

**UNIVERSITATEA “POLITEHNICA” DIN TIMIȘOARA  
SINDICATUL LIBER DIN UNIVERSITATEA „POLITEHNICA” DIN  
TIMIȘOARA  
CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

**CAPITOLUL 1**

**DISPOZIȚII GENERALE**

**Art.1**

(1) Părțile contractante, reprezentate, recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv la Nivel de Instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

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

(3) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

**Art.2**

Reprezentanții părților sunt:

- pentru Universitatea „POLITEHNICA” din Timișoara:
  - Prof.dr.ing. Nicolae ROBU – Rectorul Universității „Politehnica” din Timișoara
  - Prof.dr.ing. Corneliu DAVIDESCU – Prorector
  - Dr.ing. Florențiu STAICU – Director General Administrativ
  - Ec. Florin MICLEA – Contabil Sef
  - Drd.ing. Dorina RUȘEȚ – Șef Serviciu Resurse Umane
  - Alina ATANASESCU – Consilier Juridic
- pentru Sindicatul Liber din Universitatea „POLITEHNICA” din Timișoara:
  - Prof.dr.ing. Ilare BORDEAȘU – Președinte SLUPT
  - Prof.dr.ing. Mircea ȘTEFĂNESCU – membru Consiliul SLUPT
  - Asist.dr.ing. Corneliu PODOLEANU –secretar general SLUPT
  - Conf.dr.ing. Eugen PĂMÂNȚAȘ– membru Consiliul SLUPT
  - Vasile GOJA – membru Consiliul SLUPT

**Art. 3**

Contractul colectiv de muncă la nivel de instituție are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților, urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, în conformitate cu legea 53/2003 și legea 54/2003.

#### **Art.4**

(1) Părțile se obligă ca în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractul colectiv de muncă.

(2) Părțile convin să facă intervențiile necesare pentru respectarea prevederilor art.27 alin.2 din Legea nr. 54/2003 și respectiv, pentru consultarea organizațiilor sindicale și patronale semnatare, în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă din învățământ.

(3) Eventualele completări ale prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul unor noi negocieri, iar rezultatele se vor constitui într-un act adițional la prezentul contract.

#### **Art.5**

(1) De clauzele prezentului contract colectiv de muncă beneficiază toți salariații din Universitatea „Politehnica” din Timișoara conform art. 11 alin. (1) lit.a) din Legea nr.130/1996 - privind contractul colectiv de muncă.

(2) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate se face de către sindicatul Liber din Universitatea „Politehnica” din Timișoara.

#### **Art.6**

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost recunoscute în legislația anterioară și completată cu legea 53/2003 și legea 54/2003 și în art. 8 din Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național încheiat în 29.11.2006 .

(2) Dacă prin reglementări sau contracte ulterioare sunt prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste acorduri sau reglementări, cu respectarea legii.

#### **Art.7**

(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale.

(2) Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

#### **Art.8**

Interpretarea clauzelor contractuale se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor de drept comun.

#### **Art.9**

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

(2) În relațiile dintre UPT și angajați, părțile vor respecta principiul bunei-credințe, în caz contrar fiind aplicate dispozițiile legale în vigoare.

### **Art. 10**

(1) În UPT, dreptul angajaților de a înainta sesizări, memorii, reclamații, inclusiv plângeri judiciare vizând instituția UPT și/sau membrii ai comunității academice ai UPT către forurile interne de conducere, diverse organisme ale statului, organizații neguvernamentale, presă, etc. este garantat.

(2) În exercitarea dreptului în speță, angajații și angajatorul au obligația instituțională de a da dovadă de bună-credință și deontologie și de a reflecta fidel realitatea.

## **CAPITOLUL 2**

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

#### **Art.11**

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de un an, cu posibilitatea de prelungire, intrând în vigoare la data înregistrării acestuia.

(2) Dacă nici una dintre părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, dar nu mai mult de 12 luni.

#### **Art.12**

(1) Orice cerere de modificare a prezentului contract va face obiectul unei noi negocieri, ori de câte ori convin părțile semnatare, în condițiile legii.

(2) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui ori de câte ori convin părțile semnatare, în condițiile legii.

#### **Art. 13**

Contractul colectiv de muncă încetează în condițiile și cu prevederile legislației în vigoare.

#### **Art. 14**

Pentru rezolvarea problemelor ce apar în baza prevederilor prezentului contract de muncă, părțile convin să constituie comisii paritare la nivel de unitate.

#### **Art.15**

Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, la nivelurile de negociere să nu declanșeze greve, iar la nivel de unitate sau grup de unități să nu se efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților.

## **CAPITOLUL 3**

### **TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ. CONCEDIIILE**

#### **Art. 16**

Durata normală a timpului de muncă este în medie de 8 ore pe zi, 40 de ore pe săptămână, realizate în săptămâna de lucru de 5 zile.

### **Art. 17**

(1) În intervalul de timp prevăzut, în care salariații se află în timpul programului de lucru, aceștia au obligația de a respecta regulile privind disciplina muncii în unitate și de a efectua activitățile necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.

(2) Repausul pentru luarea mesei nu poate fi mai mic de 15 minute. Repausul pentru luarea mesei, cu o durată de 15 minute, se include în programul de lucru

### **Art. 18**

Normativele și numărul de posturi pentru personalul didactic de predare, didactic auxiliar și nedidactic se vor stabili de către Universitatea „Politehnica” din Timișoara, după consultarea sindicatului.

### **Art. 19**

(1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul didactic sunt cele prevăzute în fișa postului .

(2) Norma didactică a personalului didactic cuprinde activitățile menționate la art.80 alin.1 din Legea nr.128/1997 cu modificările ulterioare. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și este de cel mult 16 ore săptămânal.

(3) Norma didactică se calculează ca normă medie săptămânală indiferent de perioada anului universitar în care este efectuată și se stabilește conform art.81 din Legea nr.128/1997.

### **Art. 20**

În funcție de condițiile din cadrul Universității „Politehnica” din Timișoara, comisiile paritare la nivelul acesteia convin asupra unui orar flexibil.

### **Art. 21**

Munca prestată peste durata normală a timpului de lucru este considerată muncă suplimentară.

### **Art. 22**

(1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor.

(2) Orele prestate în condițiile alin. 1 de către personalul didactic auxiliar și nedidactic se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acestora.

(3) În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu a fost posibilă în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia, din motive obiective, orele suplimentare se vor plăti, în luna următoare, cu un spor aplicat la salariul de bază, după cum urmează:

- 75% din salariul de bază pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;
- 100% din salariul de bază pentru orele următoare și pentru orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează.

(4) Fiecare director de departament, șef de catedră, respectiv serviciu, va întocmi un registru de evidență a orelor suplimentare efectuate de către salariații din subordine, în care se va evidenția ziua, numărul de ore suplimentare efectuate, respectiv motivul efectuării lor. Registrul va conține decizia emisă de angajator, în temeiul căreia s-a dispus efectuarea orelor suplimentare.

### **Art. 23**

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

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

- salariatul care efectuează munca de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
- salariatul care efectuează munca de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Salariații care urmează să desfășoare munca de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit, înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

(4) Salariații care desfășoară munca de noapte și au probleme de sănătate recunoscute potrivit legii, vor fi trecuți într-o muncă de zi pentru care sunt apti.

#### **Art. 24**

(1) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(2) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispozițiilor legale, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează munca de noapte.

(3) Salariații de noapte beneficiază de un spor la salariu de minimum 25% din salariul de baza pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

#### **Art. 25**

(1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul la 2 zile consecutive de repaus.

(2) Repausul săptămânal se acordă, 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, precum și în zilele de sărbători legale, la nivel de unitate, prin negocieri în cadrul comisiei paritare se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii sau cumulate pe o perioadă mai mare.

(4) Sunt zile nelucrătoare zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și religioase, după cum urmează:

- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paște;
- 1 Mai;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 Decembrie ;
- două zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- alte zile declarate prin HG sau legi speciale.

#### **Art. 26**

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

#### **Art. 27**

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

În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite care nu se includ în durata concediului de odihnă, astfel:

- |  |                    |
|--|--------------------|
| a) căsătoria salariatului .....  | 5 zile lucrătoare, |
| b) căsătoria unui copil.....   | 3 zile lucrătoare, |
| c) căsătoria fraților/surorilor.....   | 3 zile lucrătoare, |
| d) nașterea unui copil .....   | 5 zile lucrătoare, |
| e) deces soț, soție, părinți, socrii, copii, frați,<br>surori sau bunici ..... | 3 zile lucrătoare  |
| f) donatorii de sânge .....  | conform legii      |
| g) schimbarea locului de muncă<br>cu schimbarea reședinței .....               | 5 zile lucrătoare. |

### **Art. 28**

(1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat prin lege. Reglementările privind durata concediilor de odihnă și normele metodologice privind efectuarea acestora vor fi modificate numai prin negociere între părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Programarea concediilor de odihnă se va face la sfârșitul anului, pentru anul următor, de către conducerea unității, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților salariaților.

### **Art. 29**

(1) În conformitate cu prevederile Legea nr.53/2003, concediul de odihnă trebuie efectuat în fiecare an (integral sau fracționat) și numai excepțional se permite efectuarea concediului în anul următor și numai în cazurile expres prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă.

(2) Concediul de odihnă poate fi fracționat, la cererea salariatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 15 zile lucrătoare.

### **Art. 30**

Salariații care pe lângă funcția de bază îndeplinesc - prin cumul - și o altă funcție cu normă întreagă, au dreptul la concediul de odihnă plătit numai de la unitatea în care au funcția de bază.

### **Art. 31**

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

### **Art. 32**

(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

### **Art. 32<sup>1)</sup>**

În cazul angajaților care solicită pensionarea (pentru limita de vârstă, anticipată, anticipată parțială, invaliditate), se va proceda astfel:

a) angajații U.P.T. care solicită pensionarea, beneficiază de concediu de odihnă și indemnizația corespunzătoare acestuia pentru perioada de la începutul anului până la data la care se solicită pensionarea.

b) pentru perioada cuprinsă între data solicitării pensionării și încetarea activității, concediul de odihnă se compensează în bani.

În cazul în care concediul de odihnă a fost acordat și efectuat pentru întregul an calendaristic, iar încetarea activității are loc pe parcursul anului, salariatul este obligat să restituie unității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acel concediu.

### **Art. 33**

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

### **Art. 34**

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

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

(2)<sup>2)</sup> Personalul didactic auxiliar, personalul de cercetare și nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 5 zile lucrătoare, conform art. 103, lit f) din legea nr. 128/1997 – statutul personalului didactic, respectiv art. 18 din H.G. nr. 250/1992.

(3)<sup>2)</sup> Pentru personalul nedidactic, personalul de cercetare și didactic auxiliar, care lucrează în condiții deosebite, cf. CCMUNN /2006, se va acorda un concediu suplimentar de până la 5 zile lucrătoare.

(4)<sup>2)</sup> Pentru salariații care se încadrează în munca în timpul anului, numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar se va stabili proporțional cu perioada lucrată de la încadrare în U.P.T. la sfârșitul anului calendaristic respectiv.

(5)<sup>2)</sup> În cazul în care zilele de concediu de odihnă suplimentar au fost acordate și efectuate pentru întregul an calendaristic, iar încetarea activității are loc pe parcursul anului, salariatul este obligat să restituie unității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acel concediu.

### **Art. 35**

(1) Dacă în timpul concediului de odihnă intervine una dintre următoarele situații: salariatul se află în concediu medical, este chemat să îndeplinească îndatoriri publice, este chemat să satisfacă obligații militare, salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare (în țară ori în străinătate), concediul de odihnă se consideră întrerupt.

(2) Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe și în cazul în care salariații intră în concediu pentru maternitate, ca și în cazul în care salariatul este rechemat, prin dispoziție scrisă a conducerii unității, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența salariatului în unitate.

<sup>1)</sup> Articol introdus prin act adițional semnat în data de 01.09.2008.

<sup>2)</sup> Aliniate modificate sau introduse prin act adițional semnat în data de 01.09.2008.

(3) În situația rechemării, cei în cauză au dreptul la rambursarea tuturor cheltuielilor de transport, precum și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu mai pot beneficia din cauza rechemării.

(4) În aceste cazuri salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după încetarea situațiilor respective sau, eventual, la o dată stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceleiași an calendaristic.

(5) Indemnizația nu se restituie dacă concediul, o dată început, a fost întrerupt, ci se va face o regularizare între indemnizația cuvenită zilelor de concediu neefectuate și salariul cuvenit pentru perioada lucrată după întreruperea concediului. O dată programată perioada restantă a concediului de odihnă, angajatorul va plăti salariatului indemnizația cuvenită pentru această parte.

### **Art. 36**

(1) Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului mic, până la vârsta de 2 ani, respectiv 3 ani, după caz, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi, fără să-i afecteze salariul de bază și vechimea în muncă.

(2) În cazul personalului didactic norma didactică săptămânală nu poate depăși limita maximă prevăzută de L.128/ 1997, art.81, (al.1).

### **Art. 37**

Salariații care au în îngrijire copii în vârstă de până la 7 ani, la recomandarea medicului, pot lucra în program de minimum 1/2 normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat și vechimea integrală în muncă/învățământ.

### **Art. 38**

(1) Salariații care își completează studiile au dreptul la concediu fără plată, durata însumată neputând depăși 90 de zile lucrătoare anual, astfel:

1. pentru susținerea examenului de bacalaureat, de admitere în învățământul superior, curs seral sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, de licență;
2. pentru susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor din perioada de doctorantură sau susținerea tezei de doctorat, în cazul salariaților ce nu beneficiază de burse de doctorat;
3. pentru prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă instituție de învățământ.

(2) Concediile fără plata acordate în condițiile alin. (1) nu afectează vechimea în muncă.

### **Art. 39**

(1) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la art. 38 alin.(1), în următoarele situații:

- a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă unul dintre părinți nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
- b) tratamentul medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate.



(2) În cazuri excepționale, concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la alin. (1), pe durate stabilite prin acordul părților, determinate, avându-se în vedere atât interesele salariatului, cât și necesitatea asigurării funcționării serviciului respectiv.

(3) Cererea cu privire la acordarea concediului fără plată, în condițiile art.39, alin.1 și 2, vizată de către șeful ierarhic, va fi depusă la registratura generală a UPT și va fi supusă aprobării conducerii instituției.

#### **Art. 40**

Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

#### **Art. 41**

(1) În cazul în care un salariat a lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fie că a fost în concediu medical, fie că a fost în concediu fără plată, nu va mai avea dreptul la un concediu de odihnă pentru acel an.

(2) În cazul în care perioadele de concedii medicale și de concedii fără plată, însumate, au fost de 12 luni sau chiar mai mari și s-au întins pe doi sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații nu pot beneficia decât de un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînținerii activității, dacă nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu, fie pe motive medicale, fie că au fost în concediu fără plată.

#### **Art. 42**

(1) De regulă, pe durata concediilor plătite nu pot fi încadrate alte persoane, urmând ca sarcinile de serviciu ale titularilor posturilor să fie redistribuite.

(2) În cazul în care sarcinile de serviciu ale titularilor posturilor, aflați în concedii plătite, nu pot să fie redistribuite, se poate încadra o altă persoană, cu contract de muncă pe perioadă determinată.

#### **Art. 43**

Pe durata concediilor fără plată mai mari de 30 de zile lucrătoare se pot încadra alte persoane cu contracte de muncă pe durată determinată.

## **CAPITOLUL 4**

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

#### **Art. 44**

(1) În scopul salarizării și acordării drepturilor bănești prevăzute în contractul colectiv de muncă, părțile contractante se vor consulta pentru elaborarea proiectului de buget la nivelul instituției.

(2) Pe baza fondurilor aprobate, părțile se vor consulta asupra utilizării acestora, pentru stabilirea salariilor și a celorlalte drepturi bănești.

#### **Art. 45**

(1) Stabilirea salariilor între limitele minime și maxime se va face prin consultări între angajator și sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, conform legislației în vigoare

(2) 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.

#### **Art. 46**

Părțile convin asupra următoarele drepturi salariale suplimentare:

- a) Spor pentru vechimea în muncă, calculat după cum urmează, conform legilor în vigoare

Tranșa de vechime (ani)	Spor la salariul de bază
3 - 5 .....	5%
5 - 10 .....	10%
10 - 15 .....	15%
15 - 20 .....	20 %
peste 20 .....	25 %

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

- b) Nivelurile, sporurilor salariale și tranșele de vechime se vor aplica, fără noi negocieri, în cazul unor legi, ordonanțe sau hotărâri guvernamentale, ulterioare, în conformitate cu prevederile acestora
- c) La disciplinele cu condiții de lucru nocive se va acorda personalului didactic și didactic auxiliar care lucrează nemijlocit în mediul respectiv un spor de până la 30% din salariul de bază, în funcție de numărul orelor lucrate în acest mediu și de rezultatele buletinelor de analiză privind mediul toxic, eliberate de instituțiile abilitate.
- d) Spor de până la 25% la salariul de bază pentru personalul care, potrivit programului normal de lucru, desfășoară activitatea în timpul nopții.
- e) Salariații pot beneficia de un supliment de până la 30% din salariul de bază al funcției, care se poate acorda numai acelor care participă la activitățile finanțate integral din venituri proprii în limita veniturilor realizate.
- f) Spor de până la 30 % din salariul de bază al funcției, pentru personalul care desfășoară activități în condiții de risc sau toxice stabilite potrivit legii.
- g) Pentru orele suplimentare se acordă un spor conform prevederilor legale în vigoare.
- h) Pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare legală ori religioasă, aceasta se consideră zi de lucru, iar salariatului i se acordă 2 zile libere plătite normal sau o zi liberă plătită dublu.
- i) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază de un spor de 15% din salariul de bază.
- j) În caz de deces al unui salariat, ajutorul de deces se va acorda conform legii.
- k) Se prevede suplimentar, un spor de 10% pentru condițiile prevăzute în art.41.al.3b din CCMUNN/29.11.2006- condiții nocive de muncă.

#### **Art. 46<sup>13)</sup>**

(1) În concordanță cu prevederile art. 132, alin. 3 din legea nr. 53/2003, angajații U.P.T. cărora nu li se poate acorda repausul săptămânal în zilele de sâmbătă și duminică, pentru că aceasta ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității din cadrul U.P.T., vor beneficia de un spor la salariu în cuantum net de până la 50 lei/lună.

(2) În categoria menționată la alin (1) sunt incluși angajații U.P.T cu funcția de portar, personalul de la Restaurantul Universitar, C.P.1, C.P.2 (încadrați pe posturi de bucătari, ospătari, muncitori

<sup>3)</sup> Articol introdus prin act adițional semnat în data de 01.09.2008.

necalificați, ș.a.). Enumerarea nu este limitativă, putând beneficia de sporul prevăzut la art. 1, și alți angajați ai U.P.T., cărora nu li se poate acorda repausul săptămânal în zilele de sâmbătă și duminică, pentru că aceasta ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității.

#### **Art. 47**

(1) Salariații din cadrul UPT pot beneficia de următoarele premii dacă există fondurile necesare, conform prevederilor legale:

- a) un premiu anual conform H.G. nr.829/1994, Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului făcând demersurile necesare acordării acestuia până la sfârșitul anului calendaristic (al 13-lea salariu);
- b) un premiu lunar în limita a 2% asupra fondului de salarii conform O.G. nr. 9/2005 acest fond de premiere poate fi utilizat lunar sau sumele respective pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar și în același scop;
- c) prima de vacanță din venituri proprii;
- d) o indemnizație egală cu cel puțin 1 salariu de bază/salariu mediu brut pe economie din luna pensionării pentru salariații care se pensionează pentru limită de vârstă;
- e) un premiu în valoarea unui salariu de bază/salariu mediu brut pe economie, acordat salariatului la nașterea unui copil.

(2) Salariații UPT pot beneficia, dacă există resurse financiare proprii extrabugetare, de tichete de masă/tichete cadou.

(3) Conducerea UPT se angajează să aibă în vedere acordarea de tichete de masă/tichete cadou în funcție de resursele financiare proprii – extrabugetare – disponibile.

(4) În afara de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul salariații, familiile lor vor beneficia de următoarele ajutoare:

- a) în cazul decesului salariatului, de cel puțin două salarii de bază/salarii medii brute pe economie;
- b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumului ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 3 salarii de bază/salarii medii brute pe economie;
- c) un salariu de bază/salariu mediu brut pe economie plătit de unitate la decesul soțului sau soției, ori la decesul unei rude de gradul I.
- d) un salariu de bază/salariu mediu brut pe economie, ca ajutor acordat salariatului, în cazul în care acesta suferă un prejudiciu material datorat unei situații de forță majoră.

(5) Un salariu de bază/salariu mediu brut pe economie, plătit de UPT mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu de bază/salariu mediu brut pe economie;

(6) Pentru salariații al căror salariu este mai mic sau egal cu salariul mediu brut pe economie valoarea premiilor prevăzute la art. 47, alin.1, lit.d), e), alin. 4, lit. a)-d), și alin.5 va fi calculată în raport cu valoarea salariului mediu brut pe economie, stabilit conform legislației în vigoare. Pentru celelalte cazuri baza de calcul o va constitui salariul de bază realizat în luna producerii evenimentului.

#### **Art. 48**

(1) Salariile se plătesc lunar înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorului, conform O.M.F. nr. 86/2005.

(2) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității. Au acces la informații privind salariile, persoanele cu atribuții de nivel corespunzător în actul managerial. Confidențialitatea nu poate fi opusă reprezentanților Sindicatului, conform art. 158 din Legea 53 / 2003.

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

#### **Art. 49**

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

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

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

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

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

## **CAPITOLUL 5**

### **CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ**

#### **Art.50**

Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop ameliorarea continuă a condițiilor de muncă.

#### **Art.51**

(1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiții normale, deosebite și speciale, conform legii 19/2000.

(2) Încadrarea persoanelor în locuri de muncă cu condiții deosebite sau condiții de muncă speciale se va face conform dispozițiilor H.G. nr. 246 din 7 martie 2007, respective H.G. nr. 1025/2003

#### **Art.52**

(1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții deosebite, salariații primesc, potrivit legii, sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, concedii suplimentare, reducerea vârstei de pensionare, echipamente și materiale de protecție gratuite.

(2) Anual se va efectua evaluarea profesională a angajaților și rezultatul se va comunica, celor în cauză, până cel târziu la data de 31.03 ale anului următor, conform prevederilor legilor în vigoare (codul muncii, legea sindicatelor, CCMUNN/2006).

(3) În cazul recomandărilor medicale, Universitatea "Politehnica" din Timișoara va asigura trecerea salariaților în alte locuri de muncă și, după caz, recalificarea acestora, în funcție de posibilitățile fiecărei unități, care vor fi stabilite împreună cu sindicatele.

### **Art.53**

(1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamentul de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de protecție a muncii.

(2) În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în conformitate cu Legea 319/14.06.2006. art.15.

### **Art.54**

În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, Universitatea "Politehnica" din Timișoara va lua cel puțin următoarele măsuri:

- a) amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu - iluminat, microclimat, zgomot, o temperatură de minimum 15 °C în sălile de curs, aerisire, igienizare periodică, reparații;
- c) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă - vestiare, grupuri sanitare, cantine săli de repaus, locuri de fumat;
- d) diminuarea până la eliminarea treptată a poluării;
- e) acordarea de materiale igienico-sanitare;
- f) de a informa reprezentanții sindicali cu privire la evaluarea riscurilor din timpul exercitării sarcinilor de serviciu, conform Legii 319/2006

### **Art.55**

(1) Administrația va organiza la angajare și ulterior, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală a salariaților în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru activitatea pentru care sunt încadrați. Examinarea medicală este gratuită, cheltuielile ocazionate de examinare fiind suportate de către universitate.

(2) Examinarea medicală are ca scop și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la măsuri de îmbunătățire a condițiilor de muncă.

### **Art.56**

(1) Universitatea "Politehnica" din Timișoara se obligă să nu refuze angajarea sau menținerea în muncă a persoanelor handicapate fizic sau neuro-motor în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(2) Schimbarea locurilor de muncă în cazul salariaților care au recomandare medicală în acest sens se face cu acordul Sindicatului și cu prioritate pe posturile vacante.

(3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente de muncă este suportată, potrivit Legii 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

### **Art.57**

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

### **Art.58**

(1) Copiii întregului personal din învățământ sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursul de admitere.

(2) Personalul didactic beneficiază de o reducere de 50% pentru 6 călătorii pe linii interne, în limita fondurilor alocate de M.Ed.C.T. în acest scop în cadrul bugetului.

## **CAPITOLUL 6**

### **CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

### **Art.59**

Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în modelul din Anexa nr.1 a prezentului contract.

### **Art.60**

Contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului, în conformitate cu Legea 53/2003.

### **Art.61**

Universitatea „Politehnica” din Timișoara se obligă să comunice în termen posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora;

### **Art.62**

La ocuparea posturilor prin concurs, dacă se prezintă un salariat din cadrul Universității Politehnica din Timișoara și o persoană din afara instituției, iar acestea obțin același rezultat, salariatul are și prioritate la ocuparea postului.

### **Art.63**

(1) Pentru toate posturile prevăzute în organigrama se va întocmi obligatoriu fișa postului.

(2) Fișa postului va cuprinde, cel puțin: numele postului, locul de muncă, condițiile de ocupare (pregătire, experiență, calificări, competențe, etc.), locul în structura organizației și relațiile cu alte posturi din organigramă (subordonare, coordonare sau supervizare), scopul activității și funcția/funcțiile îndeplinite, atribuțiile specifice .

(3) Fișa postului pentru fiecare angajat este anexată (conform modelului orientativ prevăzut în Anexa nr.2) la contractul individual de muncă și se negociază între angajat cu participarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract și care reprezintă interesele angajatului.

### **Art.64**

(1) Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul de muncă drepturile salariale numai prin acordul părților, în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă la nivel de instituție, potrivit prevederilor legale.

(2) Delegarea și detașarea salariatului se fac numai cu acordul acestuia, în condițiile și cu drepturile prevăzute de legislația în vigoare.

### **Art.65**

Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii nr.128/1997, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana are funcția de bază. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza deciziei Rectorului U.P.T.

### **Art.66**

Contractul individual de muncă se poate suspenda în ceea ce privește efectele sale în cazurile prevăzute expres de lege.

### **Art.67**

Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile legii, în unul din următoarele moduri:

- a) de drept
- b) ca urmare a acordului părților
- c) desfacerea contractului la inițiativa uneia din părți.

### **Art.68**

(1) În toate cazurile în care se procedează la desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariatului, angajatorul este obligat să acorde preaviz de 20 zile calendaristice pentru funcții de execuție și de 30 de zile calendaristice pentru funcții de conducere.

(2) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore/zi din timpul efectiv al programului pentru a-și căuta un alt loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi.

(3) În cazul în care unei persoane i se desface contractul de muncă fără să i se acorde preavizul prevăzut la alin. 1, acesta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază corespunzător lunii când a avut loc desfacerea contractului individual de muncă.

### **Art.69**

Când desfacerea contractului individual de muncă a intervenit din următoarele motive:

- a) instituția își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de persoana în cauza, ca urmare a reorganizării.
- b) instituția își încetează activitatea;
- c) instituția se mută în altă localitate și are posibilitatea să-și asigure pe plan local cadrele necesare;
- d) instituția se mută în altă localitate, iar persoana refuză să o urmeze, salariații beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de plăți compensatorii, conform legii.

### **Art.70**

(1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

- a) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor;
- c) contractele de muncă ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea unității;
- d) contractele de muncă ale ultimilor angajați în instituție.

(2) La luarea măsurii de desfacere a contractului individual de muncă pentru reducerea de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupa un post nevizat de reducere;
- b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în întreținere copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, unicii întreținători, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare.

(3) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, administrația nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabila.

(4) Disponibilizările de personal se vor face cu acordul sindicatelor.

## **CAPITOLUL 7**

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

#### **Art.71**

(1) Conducerea Universității „POLITEHNICA” din Timișoara va invita, conform prevederilor art.30 din Legea nr. 54/2003 și revizuită în 2005 și ale art.89 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură învățământ 2003-2004, ale art.86 din CCMUNN/2006, la ședințele Biroului Executiv al Senatului, Senatului, Consiliului de Administrație, Consiliilor Facultăților, delegații desemnați de sindicatul Liber din Universitatea”Politehnica”din Timișoara semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, la discutarea problemelor profesionale, economice, sociale, culturale sau sportive de interes major.

(2) Sindicatul din cadrul U.P.T. are dreptul să-și desemneze un reprezentant ca observator în comisiile de licitație din U.P.T., acesta fiind informat de conducerea U.P.T. cu privire la desfășurarea acestora.

#### **Art.72**

Senatul Universității se obligă să asigure sindicatelor accesul la documentele necesare pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art.29 din Legea nr. 54/2003 și a celor prevăzute în Legea nr.319/2006; cu obligația de a păstra confidențialitatea datelor care au acest caracter.

#### **Art.73**

Liderii organizațiilor sindicale care nu pot fi degrevați au dreptul, conform legii, la reducerea programului lunar de lucru cu până la 5 zile lucrătoare pentru activități sindicale.

#### **Art.74**

Angajatorul se obligă să asigure suplinirea personalului trimis la cursurile de formare și perfecționare sindicală, stagii de pregătire sindicală în țară sau în străinătate, schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale.



### **Art.75**

(1) Conducerea instituției va asigura organizației sindicale semnarea a prezentului contract colectiv de muncă spații gratuite pentru desfacerea activității.

(2) De asemenea, instituția va asigura sindicatelor accesul neîngrădit la aparatura de birotică din dotare.

### **Art.76**

(1) Angajatorul nu poate desface unilateral contractul individual de muncă al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Orice decizie de sancționare și desfacere a contractului individual de muncă al salariaților care sunt în conducerea organizației sindicale, pe durata mandatului și timp de 2 ani după expirarea acestuia, devine nulă în condițiile art. 10 din Legea nr.54/2003.

### **Art.77**

(1) Universitatea dispune încasarea cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor, cu acordul salariaților membrii de sindicat. Sumele reținute, aferente cotizațiilor, vor fi virate în contul sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă, conform CCMUNN/2006.

(2) Angajatorul susține financiar cheltuielile de reprezentare ale delegaților/reprezentanților sindicali ai Sindicatului Liber din Universitatea „POLITEHNICA” din Timișoara, la negocieri și întruniri ale forurilor superioare, ce privesc interesele angajaților din cadrul UPT.

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

### **Art.78**

Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților organizației sindicale afiliate federațiilor semnate de a monitoriza modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

### **Art.79**

Angajatorul și sindicatul își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

### **Art.80**

Sindicatul U.P.T. semnat 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. 81**

(1) Angajatorul și sindicatul U.P.T., semnate ale contractului colectiv de muncă se recunosc drept parteneri social permanenți.

(2) Părțile convin să se facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție, cu respectarea prevederilor legii, a contractului colectiv de muncă, a Cartei universitare și regulamentelor de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

## CAPITOLUL 8

### DISPOZITII FINALE ȘI TRANZITORII

#### Art. 82

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

#### Art.83

La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământ se va ține cont de convențiile internaționale privind această activitate, la care România este parte semnatară, de Recomandarea UNESCO-OIM privind statutul cadrului didactic, precum și Recomandările UNESCO privind statutul cadrului didactic din învățământul superior, adoptate la Paris la 12 noiembrie 1997.

#### Art.84

Regulamentul de ordine interioară se întocmește de către administrație împreună cu sindicatul U.P.T. conform legii.

#### Art.85

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

Timișoara, 01.09.2007

<b>Din partea Angajatorului</b>	<b>Din partea Sindicatului</b>
<b>Rectorul Universității „Politehnica” din Timișoara Prof. dr. ing. Nicolae ROBU</b>	<b>Președinte SLUP Prof. dr. ing. Ilare BORDEAȘU</b>
<b>Prorector Prof. dr. ing. Corneliu DAVIDESCU</b>	<b>Membru Consiliul SLUPT Prof. dr. ing. Mircea ȘTEFĂNESCU</b>
<b>Director General Administrativ Dr. ing. Florențiu STAICU</b>	<b>Secretar general SLUPT Asist. dr. ing. Corneliu PODOLEANU</b>
<b>Contabil Sef Ec. Florin Miclea</b>	<b>Membru Consiliul SLUPT Conf. dr. ing. Eugen PĂMÂNȚAȘ</b>
<b>Șef Serviciu Resurse Umane Drd. ing. Dorina RUȘET</b>	<b>Membru Consiliul SLUPT Vasile GOJA</b>
<b>Consilier Juridic Alina ATANASESCU</b>	