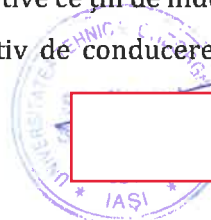
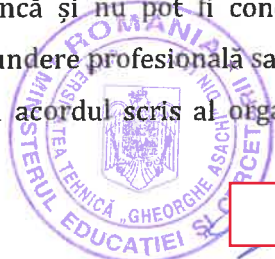
c) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare, cu respectarea art.247(2) din Codul Muncii, împotriva celor care încercă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

(3) a) Conform principiului recunoașterii reciproce, activitatea sindicală desfășurată de liderii sindicatului poate constitui activitate specifică și va fi luată în considerare la întocmirea evaluării anuale a acestora, conform procedurilor interne.

Prin excepție, pe perioada mandatului, cu acordul angajatorului, liderul de sindicat, în cazul în care face parte din personalul didactic auxiliar sau personalul nedidactic, își va desfășura activitatea profesională într-un singur schimb.

b) Conform principiului recunoașterii reciproce, membrii de sindicat care lucrează nemijlocit în universitate au dreptul la maxim șapte zile libere plătite pe an universitar, la cerere, pe bază de suplinire colegială, în vederea participării la acțiuni și activități sindicale inițiate de sindicatul reprezentativ.

(4) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se poate modifica contractul individual de muncă și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondență profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.



(5) a) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

b) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare, cu respectarea art. 247, (2) din Codul muncii împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

Art. 101 Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași recunoaște dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

Art. 102 (1) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași și Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași se recunosc drept parteneri de dialog social, permanent.

(2) Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași și Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" Iași se obligă să asigure un climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, a Cartei universității, a regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

(3) Ca urmare a participării la activitățile de dialog social, de monitorizare și de evaluare a componentei sindicale, membrii de sindicat din universitate, desemnați în funcții de Federația Națională Sindicală Alma Mater, poate fi degrevat total sau parțial de norma de activitate, conform prevederilor legale.

Art. 103 Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivel de universitate.

Art. 104 Negocierile unui nou contract colectiv de muncă vor începe cu cel puțin 30 de zile înaintea expirării contractului în vigoare sau în celelalte condiții prevăzute de art. 129 (3) din Legea dialogului social nr. 367/2022, actualizată cu modificările și completările ulterioare.

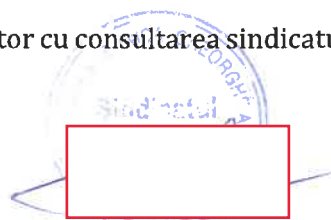
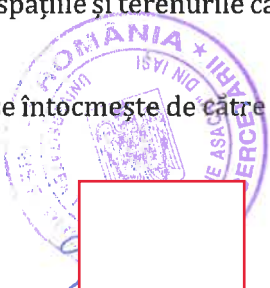
Art. 105 (1) Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu cele ale prezentului contract colectiv de muncă, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adițional.

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

Art. 106 La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământul superior se va ține cont de Recomandarea UNESCO-OIM privind statutul personalului didactic din învățământul superior, adoptată la Paris la 12 noiembrie 1997 precum și a Cartei Sociale Europene, adoptată de Parlamentul României prin Legea 74/1999.

Art. 107 Angajatorul se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învățământului către o terță persoană și să recupereze, conform legii, toate spațiile și terenurile care au aparținut de drept Universității Tehnice "Gheorghe Asachi" din Iași.

Art. 108 (1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului, potrivit legii.



(2) Sindicatul Salariaților din Universitatea Tehnică "Gh. Asachi" din Iași participă prin reprezentanții legali la elaborarea Strategiei de dezvoltare a universității, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

Art. 109 Prezentul contract colectiv va fi adus la cunoștința salariaților din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași, prin afișare, prin tipărire sub formă de broșură, prin postare pe pagina web a universității, prin grija angajatorului.

Art. 110 Clauzele negociate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă se aplică în toate structurile organizatorice din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași.

Încheiat astăzi2025 , în 3 exemplare originale.

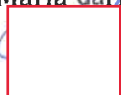
Părțile semnatare:

**Universitatea Tehnică "Gheorghe
Asachi" din Iași**

**Sindicatul Salariaților din
Universitatea Tehnică "Gheorghe
Asachi" din Iași**

Prorector,

Prof. univ. dr. ing. Maria Carmen Loghin



Lider,

Șef lucr. dr. ing. Marius TELIȘCĂ



Anexa

Regulament privind organizarea și funcționarea comisiei paritare

Comisia paritară se va forma dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai Sindicatului Salariaților din Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași, desemnați de fiecare parte.

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

Comisia se va întruni lunar sau la cererea oricărei părți, în termen de cel mult cinci (5) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Comisia paritară funcționează valabil în prezența a cel puțin 3/4 din totalul membrilor și ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenți.

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

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

Hotărârea adoptată potrivit celor de mai sus este obligatorie pentru părțile contractante.

Secretariatul comisiilor va fi asigurat de angajator, care are în sarcină cheltuielile de birotică.

Prin grija secretariatului comisiei paritare, vor fi puse la dispoziția sindicatului copii ale proceselor-verbale și ale hotărârilor adoptate.

Procesele-verbale ale ședințelor comisiei paritare vor fi puse la dispoziția sindicatului într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare din ziua desfășurării ședinței.

