

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL
UNIVERSITĂȚII „ALEXANDRU IOAN CUZA” IAȘI
PE ANII 2007-2010**

**UNIVERSITATEA “ALEXANDRU IOAN CUZA” IAȘI
SINDICATUL „UNIO”UNIOSIND**

Înregistrat la Universitate la nr.

Înregistrat la MMFES-DMPS a Jud. Iași la nr.

Prezentul contract colectiv de muncă este acordul de voință prin care părțile semnatare se obligă să acționeze împreună pentru recunoașterea învățământului ca activitate fundamentală, de interes național, așa cum prevede Art.2 din Legea învățământului, prin reconsiderarea statutului socio-economic și profesional al corpului didactic universitar, recunoașterea rolului școlii în societate, restabilirea și funcționarea unui sistem educațional de instruire și cultură la nivelul standardelor internaționale.

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României și a Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție de învățământ superior între:

1. Rectoratul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași reprezentat de:

- Prof.univ.dr. Dumitru Oprea – Rector*
- Prof.univ.dr. Pr. Gheorghe Popa – Prorector*
- Lect. drd. Septimiu Vasile Panaite*
- Ing. Bogdan-Eduard Pleșcan – Director General Administrativ*
- Ec. Marina Sârbu – Director financiar – contabil*
- Ec. Lidia Costăchescu – Șef Serviciu Resurse Umane*
- Jr. Loredana Giosan – Consilier juridic*

2. Sindicatul „UNIO” din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași (UNIOSIND) reprezentat prin:

- Conf.univ.dr.Constantin Amihăesei – Președinte*
- Prof.univ.dr.Costică Misăilă – Vicepreședinte*
- Conf.univ.dr. Florin Dumitriu – Vicepreședinte*
- Fiz.Elena Radu – Vicepreședinte*
- Conf.univ.dr.Ovidiu Călțun – Secretar*
- Lector dr. Doru Juravle - Șef comisie negociere*
- Maistru Mihai Ciolan – membru Consiliu*

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1

(1) Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt pe deplin egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de instituție, recunoscându-se parteneri permanenți și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2

Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași, cu respectarea dispozițiilor actelor normative în vigoare, a contractelor colective de muncă încheiate la toate nivelurile, a Cartei Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași, a Regulamentului de ordine interioară, a regulamentelor și hotărârilor adoptate de conducerea Universității, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

Art. 3

Prevederile prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală din instituție, conform art. 11 alin.1, litera a) din Legea nr. 130/1996, republicată, părțile recunoscând prevederile acestuia ca minimale în condițiile legii, a actelor normative și a Cartei Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași.

Art. 4

(1) Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde drepturi și obligații reciproce ale părților în stabilirea condițiilor de muncă și a priorităților profesionale specifice Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

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

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

Art. 5

Părțile se angajează ca în perioada negocierilor să nu declanșeze greve sau alte acțiuni de protest, respectiv să nu efectueze concedieri pentru motive care nu țin de persoana salariaților.

Art. 6

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

salariaților, în limitele legii, actelor normative și Cartei Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași.

Art. 7

(1) Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, în termen de maximum 10 zile de la semnare, vor începe negocierile pentru modificarea contractelor individuale. Acestea vor fi finalizate în termen de 30 de zile, cu posibilitatea prelungirii termenelor cu acordul părților.

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

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

(4) Dacă prin reglementări anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări, cu excepția cazului în care, prin lege sau acte normative, se dispune în mod expres altfel.

(5) Pentru personalul didactic auxiliar și administrativ, contractul individual de muncă se încheie pe baza fișei postului, care constituie anexă la contractul individual de muncă.

Art. 8

Toate reglementările legale considerate mai favorabile salariaților, care intervin în privința drepturilor ce decurg din acest contract colectiv de muncă, se integrează de drept în acest contract. În cazurile în care noi reglementări legale necesită particularizări ale contractului colectiv de muncă la specificul facultăților, colegiilor și departamentelor, acestea vor face obiectul unor noi anexe la prezentul contract.

Art. 9

(1) În scopul salarizării și al acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, părțile contractante se vor informa reciproc asupra principiilor ce pot sta la baza stabilirii fondurilor aferente și a constituirii surselor de finanțare, conform legislației în vigoare; propunerile sindicatelor vor fi supuse discuției consiliilor facultăților, iar propunerile UNIOSIND vor fi prezentate spre analiză Senatului.

(2) Pe baza fondurilor aprobate în condițiile prevăzute la al. 1, părțile se vor informa și consulta asupra utilizării acestora pentru stabilirea salariilor și a celorlalte drepturi de personal (sporuri, premieri etc.), conform legilor în vigoare; se vor respecta prevederile art.40 (2) din Codul Muncii.

Art. 10

Conform Art.103 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 (C.C.M.N.) părțile convin reținerea unei contribuții lunare de 0,3% din salariul angajaților asupra cărora se întind efectele prezentului contract colectiv de muncă, alții decât membrii de sindicat, iar suma respectivă va forma un fond separat ce va fi utilizat exclusiv pentru pregătirea și desfășurarea negocierilor colective.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 11

(1) Prezentul contract se încheie pe o perioadă de patru anii, cu posibilitatea revizuirii anuale.

(2) Dacă nici una din părți nu denunță contractul cu 30 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) Prezentul contract poate fi modificat prin acordul părților. Modificările aduse își produc efectele de la data înregistrării și constituie anexe la prezentul contract, făcând parte integrantă din acesta.

(2) Propunerea de modificare se notifică celeilalte părți, conform Legii nr.130/1996, republicată, iar negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 10 zile lucrătoare de la data notificării și mai devreme de 48 de ore; negocierile se vor încheia în termen de 30 de zile de la data începerii lor. Peste termenul precizat mai sus (30 de zile), părțile nu se mai consideră în negocieri.

(3) În intervalul cuprins între data depunerii cererii de modificare și următoarele 15 zile lucrătoare de la data începerii negocierilor, potrivit alineatului (2) din prezentul articol, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariaților, legate de modificarea propusă prezentului contract, iar sindicatele semnatare să nu declanșeze acțiuni revendicative.

Art. 13

Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, sesizate de către părți, în scopul sporirii eficienței activității, concomitent cu întărirea motivării salariaților pentru munca prestată, prin forme de salarizare și modalități de acordare a sporurilor, reglementarea regimului de lucru, caracterul minim al unor drepturi, regimul drepturilor câștigate precum și cele referitoare la salariații ce nu au fost reprezentați la negocierea prezentului contract colectiv de muncă, dar au aderat ulterior la acesta, conform Anexei 3, părțile convin să constituie o comisie paritară. Această comisie este împuternicită să modifice în aplicare, prevederi ale prezentului contract, funcție de condițiile concrete și posibilitățile unității, la solicitarea structurilor sindicale și patronale aferente.

a) Competența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul din Anexa 4 la prezentul contract.

b) Declanșarea procedurii prevăzute la alineatul 3, art.12 nu constituie impediment pentru sesizarea instanței de judecată, potrivit prevederilor legii.

c) Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară, în condițiile prevăzute în Anexa 4, împiedică sesizarea instanței, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează.

d) Hotărârile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părți.

e) În cazurile în care comisia paritară nu poate soluționa problemele care apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, în termen de 15 zile de la data întrunirii,

părțile semnatare au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile Legii nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă.

Art. 14

(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

(2) Executarea contractului colectiv de muncă sau a unor clauze ale acestuia se suspendă pe durata grevei, dacă nu este posibilă continuarea activității de către salariații care nu participă la grevă.

(3) Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților.

Art. 15

(1) Prezentul contractul colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia;

b) la data dizolvării, a lichidării sau a comasării instituției;

c) prin acordul părților

(2) Încetarea sau suspendarea contractului colectiv de muncă va fi notificată, în termen de 5 zile, organului la care acesta a fost depus pentru înregistrare.

CAPITOLUL III TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

A. Durata timpului de muncă

Art. 16

(1) Stabilirea și modificarea programului de lucru se face cu consultarea prealabilă a sindicatului semntar al prezentului contract.

(2) Pentru personalul didactic auxiliar și personalul administrativ angajat cu normă întreagă, durata timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 ore pe săptămână.

(3) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii, este, de regulă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(4) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(5) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. La stabilirea perioadelor de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Pentru anumite sectoare de activitate sau profesii din cadrul instituției, se poate stabili o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

(7) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Art. 17

(1) *Activitățile corespunzătoare pentru personalul didactic din cadrul Universității, sunt cele prevăzute în fișa postului.*

(2) *Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și este de cel mult 16 ore pe săptămână.*

(3) *Norma didactică se calculează ca normă medie săptămânală, indiferent de perioada anului universitar în care este efectuată, și se stabilește conform art. 80 din Legea nr.128/1997, republicată și modificată.*

(4) *Norma didactică săptămânală medie, calculată în ore convenționale pentru activitățile didactice, este cea stabilită prin art. 81 din Legea nr. 128/1997, republicată și modificată.*

Art. 18

Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi stabilit de comisia paritară constituită la nivel de instituție.

Art. 19

Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare în locuri special amenajate de către angajator.

Art. 20

(1) *Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, ca mod de organizare flexibil a timpului de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză;*

(2) *Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.*

Art. 21

Începutul și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilește pe categorii de personal, de conducerea Universității cu consultarea sindicatelor.

Art. 22

(1) *Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții deosebite beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege.*

(2) *Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate calitatea și drepturile de salariat, precum și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.*

(3) *Salariatele care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani pot lucra cu ½ normă, dacă nu beneficiază de creșă sau cămin, fără a le fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care au fost încadrate în aceste condiții se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă.*

(4) *La cererea întemeiată a salariatelor gravide, angajatorul va permite efectuarea de controale medicale în timpul programului de lucru, conform*

recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale. Salariată în cauză este obligată să prezinte adeverință medicală privind efectuarea controalelor pentru care s-a învoit.

Art. 23

În durata normală a timpului de muncă nu intră timpii consumați cu echiparea/dezechiparea la începutul și sfârșitul programului.

Art. 24

Angajatorul are obligația de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat.

B. Munca suplimentară

Art. 25

(1) Orele prestate, la solicitarea angajatorului, peste durata normală a timpului de muncă săptămânal, este considerată muncă suplimentară.

(2) Salariații Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor și numai cu respectarea prevederilor art. 16 și 17 din prezentul contract. Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art.16 sau art.17 din prezentul contract, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(3) Ceea ce depășește 120 ore/salariat/an necesită și acordul sindicatului din unitate.

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

Art. 26

(1) Orele suplimentare prestate în condițiile art. 25 alin.(2) de personalul didactic auxiliar și de personalul administrativ se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia, salariatul beneficiind, astfel, de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. Planificarea timpului liber compensator se face cu acordul salariatului.

(2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariul corespunzător duratei acesteia.

(3) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile alin. (2) este:

a) 100% din salariul de bază pentru primele 2 ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;

b) 200% din salariul de bază pentru orele următoare, cele efectuate în situații speciale, precum și pentru orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, cu aplicarea art.9 din prezentul CCM.

C. Munca de noapte

Art. 27

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

(2) Durata normală a muncii de noapte nu poate 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.

(3) 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 muncă de noapte.

(4) Salariații de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de minim 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

(5) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile alin.4 sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

Art. 28

(1) Salariații care desfășoară munca 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.

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

(3) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

D. Norma de muncă

Art. 29

(1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

(2) Normele de muncă se vor elabora de către angajator cu acordul sindicatului.

(3) Ori de câte ori se constată că normele de muncă nu mai corespund condițiilor tehnice în care au fost adoptate sau că nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei reexaminări cu participarea efectivă a sindicatului.

E. Repausuri periodice

Art. 30

Timpul de odihnă (repausul periodic) are următoarele forme:

- a) pauza de masă și repausul zilnic;
- b) repausul săptămânal;
- c) sărbătorile legale.

Art. 31

(1) *Salariații Universității a căror durată zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, au dreptul la o pauză de masă de cel puțin 30 de minute .*

(2) *Pauza de masă nu se include în durată zilnică normală a timpului de muncă.*

(3) *Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.*

Art. 32

(1) *În fiecare săptămână, salariații au dreptul la două zile consecutive de repaus.*

(2) *Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.*

(3) *În situațiile în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, prin contractul individual de muncă se vor stabili, pentru fiecare situație în parte, alte zile ale săptămânii de repaus săptămânal.*

(4) *În situația prevăzută la alin. (3), salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit la art. 26 alin(3) lit. b din prezentul contract.*

(5) *În situații de excepție, după o perioadă de activitate continuă de cel mult 14 zile calendaristice, zilele de repaus săptămânal se acordă cumulat, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului.*

(6) *Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. 5 au dreptul la o compensație stabilită la art. 26 alin.(3) lit. b din prezentul contract.*

(7) *În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal se poate suspenda pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.*

(8) *Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (7) au dreptul la o compensație în bani stabilită la art. 26 alin. (3) lit. b din prezentul contract.*

(9) *În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulate, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului.*

Art. 33

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

a. *1 și 2 ianuarie;*

b. *prima și a doua zi de Paște;*

c. *1 mai;*

d. *1 decembrie;*

e. *prima și a doua zi de Crăciun;*

f. *2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.*

(2) *Prevederile alin. precedent nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită specificului activității.*

(3) *Salariaților care lucrează la locurile de muncă prevăzute la alin. (2) li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.*

(4) *În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul*

de bază de 200 % (art. 26 alin.3 lit.b) din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Art. 34

Salariații pot solicita, în mod justificat, decalarea programului de lucru. Conducerea instituției va analiza cererea și va aproba aceasta în funcție de posibilități.

F. Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

Art. 35

(1) Cadrele didactice beneficiază de concediu de odihnă cu o durată de cel puțin 62 de zile lucrătoare, respectiv de 78 de zile calendaristice, iar acesta se corelează cu acanțele studenților. Zilele de concediu care nu pot fi efectuate în vacanța studenților, se vor programa în perioadele în care cadrele didactice nu au activități didactice programate.

(2) Personalul didactic auxiliar și personalul administrativ au dreptul, în fiecare an calendaristic, la concediu de odihnă plătit, cu o durată de 20 - 25 zile lucrătoare, în raport de vechimea în muncă, după cum urmează:

<u>Vechimea în muncă</u>	<u>Durata concediului</u>
până la 5 ani	21 zile lucrătoare
între 5 și 15 ani	24 zile lucrătoare
peste 15 ani	28 zile lucrătoare

(3) Personalul din activitatea de cercetare științifică atestat din cadrul instituției, are dreptul la un concediu de odihnă plătit, stabilit în raport cu vechimea în muncă, după cum urmează:

<u>Vechimea în muncă</u>	<u>Durata concediului</u>
până la 5 ani	24 zile lucrătoare
între 5 – 15 ani	26 zile lucrătoare
peste 15 ani	28 zile lucrătoare

(4) Durata concediului de odihnă pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Art. 36

(1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an integral sau fracționat.

(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.

(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până în luna martie a anului următor, tuturor salariaților care într-un an calendaristic nu au efectuat concediul de odihnă la care aveau dreptul.

(4) Persoanele care nu au efectuat, integral sau parțial, concediul de odihnă la care aveau dreptul din motive datorate angajatorului, vor primi o despăgubire egală cu indemnizația de concediu calculată în raport cu numărul de zile de concediu neefectuate, înmulțit cu media zilnică a salariului de bază, a sporului de vechime și, după caz, a indemnizației pentru funcția de conducere, luate împreună, corespunzătoare lunii decembrie.

(5) Despăgubirea prevăzută mai sus, urmează a fi suportată de cel din vina căruia nu s-a efectuat concediul de odihnă.

(6) Nu există vină și deci nu se va plăti despăgubire salariaților care s-au aflat în următoarele situații:

- a) au fost reținuți la serviciu, existând în acest sens o dispoziție scrisă a conducerii instituției;
- b) nu au putut efectua concediul de odihnă programat în ultimele luni ale anului, întrucât în această perioadă au fost în concediu medical;
- c) s-au aflat în una dintre situațiile prevăzute la art.40.

Art. 37

(1) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă. În această situație, sumele cuvenite sunt egale cu indemnizația de concediu aferentă perioadei efectiv lucrate.

(2) Au dreptul la compensarea în bani a concediului de odihnă cuvenit pentru perioada lucrată de la începutul anului calendaristic și salariații chemați să-și satisfacă serviciul militar în termen.

(3) În cazul decesului salariatului, suma reprezentând compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat se va acorda membrilor săi de familie – soț, copii, părinți.

Art. 38

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

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

(3) Pentru salariații încadrați cu fracțiuni de normă, indemnizația de concediu de odihnă se calculează avându-se în vedere veniturile prevăzute la alin.(2), cuvenite pentru fracțiunea sau fracțiunile de normă care se iau în calcul.

(4) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data plecării în concediu.

Art. 39

(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări stabilite de angajator cu consultarea sindicatului, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale.

(2) Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(3) La programarea concediilor de odihnă ale salariaților, conducerea unității va ține seama, în măsura în care este posibil, și de specificul activității celuilalt soț.

Art. 40

(1) Programarea concediului de odihnă va fi modificată, la cererea salariatului, în următoarele cazuri:

- a) salariatul se află în concediu medical;
- b) salariatul cere concediu de odihnă înainte sau în continuarea concediului de maternitate;
- c) salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice;
- d) salariatul este chemat să satisfacă obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;

e) salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare, în țară ori în străinătate;

f) salariatul are recomandare medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, caz în care data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală;

g) salariața/salariatul se află în concediu plătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani.

(2) Conducerea unității poate modifica programarea concediului de odihnă, dacă salariatul, din motive obiective (alte motive decât cele menționate la alin. (1)), solicită acest lucru.

Art. 41

(1) Dacă în timpul concediului de odihnă intervine una dintre situațiile menționate la art. 40 alin (1) lit. a), c), d) și e), efectuarea acestuia se întrerupe.

(2) Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe și în cazul în care salariața intră în concediu pentru maternitate, precum și în cazul în care salariatul este rechemat, prin dispoziția scrisă a conducerii instituției, în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În situația rechemării, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventuale prejudicii suferite de salariat ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

(3) Pentru cazurile de întrerupere a concediului, menționate la alin. (1) și (2), salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective sau, când aceasta nu este posibilă, la data stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceluiași an calendaristic sau următor.

Art. 42

(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată de 3 zile lucrătoare.

(2) În fiecare an calendaristic, salariații încadrați în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile, iar salariații nevăzători cu o durată de 6 zile.

Art. 43

(1) În afara concediului de odihnă salariații Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași au dreptul la zile de concediu plătit, în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile;
- b) nașterea unui copil – 5 zile+10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
- c) căsătoria unui copil-3 zile;
- d) decesul soțului sau al unei rude de până la gradul II a salariatului, socrilor – 3 zile;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea de reședință – 5 zile;
- f) donatorii de sânge – conform legi;

(2) Concediul plătit, prevăzut la alin. (1) se acordă, la cererea solicitantului, de conducerea instituției.

Art. 44

Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la 30 de zile lucrătoare, concediu fără plată, acordat de conducerea instituției, la cererea motivată a salariaților.

Art. 45

(1) Salariații Universității “Alexandru Ioan Cuza” Iași au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

a) susținerea examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de licență/absolvire/disertație, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentare la concurs în vederea ocupării unui post în altă unitate.

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

a) în afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 2 ani, salariații mamă poate beneficia de încă un an concediu fără plată;

b) 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 mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive de concediu fără plată;

c) 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 -, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.

(3) În cazul decesului mamei, tatăl copilului, la cererea sa, va beneficia de concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului, rămas neutilizat la data decesului, iar drepturile ce s-ar fi cuvenit mamei pentru creșterea copilului până la doi ani se vor acorda tatălui, dacă acesta are copilul în îngrijire.

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

(5) Concediile fără plată acordate în condițiile alin. (1) lit.a) nu afectează vechimea în muncă.

Art. 46

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

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

Art. 47

(1) Cadrele didactice beneficiază de dreptul la concediu platit de 12 luni, la fiecare 7 ani de predare efectivă la catedra, pentru conferențiarilor și profesorii universitari care finalizează cercetări, tratate, studii cuprinse în programele de cercetare ale instituțiilor de învățământ superior; eșalonarea efectuării acestui concediu este

aprobată de Senatul universitar, conform art.103 lit. c) din Legea 128/1997, republicată și modificată, privind acordarea anului sabatic.

(2) Salariații beneficiază de gratuitate s-au reduceri de taxe pentru toate tipurile de activități pentru care Senatul Universității a stabilit taxe sau poate acorda gratuități.

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

G. Concediile pentru formare profesională

Art. 48

(1) Salariații Universității "Alexandru Ioan Cuza" Iași au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art. 49

(1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.

Art. 50

(1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată conducerii instituției cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1). Perioada maximă/an, pentru care se poate acorda o astfel de formă de concediu, este prevăzută la art. 45(1) din prezentul contract.

Art. 51

(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuielile sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute în Codul muncii, 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.

(2) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu conducerea instituției.

(3) Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată conducerii instituției în condițiile prevăzute la art. 50 (1) din prezentul contract.

(4) Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile convenite salariatului, altele decât salariul.

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 52

(1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat din cadrul Universității “Alexandru Ioan Cuza” Iași are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului de muncă.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri.

Art. 53

(1) Plata salariului se face chenzinal și se efectuează prin virament într-un cont bancar, la datele stabilite prin normele legale în vigoare, înaintea oricărui alte obligații bănești ale instituției.

(2) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea nejustificată a plății drepturilor bănești cu mai mult de trei zile sau neplata acestora, vor fi sancționate potrivit legislației în vigoare fiind obligate la plata de daune interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

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

(4) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatului, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.

Art. 54

În scopul salarizării și al acordării celorlalte drepturi bănești pentru personalul din Universitate, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor de salarii și constituirea surselor suplimentare acestora, înainte de adoptarea proiectului de buget fundamentat la nivelul instituției, facultăților, departamentelor și catedrelor.

Art. 55

(1) La stabilirea salarizării, părțile convin să respecte următoarele principii:

a) pentru personalul didactic de predare, salariile de bază vor fi diferențiate pe funcții, didactice, titlul științific, norma didactică, calitatea activității didactico-științifice stabilite pe baza procedurii de evaluare anuală, vechimea recunoscută în învățământ și condițiile specifice în care își desfășoară activitatea, în conformitate cu prevederile Legii nr. 128/1997, și se stabilesc potrivit O.U.G. nr. 4/2006; salariul de bază este constituit din:

- salariul de încadrare prevăzut în grila de salarizare, negociat, la care se adaugă sporurile cu caracter permanent prevăzute de Legea nr. 128/1997;
- indemnizațiile;

b) pentru personalul didactic care desfășoară activități de cercetare pe bază de contracte, se vor întocmi acte adiționale la contractul de muncă. Plata aferentă acestor activități se realizează în conformitate cu prevederile HG 1579/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice din 18 decembrie 2002, HG 327/20.03.2003 privind plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate din fondurile bugetare și a HG 475/23.05.2007, anexa nr. 3 - plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate începând cu luna mai 2007 din fonduri bugetare alocate Planului național II;

- c) pentru personalul angajat, atât pe perioadă nedeterminată cât și pentru perioada determinată, în baza Legii nr. 319/8.07.2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, plata aferentă activităților de cercetare se realizează în conformitate cu prevederile HG 1579/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice din 18 decembrie 2002 și a HG 327/20.03.2003 privind plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate din fondurile bugetare și a HG 475/23.05.2007, anexa nr. 3 - plafoanele pe baza cărora se calculează costurile salariale directe la contractele de finanțare încheiate începând cu luna mai 2007 din fonduri bugetare alocate Planului național II.
- d) pentru personalul didactic auxiliar, salariile de bază vor fi diferențiate pe funcții, grade și trepte profesionale și se stabilesc conform O.U.G. nr. 4/2006;
- e) pentru personalul administrativ, salariile de bază vor fi diferențiate pe funcții, grade și trepte profesionale, ținându-se cont de pregătirea profesională, de vechimea în muncă, de atribuțiile de serviciu și incluzând indemnizațiile, și se stabilesc conform O.U.G. nr. 3/2006;
- f) pentru personalul din cadrul instituției, salariile vor fi negociate între limitele minime și maxime, în prezența liderului sindical din unitate, la solicitarea salariatului membru de sindicat.

(2) Pentru personalul didactic salarizat prin plata cu ora sau cumul, calculul se face la norma didactică, cu respectarea tranșelor de vechime în învățământ a persoanei în cauză, la care se adaugă și sporurile care fac parte din salariul de bază, conform Metodologiei MedC.

Art. 56

(1) Sporurile și alte adaosuri ce se acordă în condițiile prezentului contract sunt:

- a) personalul didactic și de cercetare din cadrul Universității, care are titlul științific de doctor, primește un spor de 15% din salariul de bază;
- b) personalul didactic și de cercetare care desfășoară activități în condiții de risc, potrivit legii, primește un spor de până la 30% din salariul de bază și care face parte din acesta;
- c) personalul didactic cu performanțe deosebite în pregătirea studenților, în inovare didactică și în cercetare științifică, precum și cu o vechime de peste 15 ani în învățământ, poate beneficia de gradația de merit, acordată prin concurs în condițiile prevăzute de Legea 128/1997;
- d) personalul didactic, didactic auxiliar, de cercetare și de proiectare poate beneficia de salariu de merit, conform legii - un cadru didactic nu poate beneficia simultan de gradație de merit și de salariu de merit ;
- e) spor de vechime în muncă, calculat după cum urmează:

<u>Tranșa de vechime</u>	<u>Spor la salariul de bază</u>
3 - 5 ani	5%
5 - 10 ani	10%
10 - 15 ani	15%
15 - 20 ani	20%
peste 20 ani	25%

- Sporul corepunzător vechimii în muncă, calculat conform prevederilor de mai sus, se plătește începând cu data de 1 a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea.
- f) spor de 15% la salariul de bază pentru personalul muncitor care lucrează în condiții improprii și penibile, conform normelor legale;

- g) *pentru condiții periculoase sau vătămătoare, se acordă un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective, conform regulamentului Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și al Ministerului Sănătății și Familiei, nr. 6366/1993;*
- h) *pentru condiții de muncă deosebit de grele, stabilite conform Legii nr.31/1991, personalul beneficiază de un spor la salariul de bază conform regulamentului;*
- i) *spor de 25% din salariul de bază pentru lucrul în timpul nopții;*
- j) *spor de 15% din salariul de bază pentru salariații care dețin titlul științific de doctor, alții decât personalul didactic;*
- k) *personalul de pază din cadrul Universității care păzește obiective de patrimoniu, beneficiază de un spor de 5% din salariul de bază;*
- l) *pentru munca suplimentară și pentru orele lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale, se acordă un spor de:*
 - *100% din salariul de bază pentru primele 2 ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru;*
 - *200% din salariul de bază pentru orele următoare precum și pentru orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în zilele în care nu se lucrează, conform reglementărilor în vigoare.*

Acest spor se acordă în cazul în care munca astfel prestată nu poate fi compensată cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile;

- m) *în caz de deces al unui salariat din cadrul Universității, urmașii acestuia beneficiază de un ajutor de deces, acordat din bugetul asigurărilor sociale, în cuantumul comunicat de CNPAS valabil la data decesului; ajutorul de deces se achită unei singure persoane care poate fi, după caz: soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul sau moștenitorul;*
- n) *în caz de deces a unui cadru didactic din Universitate, urmașii acestuia beneficiază de un ajutor de deces în cuantum de cinci salarii de bază din bugetul asigurărilor sociale sau din veniturile extrabugetare ale universității;*
- o) *dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de 3 salarii de bază; diferența de 2 salarii se va plăti după stabilirea, în condițiile legii, a cauzei decesului;*
- p) *în caz de deces al unui membru de familie (soțul/soția, copiii proprii, copiii adoptați, copiii aflați în plasament familial sau cei încredințați spre creștere și educare familiei, în vârstă de până la 18 ani, copiii indiferent de vârstă, aflați în întreținere, dacă au devenit inapți pentru muncă din cauza stării de sănătate înainte de împlinirea vârstei de 18 ani, respectiv 26 de ani dacă se află în continuarea studiilor, părinții și bunicii oricărui dintre soți) care nu are un drept propriu de asigurări sociale și se află în întreținerea salariatului, se acordă un ajutor de deces în condițiile stipulate la litera (o); dovada că membrul de familie s-a aflat în întreținerea salariatului se face prin declarație pe propria răspundere de către salariat;*
- q) *un salariu de bază, plătit de instituție mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu de bază;*
- r) *dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, produs din vina instituției în legătură cu munca, ori a contractării unei boli profesionale, instituția va plăti acestuia o compensație egală cu diferența dintre salariul avut la data ivirii incapacității și ajutorul primit din fonduri proprii.*

(2) În fila de buget a Universității se vor evidenția și se vor asigura sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acestuia.

Art. 57

Părțile contractante convin ca personalul din Universitate să beneficieze de următoarele premii:

- a) un premiu anual (al 13-lea salariu) de un salariu mediu lunar de bază realizat în anul pentru care se face plata, conform H.G. nr. 829/1994, și care se acordă la sfârșitul anului calendaristic;
- b) Universitatea va constitui un fond de premiere lunar prin aplicarea unei cote de 2% asupra fondului de salarii prevăzut în bugetul de venituri și cheltuieli al instituției, urmând ca din acest fond conducerea instituției să acorde premii salariaților care au realizat sau au participat direct la obținerea unor rezultate în activitate, apreciate ca valoroase; sumele neconsumate din acest fond vor fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar și în același scop;
- c) din fondul constituit în limita a 30% din totalul veniturilor nete realizate din activități desfășurate în regim extrabugetar de către Universitate, în sensul realizării prin efort propriu a unor venituri suplimentare față de cele prevăzute inițial la elaborarea bugetului de venituri și cheltuieli al instituției, se vor acorda, după criteriile și condițiile stabilite de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, premii speciale personalului care a contribuit la aceste fonduri;
- d) pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată, personalul primește, în condițiile legii, un salariu de merit de 15% din salariul de bază și care face parte din acesta;
- e) primă de instalare, echivalentă cu un salariu de bază, conform Legii 128/1997, republicată și modificată și art.23 din H.G. 281/1993, cu modificările ulterioare; preparatorii și asistenții universitari beneficiază de prima de instalare o singură dată, la angajarea prin concurs, în primii 5 ani de la absolvirea studiilor;
- f) salariații care se pensionează pentru limită de vârstă și muncă depusă primesc din partea instituției o indemnizație egală cu două salarii de bază avut în luna pensionării, din următoarele surse de finanțare: 50% Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" Iași și 50% părțile co-semnatore ale Contractului Colectiv de Muncă unic la nivel național pe anii 2007-2011 (Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului; Ministerul Sănătății; Ministerul Culturii și Cultelor). Cota ce revine spre finanțare părților co-semnatore ale Contractului Colectiv de Muncă unic la nivel național pe anii 2007-2011 se va solicita direct de la instituțiile amintite;
- g) cadrele didactice care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate în servirea învățământului, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în senatul Universității, împreună cu indemnizația prevăzută la litera (f);
- h) personalul didactic auxiliar și nedidactic care se pensionează, cu o vechime minim de 25 ani în Universitate, vor primi o diplomă de fidelitate în servirea universității, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în senatul Universității, împreună cu indemnizația prevăzută la litera (f);

Art. 58

(1) Orele prestate peste norma didactică vor fi remunerate sub formă plată cu ora sau cumul, cu acordarea sporurilor cuvenite, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare, condiționat de încadrarea în finanțarea facultăților, departamentelor, colegiilor prin bugetul de stat, sursele extrabugetare și cu respectarea Cartei Universității.

(2) Orele prestate peste norma de cercetare, în cazul personalului menționat la art. 55 c) vor fi remunerate ca ore suplimentare conform Codului Muncii (Legea 53/2003), maxim 32 ore/lună.

Art. 59

Activitatea de cercetare a personalului didactic și auxiliar prestată în afara normei, va fi remunerată proporțional cu venitul net realizat în contractele în executarea cărora este depusă, conform reglementărilor în vigoare.

Art. 60

(1) Salariații Universității din stațiunile METEO beneficiază de aceleași drepturi cu cele prevăzute pentru această categorie de salariați în contractele colective de muncă specifice Institutului Național de Meteorologie și Hidrologie . (I.N.M.H.).

(2) Salariații Grădiniței Universității vor beneficia de aceleași drepturi cu cele prevăzute pentru această categorie în contractele colective de muncă din Învățământul preuniversitar și din sistemul sanitar.

(3) Salariații care își desfășoară activitatea în unități cu caracter special (raze X, nuclear, etc) vor beneficia de drepturile conferite de reglementările în domeniu.

Art. 61

(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.

Art. 62

(1) Plata salariului se face, pentru personalul didactic auxiliar și administrativ, în baza pontajelor lunare certificate de responsabilul administrativ sau, în lipsa acestuia de șeful de compartiment și avizate de decanul facultății/șeful de serviciu (direcție). Pontarea muncii prestate se realizează prin consemnarea în foile de pontaj a numărului întreg de ore de lucru efectuate zilnic, corelat cu înscrisurile din condica de prezență.

(2) Consemnarea în condica de prezență de către șefii pe linie ierarhică sau funcțională, indiferent de nivel, a lipsei salariatului (cu funcție de execuție didactic auxiliară sau administrativă) de la locul de muncă sau intrarea acestuia în repaus voluntar, în afara intervalului de repaus stabilit la nivel de unitate, are ca urmare neincluderea în pontaj a orei menționate în condică. Dacă șeful direct al salariatului despre care se efectuează consemnarea confirmă realitatea celor înscrise pentru un număr mai mare de ore, neincluderea în pontaj se face pentru numărul de ore semnalate de șeful direct.

Dacă șeful direct al salariatului despre care se efectuează consemnarea menționează că a dat dispoziție salariatului să efectueze în intervalul consemnat o sarcină de serviciu în alt loc decât cel controlat, și salariatul execută acea sarcină de serviciu, neinclusiv în pontaj a orei consemnate în condică nu mai operează.

Art. 63

Salariații trimiși în delegație vor beneficia de următoarele drepturi:

- a) Decontarea cheltuielilor de transport și a costului cazării;*
- b) Diurna de deplasare al cărei quantum se stabilește prin actele normative ce se aplică la instituțiile publice.*

CAPITOLUL V

CONDIȚII SĂNĂTATE ȘI PROTECȚIA MUNCII

Art. 64

Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” Iași are obligația de a asigura condițiile necesare desfășurării normale a activităților didactice, a celor de cercetare științifică, administrative și de întreținere.

Art. 65

(1) În vederea asigurării condițiilor de protecție a muncii și pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, conducerea Universității “Alexandru Ioan Cuza” Iași are următoarele obligații:

- a) să stabilească măsurile tehnice, sanitare și organizatorice de protecție a muncii, corespunzător condițiilor și factorilor de mediu specifici unității;*
- b) să stabilească pentru salariați și pentru ceilalți participanți la procesul de muncă atribuțiile și răspunderea ce le revin în domeniul sănătății și securității muncii, corespunzător funcțiilor exercitate;*
- c) să elaboreze reguli proprii pentru aplicarea normelor de protecție a muncii, corespunzător condițiilor în care salariații își desfășoară activitatea la locurile de muncă;*
- d) să asigure și să controleze, prin compartimentul specializat, cunoașterea și aplicarea, de către toți salariații și participanții la procesul de muncă, a prevederilor legale în domeniul sănătății și securității muncii;*
- e) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare informării și educării salariaților și participanților la procesul de muncă: afișe, pliante, filme, diafilme și alte asemenea cu privire la protecția muncii;*
- f) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire necesare; instruirea se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care își schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, în toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității; instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu;*
- g) să asigure, pe cheltuiala unității, instruirea, testarea și perfecționarea profesională a persoanelor cu atribuții în domeniul sănătății și securității muncii;*

- h) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și a profesiilor prevăzute în normele de protecție a muncii;
- i) să angajeze numai persoane care, în urma controlului medical și a verificării aptitudinilor psihoprofesionale, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute;
- j) să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicina muncii, toți salariații Universității trebuind supuși unui control anual specific de medicina muncii;
- k) să țină evidența locurilor de muncă cu condiții deosebite: vătămătoare, grele, periculoase, precum și a accidentelor de muncă, bolilor profesionale, accidentelor tehnice și avariilor;
- l) să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;
- m) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al efectuării cercetării accidentelor de muncă;
- n) să asigure realizarea măsurilor stabilite de inspectorii de muncă, cu prilejul controalelor și al cercetării accidentelor de muncă;
- o) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, salariații care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea accidentelor de muncă;
- p) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viața accidentaților și a altor persoane participante la procesul de muncă;
- q) să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii;
- r) să informeze toți salariații asupra obligațiilor ce le revin în domeniul sănătății și securității în muncă precum și sancțiunile în caz de neîndeplinire a acestora;
- s) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor;
- t) să asigure echipamente individuale de protecție;
- u) să acorde obligatoriu echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție.

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

Art. 66

Salariații au următoarele obligații:

- a) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- b) să se informeze periodic la birourile de profil ale Universității asupra modificărilor legislative în domeniu, prin persoane desemnate, responsabile cu sănătatea și securitatea muncii;
- c) să se supună periodic, conform legii, instructajelor în domeniu și controlului medical;
- d) să anunțe biroului de siguranța muncii și cabinetului de medicina muncii orice modificare apărută în fișa postului privind expunerea la riscuri profesionale;
- e) să desfășoare activitatea în așa fel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și pe celelalte persoane participante la procesul de muncă;

- f) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemului de protecție;
- g) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului orice defecțiune tehnică sau altă situație care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională;
- h) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă accidentele de muncă suferite de propria persoană și de alte persoane participante la procesul de muncă;
- i) să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident și să-l informeze de îndată pe conducătorul locului de muncă;
- j) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- k) să refuze sarcini de serviciu care nu corespund pregătirii sale și care ar putea pune în pericol viața salariatului sau a altor persoane;
- l) să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de M.E.C. și Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" Iași, să nu le deterioreze, să nu le descompună, ori să distrugă componente ale acestora.

Încălcarea obligațiilor menționate atrage răspunderea materială, contravențională, disciplinară sau penală, după caz, și recuperarea prejudiciilor produse.

Art. 67

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

Art. 68

(1) Părțile contractante vor stabili locurile de muncă cu condiții deosebite, parțial sau în totalitate, pentru care se acordă drepturi și compensații bănești sau de altă natură, conform reglementărilor în vigoare, acestea neputând fi mai mici de 10% din cuantumul maxim stabilit datorită condițiilor deosebite.

(2) Sporurile pentru salariații ce își desfășoară activitatea în mediul toxic, radioactiv dăunător și/sau generator de boli profesionale se vor acorda în condițiile legii, a actelor normative și ale C.C.M.I. și ale C.C.M.N. Art.24 , Art.27.

(3) Aceste sporuri, precum și alte drepturi prevăzute în Cap.V, vor putea fi acordate doar după efectuarea de către salariații în cauză a controlului medical anual obligatoriu, în caz contrar angajatorul rezervându-și dreptul de a sista acordarea acestor sporuri.

Art. 69

Cheltuielile legate de instruirea și perfecționarea salariaților cu privire la normele și regulile de sănătate și securitate a muncii, de propagandă audiovizuală și de asigurarea echipamentului de protecție, antidoturilor și asistenței medicale, în condițiile prevăzute de lege, revin Universității "Alexandru Ioan Cuza" Iași, în limita fondurilor acordate de M.E.C. Categoriile de salariați care pot beneficia gratuit de echipament de lucru și materiale de protecție, vor fi stabilite prin negocieri în Comisia paritară, în condițiile legii.

Art. 70

Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la protecția muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, materială, civilă și penală, după caz, potrivit legii, fapt ce va fi adus la cunoștința salariaților sub luare de semnătură.

Nerespectarea obligațiilor ce revin angajatorului, privind sănătatea și protecția muncii, constituie contravenție sau infracțiune, după caz, potrivit legii și normativelor în vigoare.

Art. 71

(1) În vederea menținerii și a îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" Iași, prin intermediul decanatelor și conducerilor compartimentelor, se obligă să ia cel puțin următoarele măsuri:

- a) amenajarea ergonomică a locului de muncă;*
- b) asigurarea condițiilor de mediu relativ la: - iluminat, microclimat, o temperatură de minimum 21 de grade Celsius în spațiile unde se desfășoară activități didactice, aerisire, zgomot, vibrații, temperatură, radiații, toxicitate, umiditate, reparații, igienizări periodice etc., conform normelor în vigoare;*
- c) dotarea sălilor cu mijloace moderne de predare: retroproiector, instalație video, table albe și mijloace de scris nepoluante;*
- d) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: vestiare, grupuri sanitare, cantină-restaurant, săli de repaus;*
- e) diminuarea, până la eliminarea totală, a poluării;*
- f) asigurarea a 2 litri de apă minerală pentru fiecare angajat, la locul de muncă, în zilele când temperatura depășește 37 C la umbră, conform legii.*

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

- a) se asigură materiale de protecție (mănuși, halate, săpun, detergenți, prosoape) pentru laboratoarele cuprinse în Anexa 5, din fondurile alocate facultăților și compartimentelor;*
- b) se asigură 1 litru de lapte zilnic, salariaților care lucrează în laboratoarele prevăzute în Anexa 5. în condițiile legii.*

Art. 72

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă și în scopul de a se asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității muncii, se constituie în mod paritar Comitetul de securitate și sănătate în muncă, a cărui componență, atribuții specifice și funcționarea sunt reglementate prin ordin al ministrului muncii și solidarității sociale precum și prin Normele generale de protecție a muncii - art.32 și 33 și art.36 din C.C.M.N., cu privire la existența Comitetului și a condițiilor în care se pot adresa acestuia cu propuneri toți salariații fiind informați.

(2) UNIOSIND. semnatară a prezentului contract și sindicatele componente pot organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, normelor și prevederilor din contractul colectiv cu privire la sănătatea și securitatea în muncă.

Art. 73

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

medicală este gratuită, cheltuielile de examinare fiind suportate conform legii. Controlul medical este obligatoriu pentru toți salariații, nefiind legat de anumite condiții de muncă. Controlul medical este efectuat de cabinetul de medicina muncii al Universității, și este finalizat prin eliberarea fișei de aptitudine în muncă, semnată de medicul de medicina muncii al Universității. Aptitudinea în muncă este valabilă un an de la data eliberării fișei de aptitudine, sau până la apariția unor modificări a postului/condițiilor de muncă, stării de sănătate. Responsabilii în sănătate și securitate la locul de muncă, desemnați pe puncte de lucru (facultăți, departamente, servicii) au obligația de a verifica, cu ocazia instructajului periodic, dacă salariații au efectuat vizita medicală anuală (dacă au viza controlului medical pe fișele de protecția muncii). În cazul neefectuării controlului medical, salariații vor fi direcționați spre cabinetul de medicina muncii al Universității.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin.1. Refuzul salariatului de a se supune examinării medicale constituie abatere disciplinară și va fi sancționată de angajator.

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

(4) La reluarea activității după întreruperea acesteia (creștere copil, concediu fără plată, concediu medical în anumite condiții) salariații vor fi supuși controlului medical de medicina muncii, în vederea începerii activității.

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

Art. 74

(1) Părțile contractante vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani, cel puțin la nivelul drepturilor specifice reglementate de legislația muncii și prevederile prezentului contract.

(2) Salariatele gravide, 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 deplasare și nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor.

(3) Salariatele gravide beneficiază de aplicarea Ordonanței Guvernului nr.96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă.

Art. 75

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

(2) Schimbarea locurilor de muncă, în cazul salariaților care au recomandare medicală în acest sens, se face cu respectarea prevederilor legale, cu acordul sindicatului și cu prioritate pe posturile vacante din Universitate.

(3) Contravaloarea biletelor acordate salariaților trimiși ca urmare a unor recomandări medicale în stațiuni pentru tratarea unor boli profesionale, se suportă integral de Universitate.

(4) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, generată de boli profesionale sau accidente de muncă, este suportată potrivit dispozițiilor Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii sau alte drepturi de asigurări sociale, modificată și completată.

Art. 76

(1) Din fondurile speciale bugetare alocate de către MEdC în acest scop, personalul angajat în Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" Iași va beneficia de 6 călătorii/an dus – întors pe mijloacele de transport feroviar, pe liniile interne, cu reducere de 50% care se acordă, la cererea salariatului, de către instituția angajatoare, la nivel de tren personal clasa a doua pe bază de documente justificative.

(2) Salariații Universității, vor avea acces în Grădina Botanică, Muzeul de Științe Naturale și Planetariu, pe baza legitimației de serviciu vizată la zi, împreună cu maxim doi însoțitori.

Art. 77

(1) Personalul din cadrul Universității beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea transportului, a cazării, a mesei și a tratamentului în bazele de odihnă și tratament ale învățământului și sindicatelor, precum și în alte spații contractate de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

(2) Personalul didactic care însoțește studenți în tabere și/sau excursii beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și masa. De aceleași drepturi beneficiază și copiii acestora, în vârstă de până la 14 ani.

(3) Copiii întregului personal din cadrul Universității aflați în întreținere (elevi/studenți) vor fi scutiți de orice taxă de școlarizare, inclusiv la examenul de admitere o singură dată pentru fiecare examen, an de școlarizare, examen de admitere.

Art. 78

(1) În spațiile Universității este interzis fumatul, cu excepția locurilor special amenajate în acest sens.

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

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

A. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 79

(1) Pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor salariaților, la angajare se vor negocia și încheia contracte individuale de muncă, al căror conținut va cuprinde – cu caracter minimal – prevederile prezentului contract colectiv de muncă pentru salariații reprezentați de sindicatele afiliate la UNIOSIND, afiliată la FNS. "ALMA MATER"; contractele individuale vor cuprinde o clauză de includere a modificărilor la C.C.M. al Universității.

(2) Salariații care nu sunt membri de sindicat, pot solicita UNIOSIND, reprezentarea lor prin prezentul contract, cu condiția acceptării obligațiilor ce le vor reveni față de UNIOSIND și FNS "ALMA MATER" (conform anexei 3 a prezentului contract și art.10).

Art. 80

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

Art. 81

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

(2) Fișa postului pentru fiecare angajat este anexă la contractul individual de muncă al acestuia.

Art. 83

(1) Contractele individuale de muncă se încheie în baza consimțământului părților în formă scrisă, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.

(2) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă conferă salariatului vechime în muncă.

Art. 84

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

(2) Conducerea Universității “Alexandru Ioan Cuza” Iași va consulta UNIOSIND în vederea stabilirii condițiilor și criteriilor de vacantare și de ocupare a posturilor.

(3) Angajatorul – Universitatea “Alexandru Ioan Cuza” Iași - se obligă să aducă la cunoștința salariaților în termen legal posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

(4) La ocuparea posturilor prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara instituției obțin același rezultat, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

Art. 85

(1) Anterior încheierii sau modificării C.I.M., angajatorul are obligația, în termen de 15 zile de la momentul lansării ofertei de muncă, de a informa persoana care solicită angajarea, ori după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le scrie în contract sau să le modifice. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator, la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(2) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părți se va încheia un contract de confidențialitate.

Art. 86

(1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea, prin intermediul concursului organizat de Universitate în acest sens.

(2) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

(3) În cazul muncitorilor necalificați, perioada de probă nu poate depăși 5 zile lucrătoare.

(4) Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni.

(5) Pe durata perioadei de probă salariatul se bucură de toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.

6) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 87

Angajarea unei persoane de către angajator pentru efectuarea de activități didactice în regim de plata cu ora se face cu respectarea legislației în vigoare și a Cartei Universității “Alexandru Ioan Cuza” Iași, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază (carnetul de muncă), cu respectarea prevederilor din prezentul contract.

B. Executarea contractului de muncă.

Art. 88

(1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- d) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- e) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- f) dreptul la concediu de odihnă anual;
- g) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- h) dreptul la demnitate în muncă;
- i) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- j) dreptul la acces la formarea profesională;
- k) dreptul la informare și consultare;
- l) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- m) dreptul la protecție în caz de concediere;
- n) dreptul la negociere colectivă;
- o) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- p) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- b) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- c) obligația de a respecta disciplina muncii;
- d) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- e) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- f) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- g) obligația de a respecta secretul de serviciu.

Art. 89

(1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească structura de organizarea și funcționarea instituției conform principiului autonomiei universitare;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile prezentului contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiuni corespunzătoare potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.
- f) să evalueze periodic activitatea personalului didactic administrativ și contractual, în vederea reatestării pe post. Evaluarea se poate face ori de câte ori se constată lipsa de eficiență și neglijență în activitate.

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condiții corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a instituției, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea instituției;
- e) să se consulte cu sindicatul în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele salariaților;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

C. Modificarea CIM

Art. 90

(1) Contractul individual se poate modifica în ceea ce privește durata contractului, locul muncii, felul muncii, profilul activității, condițiile de muncă, drepturile salariale, timpul de muncă și timpul de odihnă numai cu acordul părților, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

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

Art. 91

(1) Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă. Pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile. Salariatul are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege.

(3) Prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consințământul scris al salariatului.

(4) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an. În mod excepțional, perioada detașării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, cu acordul ambelor părți, din 6 în 6 luni. Salariatul poate refuza detașarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepțional și pentru motive personale temeinice.

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

(6) Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consințământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

D. Suspendarea C.I.M.

Art. 92

(1) Suspendarea C.I.M. poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea C.I.M. are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

Art. 93

C.I.M. se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporală de muncă;
- c) carantină;
- d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;
- e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- g) forța majoră;
- h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în Condițiile codului de procedură penală;
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 94

(1) C.I.M. se suspendă din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru îngrijirea copilului de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;
- g) Contractul individual de muncă poate fi suspendat pentru absențe nemotivate de cel mult patru zile, în condițiile în care nu se dovedește existența unei abateri disciplinare.

Art. 95

- (1) CIM poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:
- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
 - b) ca sancțiune disciplinară;
 - c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
 - d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
 - e) pe durata detașării.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) literele a, b și c, dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea avută anterior și i se va plăti o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

Art. 96

(1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondurile de salarii, de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

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

Art. 97

C.I.M. poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

E. Încetarea CIM

Art. 98

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

- g) de drept, conform prevederilor art. 56 lit. a-k din Codul Muncii;
- h) ca urmare a convenției părților, la data convenită de acestea;
- i) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile limitative prevăzute de lege.

(2) Încetarea contractului de muncă din inițiativa Universității "Alexandru Ioan Cuza" Iași (concedierea) pentru motive neimputabile salariatului se va face cu avizul sindicatului când, potrivit legislației în materie de dreptul muncii, acesta este necesar.

Art. 99

În cazul personalului didactic și didactic auxiliar măsura de desfacere a contractului individual de muncă va avea la bază criteriile prevăzute de Legea nr. 128/1997 – Statutul personalului didactic completate cu dispozițiile Codului Muncii și ale Cartei Universității.

Art. 100

(1) În toate cazurile în care se procedează la concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului precum și pentru motive care țin de persoana salariatului reglementate la art. 61 lit. c)- d) din Codul muncii, instituția este obligată să acorde un preaviz de 30 zile calendaristice.

(2) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze 4 ore/zi din timpul efectiv al programului normal de lucru, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Personalul didactic aflat în această situație își va efectua integral norma didactică prevăzută în statul de funcții. Orele absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator.

(3) În cazul în care o persoană este concediată fără să i se acorde preavizul prevăzut la alin (1), aceasta are dreptul la o indemnizație egală cu salariul de bază pe o lună, avut la data concedierii.

Art. 101

(1) Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau 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 certificate medicale conform legii;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, 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 sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- h) pe durata îndeplinirii 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 o perioadă de minimum 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare, salariaților care s-au aflat în situațiile prevăzute la alin. (2) litera "e" și "f", pentru motivul prevăzut de art. 61 alin. (1) lit. "d" din Codul muncii (necorespondere profesională).

Art. 102

(1) Salariații concediați pentru motive neimputabile lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului precum și de o compensație de 50% din salariul lunar, acordată de angajator în afara drepturilor cuvenite la zi.

(2) Prevederile alin (1) sunt aplicabile atunci când concedierea a intervenit din următoarele motive:

- a) desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice;
- b) desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat și nu i s-a oferit trecerea într-o muncă corespunzătoare;
- d) în postul ocupat de persoana încadrată în muncă este reintegrat, pe baza hotărârii organelor competente, cel care a deținut anterior acest post.

Art. 103

În cazul în care instituția este pusă în situația de a efectua reduceri de personal potrivit art.68 din Codul muncii, părțile convin asupra respectării următoarelor principii:

- a) conducerea Universității va pune la dispoziția sindicatului, în vederea formulării propunerilor din partea acestuia, a justificării tehnico-economice în legătură cu măsurile privind posibilitățile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională etc.
- b) justificarea tehnico-economică, împreună cu obiecțiile și propunerile sindicatului, va fi supusă spre analiză și avizare Senatului Universității;
- c) concomitent, conducerea instituției va informa sindicatul asupra motivelor care stau la baza reducerii numărului de salariați, precum și asupra eventualelor posibilități de redistribuire a acestora; notificarea în scris a sindicatului se face cu 90 de zile calendaristice anterior emiterii deciziilor de concediere, asupra intenției de concediere colectivă;
- d) notificarea intenției de concediere colectivă se face sub forma unui proiect de concediere colectivă, care trebuie să cuprindă:
 - numărul total și categoriile de salariați angajați;
 - motivele care determină concedierea;
 - numărul și categoriile de salariați care vor fi afectați de concediere;
 - criteriile avute în vedere potrivit contractului colectiv de muncă aplicabil pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
 - măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
 - măsurile pentru atenuarea consecințelor concedierii și compensațiile ce urmează să fie acordate salariaților supuși concedierii, conform dispozițiilor legale și contractului colectiv de muncă aplicabil;
 - data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
 - termenul înăuntru căruia sindicatul poate face propuneri pentru evitarea sau diminuarea numărului salariaților concediați;

Art. 104

Angajatorul are obligația să notifice proiectul de concediere inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă la aceeași dată la care a notificat sindicatul.

Art. 105

(1) *Sindicatul poate propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor sau diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii propiectului de concediere.*

(2) *Angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate potrivit alin.(1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora.*

Art. 106

(1) *În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.*

(2) *Notificarea trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă precum și rezultatele consultării cu sindicatul, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.*

(3) *Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării sindicatului, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă. Sindicatul poate transmite eventual puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.*

(4) *La solicitarea motivată a oricăreia din părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin.1, fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz. Despre reducere și motivele care au stat la baza acordării ei inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în timp util angajatorul și sindicatul.*

(5) *La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consulatrea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere prevăzută în prezentul articol la alin.1 ca fiind data emiterii deciziilor de concediere, decizie ce va fi comunicată în scris angajatorului și sindicatului.*

Art. 107

(1) *În situația în care, disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea instituției va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desființat dacă i se oferă sau nu un loc de muncă ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeași instituție.*

(2) *În cazurile în care salariaților nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceștia refuză locul de muncă oferit sau cuprinderea într-o formă de recalificare, conducerea instituției le va comunica în scris termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.*

Art. 108

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

- a) C.I.M. ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- b) C.I.M. ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea instituției;
- c) C.I.M. ale persoanelor care îndeplinesc condițiile de pensionare la cererea lor;
- d) C.I.M. ale salariaților care au și alte surse de venituri.

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

- a) competența profesională dovedită prin calitatea activității depuse, îndemânare, aptitudini;
- b) încadrarea în disciplina muncii, etica profesională și comportamentul în instituție motivațiile în muncă;
- c) nivelul studiilor;
- d) vechimea totală în muncă și în specialitatea postului ocupat;
- e) vechimea în aceeași instituție.

(3) În cazul în care departajarea nu se poate realiza potrivit aliniatului (2) se va ține seama de următoarele:

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în cadrul instituției, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul mai mic, fără ca prin aceasta să se poată desface contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat de reducere;
- b) măsura să afecteze mai întâi persoane care nu au copii 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, precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare la cererea lor.

(4) 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 instituția un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze o activitate într-o anumită perioadă de timp, conducerea instituției nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri pentru perioada rămasă nelucrată până la împlinirea termenului, dacă măsura desfacerii contractului de muncă nu-i este imputabilă.

(5) În ipoteza în care două sau mai multe persoane salariate sunt în aceeași situație, disponibilizarea se va face cu consultarea sindicatului

Art. 109

(1) Angajatorul nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de 9 luni de la data concedierii acestora.

(2) În cazul în care, în această perioadă, angajatorul reia activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, acesta are obligația să încunoștiințeze în scris despre aceasta sindicatul și să facă publică măsura. Salariații care au fost concediați au dreptul de a fi reangajați pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.

(3) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reîncadrați, nu solicită în scris, în termen de 10 zile de la data anunțului, acest lucru, angajatorul poate face noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 110

(1) În cazul încetării contractului de muncă prin demisia angajatului, termenul de preaviz acordat de salariat angajatorului este de 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv 30 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(2) C.I.M. încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale sau parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(3) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu-și îndeplinește obligațiile asumate prin CIM.

Art. 111

(1) Conducerea Universității va putea desface contractul individual de muncă al salariatului pentru abaterea disciplinară, numai cu respectarea dispozițiilor legale în materie, a prevederilor Cartei Universității, Regulamentului de ordine interioară precum și a actelor normative incidente .

(2) Prin abatere disciplinară se înțelege orice faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, fișa postului, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil precum și ordinile și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 112

(1) Contractul individual de muncă va cuprinde, în afară de clauzele generale, și următoarele clauze specifice:

- clauza cu privire la respectarea Cartei Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași și a Hotărârilor Senatului /Biroului Senat al Universității, sub sancțiunea nerespectării acestora ca abatere disciplinară;
- clauza cu privire la formarea profesională;
- clauza de neconcurență;
- clauza de mobilitate;
- clauza de confidențialitate;
- clauza de fidelitate pentru toți salariații instituției.

(2) Personalul administrativ cu o vechime neîntreruptă de cel puțin 10 ani în cadrul Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași va beneficia de un spor de fidelitate de 15% ca și personalul didactic auxiliar, dacă în ultimii cinci ani de activitate salariatul nu a fost sancționat.

Art. 113

(1) Clauza de neconcurență obligă pe salariat să nu presteze, după încetarea contractului de muncă, în interesul său propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la Universitate sau să nu presteze o activitate în favoarea unui terț care se află în relații de concurență cu Universitatea.

(2) În cuprinsul contractului individual de muncă vor fi prevăzute în mod concret activitățile ce sunt interzise salariatului pe durata contractului.

(3) Indemnizația de neconcurență lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază și este de cel puțin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului în ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

Clauza de neconcurență își produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

(4) Clauza de neconcurență nu poate fi stabilită pe durata perioadei de probă.

(5) În cazul nerespectării clauzei de neconcurență salariatul va fi obligat la restituirea indemnizației și, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs Universității „Alexandru Ioan Cuza”.

Art. 114

(1) Prin clauza de mobilitate părțile contractului individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă.

(2) În acest caz salariatul beneficiază de decontarea abonamentelor și biletelor de călătorie.

Art. 115

(1) Prin clauza de confidențialitate părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă.

(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune interese.

Art. 116

Modelul contractului individual de muncă este cel prevăzut în Anexa 1.

CAPITOLUL VII FORMAREA ȘI PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 117

(1) Prin formare și perfecționare profesională părțile convin să înțeleagă orice procedură de calificare, recalificare, specializare și perfecționare, prin care salariatul își lărgeste și/sau aprofundează domeniul de competență, și care este atestată printr-un certificate sau diplomă eliberată în condițiile prevăzute de Legea Învățământului, salariatul având posibilitatea, în acest sens, să urmeze formele de perfecționare stabilite de angajator în planul anual de formare profesională elaborat cu consultarea sindicatului.

(2) Planul de formare profesională face parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă.

(3) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între sindicat și patronat.

(4) Formarea și perfecționarea profesională se fac ținând seama de următoarele principii:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară calificarea și/sau perfecționarea, căile de realizare, adaptarea programului anual și controlul acestuia, se fac de comun acord de către conducerea Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași și UNIOSIND;

- b) în cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta;
- c) în cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parțială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:
- dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adausurile la acesta;
 - dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariu de bază, după caz, de sporul de vechime;
- d) dacă participarea la cursurile sau stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru;
- e) pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la lit. "d" salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat;
- f) în cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoaterea din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul;
- g) angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit lit. "f", în termen de 15 zile de la primirea solicitării, stabilind totodată 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;
- h) salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională;
- i) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” se obligă să sprijine perfecționarea prin doctorat. Se vor face eforturi pentru acoperirea din venituri extrabugetare a cheltuielilor pentru organizarea și desfășurarea activităților din cadrul doctoratului, pentru salariații proprii;
- j) Obligativitatea Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași de a sprijini formarea continuă și perfecționarea liderilor de sindicat;
- k) sindicatul va participa, prin împuterniciții săi, la orice fel de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul Universității;
- l) în cazul în care instituția urmează să-și modifice parțial profilul de activitate, aceasta va informa și consulta UNIOSIND cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
- m) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă, în vederea formării profesionale, vor fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu excepția cazului în care instituția este pusă în situația de a efectua reduceri de personal ca urmare a reorganizării activității, dacă părăsesc instituția din

motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

CAPITOLUL VIII

RĂSPUNDEREA DISCIPLINARĂ

Art. 118

(1) UNIOSIND recunoaște dreptul conducerii Universității de a stabili în condițiile legii, actelor normative și Cartei Universității răspunderea disciplinară și patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii, sau care aduc prejudicii Universității.

(2) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de muncă, stabilite prin normele legale în vigoare, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele sau dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici, inclusiv a normelor de comportare, constituie abatere disciplinară și se sancționează indiferent de funcția pe care o are persoana, care a săvârșit-o.

Art. 119

(1) Sancțiunile cu caracter disciplinar ce pot fi aplicate personalului administrativ în caz de comitere a abaterilor disciplinare sunt, potrivit art. 264 alin. (1) din Codul Muncii, următoarele:

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

(2) Pentru personalul didactic se aplică prevederile legii 128/1997 și Cartei Universității cu privire la aplicarea măsurilor disciplinare.

(3) Posibilele abateri produse din culpă profesională ale personalului didactic auxiliar și administrativ pot fi sesizate în scris de șefii ierarhici ai salariatului și de salariați ai Universității. Șefii ierarhici apreciază gravitatea abaterii și pot dispune inițierea procedurii de cercetare a acesteia.

Art. 120

Fazele aplicării sancțiunii disciplinare sunt:

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

1) Sesizarea cu privire la săvârșirea abaterii poate fi făcută de:

- a) șeful compartimentului de lucru al celui care a săvârșit abaterea;*
- b) un organism de control din unitate sau din afara acesteia;*

c) prin autosesizare, atunci când chiar persoana abilitată să aplice sancțiunea (de regulă conducerea instituției) află în mod direct de faptul că s-a săvârșit o abatere disciplinară;

d) de orice alta persoana care, având cunoștințe despre săvârșirea abaterii, sesizează despre aceasta conducerea unității.

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

Cercetarea prealabilă a faptei ce constituie abatere presupune stabilirea:

- împrejurărilor în care s-a săvârșit fapta;
- gradului de vinovăție al salariatului;
- consecințelor abaterii disciplinare;
- comportării generale în serviciu a salariatului;
- eventualelor sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

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

În lipsa cercetării prealabile și a verificărilor privind apărările salariatului, aplicarea sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului de muncă este lovită de nulitate.

În vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora și locul întrevederii.

Ne reprezentarea salariatului la convocarea făcută în condițiile menționate anterior fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancționarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze și să susțină toate apărările în favoarea sa și să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele și motivațiile pe care le consideră necesare, precum și dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Convocarea salariatului pentru a i se lua nota explicativă se realizează prin condica de expediție a instituției, menționându-se natura actului înmănat, data când a fost înmănat, precum și faptul primirii sub semnătură sau a refuzului de a semna de primire al salariatului. Toate aceste date vor fi certificate prin semnătură în condica de expediție și pe nota de convocare de către persoana care a făcut comunicarea.

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

Astfel, instituția poate dovedi că și-a îndeplinit obligația de a asculta punctul de vedere al salariatului în apărarea sa și poate continua și finaliza ancheta disciplinară.

Propunerile referitoare la aplicarea sancțiunilor se înaintează către conducerea instituției numai după efectuarea cercetării prealabile, cercetare ce se va realiza de către conducerea compartimentelor din care face parte salariatul vinovat.

3) Aplicarea sancțiunii disciplinare.

După terminarea cercetării abaterii disciplinare, conducerea instituției poate aplica sancțiunea, în temeiul art.264 din Legea nr.53/2003-Codul muncii.

Sancțiunea va fi aplicată de către conducerea unității.

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

În decizie trebuie să se indice exact motivele care au determinat sancționarea și nu formulări cu totul generale.

Se pot avea în vedere diferite criterii:

- cauzele și gravitatea faptei;*
- împrejurările în care fost săvârșită;*
- gradul de vinovație;*
- comportarea anterioară;*
- urmările abaterii.*

Pentru aceeași faptă nu pot fi aplicate două sancțiuni disciplinare.

Conform art. 268 alin. 1 din Legea 53/2003, conducerea Universității dispune aplicarea sancțiunii printr-o decizie emisă în formă scrisă în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoștință despre săvârșirea abaterii disciplinare.

În situația în care nu se face dovada că despre săvârșirea abaterii, conducerea instituției a luat cunoștință în alt mod, se consideră că termenul de 30 de zile calendaristice începe să curgă din momentul în care dosarul cu efectuarea cercetării prealabile a fost înregistrat la Registratura generală a instituției.

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

În decizia de sancționare se vor menționa următoarele:

- a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;*
- b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulament intern, fișa postului sau contract colectiv de muncă, normelor legale ordinele sau dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici care au fost încălcate de salariat;*
- c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, ca urmare a neprezentării salariatului fără motive obiective la convocarea făcută în vederea efectuării cercetării prealabile, nu a fost efectuată cercetarea;*
- d) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;*
- e) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;*
- f) instanța competentă la care decizia de sancționare poate fi contestată.*

Decizia de sancționare se comunică salariatului în termen de cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii și produce efecte de la data comunicării.

Decizia de sancționare trebuie comunicată în scris.

4) Comunicarea se poate face:

- personal, în situația în care dispoziția de sancționare este înmănată direct salariatului sancționat, caz în care pe formularul ce rămâne la unitate se va menționa data la care s-a făcut comunicarea;*
- recomandat la domiciliul sau reședința salariatului, cu confirmare de primire;*
- prin condica de expediție, dacă în condică se menționează natura actului înmănat, data la care decizia a fost înmănată, precum și faptul primirii sub semnătură sau a refuzului de a semna de primire al salariatului. Toate aceste date vor fi certificate prin semnătură în condica de expediție de către persoana care a făcut comunicarea.*

Aceste mențiuni din condica de expediție se trec și într-un proces verbal care constituie dovada comunicării legale.

Orice alt mod de comunicare, de exemplu, printr-o adresă ce nu poartă număr de înregistrare, este nelegală.

Răspunderea disciplinară are o funcție întreită, și anume - sancționatoare, preventivă și educativă. Sancțiunea avînd un caracter precumpănitor moral sau material acționează ca o constrîngere morală sau ca o privațiune materială, de natură a reține pe viitor persoana vinovată de la comiterea altor abateri.

Art. 121

(1) Persoana ascultată în cadrul procedurii de cercetare a abaterii prezumate poate solicita, în scris, prezența reprezentantului sindicatului din care face parte, sau al UNIOSIND; reprezentantului sindicatului i se garantează accesul la toate piesele dosarului cercetării. Reprezentantul sindicatului are dreptul să anexeze la dosarul în cauză, în scris, observațiile sale.

(2) Neprezentarea reprezentantului sindicatului la cercetări nu poate împiedica desfășurarea procedurii de cercetare și finalizare prin stabilirea și aplicarea sancțiunii. Obligația de anunțare și de asigurare a prezenței reprezentantului sindicatului în toate fazele cercetării revine salariațului în cauză, cu condiția ca acesta să fi fost anunțat în scris înaintea începerii cercetării abaterii de către cei îndreptățiți legal să înceapă aceste cercetări.

Art. 122

(1) Absentarea nemotivată a salariaților de la programul normal de lucru pentru o perioadă cuprinsă între una și patru zile, precum și absentarea fără solicitarea unei învoiri scrise prealabile de la șeful direct sau ierarhic superior pentru aceeași perioadă, se asimilează cu abatere disciplinară în sensul Codului Muncii art.263 alin.2 și se sancționează conform art. 264 alin.(1) lit. a” – e”, după caz.

(2) Absentarea nemotivată a salariaților de la programul normal de lucru pentru o perioadă mai mare de patru zile, se asimilează cu abatere disciplinară gravă și se sancționează conform art. 264 alin.(1) lit. ”f”.

(3) Nerespectarea de către salariații care se află în incapacitate temporară de muncă a prevederilor legale privind concediile medicale, stabilite prin lege, acte normative sau regulamente ale Universității, se asimilează cu abatere disciplinară în sensul Codului muncii art.263 alin. (2) și se sancționează în mod corespunzător

CAPITOLUL IX DREPTURILE SINDICATULUI CA ORGANIZAȚIE ȘI CA REPREZENTANT AL SALARIAȚILOR UNIVERSITAȚII „ALEXANDRU IOAN CUZA” DIN IAȘI

Art. 123

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

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

Art. 124

Conform Art.30-1 din Legea 54/2003, Art.58-2,3 din C.C.M.Î. și Art.84 din C.C.M.N., conducerile Universității și facultăților au obligația de a invita delegații nominalizați de către UNIOSIND. să participe la ședințele organelor de conducere ale Universității și facultăților pentru discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural-sportiv:

- Sindicatul „UNIO” semnatară a prezentului Contract colectiv de muncă transmite conducerii Universității o listă cu reprezentanții lor la nivel de Senat, birou senat, consilii ale facultăților, birouri consilii ale facultăților și catedre, precizând persoanele desemnate pentru a participa la ședințele în cauză.
- Conducerea Universității și conducerile facultăților vor transmite invitații scrise cu minimum trei zile lucrătoare înaintea ședințelor, precizând data, ora, locul desfășurării și ordinea de zi a ședinței, persoanelor desemnate să participe la aceste ședințe.

Art. 125

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

- a) să pună la dispoziția sindicatului întreaga documentație tehnică, economică și financiară a instituției potrivit art.30, alineatul 2 din Legea 54/2003 și art.59 din C.C.M. unic la nivel de ramură învățământ, în vederea negocierii C.C.M., cu obligația de a păstra confidențialitatea datelor care au acest caracter;
- b) să asigure în mod gratuit un spațiu corespunzător, mobilierul și mijloacele materiale necesare desfășurării activității UNIOSIND, acces la aparatura de birotică din dotare, conform art.64 din C.C.M.Î, Art. 87 din C.C.M.N., în limita reglementărilor legale;
- c) baza materială cu destinație cultural-sportivă a Universității va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiunile organizate de sindicat;
- d) să asigure protecția membrilor de sindicat și a reprezentanților acestora în organele de conducere sindicală, conform prevederilor legale;
- e) să sprijine UNIOSIND în dezvoltarea relațiilor naționale și internaționale;
- f) să rețină cotizația de sindicat pentru membrii de sindicat și contribuția pentru C.C.M. de la nemembrii de sindicat pe statele de plată și să transmită sumele respective în contul UNIOSIND;

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

Art. 126

(1) Potrivit art.60, alineat 1 din C.C.M.Î. și Art.86 (1) din C.C.M.N., se pot face degrevări de normă pentru lideri de sindicat care lucrează nemijlocit în Universitate, în calitate de salariați. Aceștia au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu până la 5 zile pentru activități sindicale fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale.

De prevederile de mai sus beneficiază doi lideri de sindicat din Universitate, cu reducerea programului de lucru cu 5 zile pe lună; cei doi lideri vor fi nominalizați de către UNIOSIND și vor fi comunicați conducerii Universității.

(2) Membriilor de sindicat care beneficiază de prevederile aliniatului precedent, li se vor rezerva posturile pe perioada cât îndeplinesc aceste funcții, iar Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași le va asigura salariul cu toate sporurile cuvenite, potrivit legislației în vigoare.

Art. 127

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

Art. 128

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

(2) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizației sindicale nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

(3) Sunt exceptați de la aplicarea prevederilor alin. (2) cei care au fost revocați din funcțiile sindicale de conducere deținute pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.

Art. 129

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

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

(3) Părțile convin că opțiunea referitoare la banca prin care urmează să se facă plata salariilor către angajați va fi exprimată de către aceștia, iar serviciile financiar și salarizare vor derula plățile respectând opțiunea exprimată. În stabilirea fondurilor de salarii se va constitui din acesta un fond repartizat salariilor de bază ce va compensa costurile operațiilor financiare minimal necesare pentru ridicarea drepturilor bănești de la bănci.

Art. 130

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

(2) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatul și conducerea instituției au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul instituției și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice, a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor ori ar putea cauza pagube.

(3) Conducerea Universității nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

(4) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului de muncă.

CAPITOLUL X

PROCEDURI REVENDICATIVE

Art. 131

Prin revendicare părțile convin să înțeleagă plângerea determinată de o abatere, o violare, o interpretare sau o aplicare greșită a oricărei prevederi a prezentului contract.

Art. 132

(1) *Orice salariat sau organizație sindicală poate depune la conducerea instituției o petiție scrisă în termen de cel mult 5 (cinci) zile lucrătoare de la producerea sau constatarea unui eventual incident.*

(2) *Petiția trebuie să poarte semnătura autorului/autorilor acesteia, existând obligația înregistrării și datării ei.*

(3) *Anonimele nu sunt luate în considerare.*

Art. 133

(1) *În termen de 10 zile lucrătoare de la depunerea petiției conducerea instituției va convoca, în vederea soluționării, reclamantul și persoanele implicate.*

(2) *Discuția și concluziile se vor consemna într-un proces verbal.*

(3) *Reclamantul sau reclamantii trebuie audiați personal.*

(4) *În cazul unei soluții neacceptate de petiționar, plângerea trebuie prezentată comisiei paritare de rezolvare a litigiilor (constituită conform Anexei 4), la nivelul instituției de învățământ superior.*

(5) *Comisia paritară propune hotărârea Rectorului sau Biroului Senatului, care trebuie să ia o decizie și să o comunice în scris petiționarilor și liderului sindical al organizației care reprezintă salariatul respectiv, în termen de cel mult 10 zile de la data înregistrării petiției.*

Art. 134

(1) *În cazul soluționării nesatisfăcătoare a plângerii, din punctul de vedere al reclamantului, acesta, prin organizația de sindicat, poate cere, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea comunicării scrise asupra soluției, revizuirea deciziei de către comisia paritară.*

(2) *Cererea prevăzută la aliniatul precedent va fi formulată în scris și va fi însoțită de eventuale acte pe care se bazează, precum și o copie a deciziei contestate.*

(3) *În termen de 10 zile lucrătoare de la primirea dosarului cauzei, Comisia paritară va începe audierea și va soluționa sesizarea cel mult în următoarele 5 zile lucrătoare.*

(4) *Hotărârea luată de această comisie este definitivă din momentul pronunțării și va fi comunicată părților în termen de 3 zile lucrătoare.*

(5) *Sesizarea comisiei paritare nu exclude sesizarea instanței de judecată.*

Art. 135

- (1) Cheltuielile ocazionate de rezolvarea acestor plângeri se vor suporta astfel:
- a) pentru reprezentanții instituției de învățământ superior, de către aceasta;
 - b) pentru reprezentanții organizațiilor sindicale, de către acestea;
 - c) pentru membrii de sindicat, 50% de către reclamant și 50% de către organizația sindicală, dacă aceasta își însușește și susține motivația plângerii;
 - d) dacă rezolvarea cauzei implică și martori, cheltuielile aferente vor fi suportate după aceleași reguli;
 - e) integral de către petiționar, dacă, în urma hotărârii comisiei, se constată, că petiția nu a fost întemeiată sau nu a fost de bună credință.

(2) Decontarea și/sau reținerea acestor cheltuieli se va face numai pe baza actelor justificative, conform prevederilor legale și statutare pentru organizațiile de sindicat.

Art. 136

(1) Audierile prevăzute în cuprinsul acestui capitol se fixează din timp, într-un loc și la o oră care să permită părților implicate, inclusiv martorilor, să fie prezente.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a-și desemna câte un delegat împuternicit pentru cauza respectivă, începând ca a doua etapă a procedurii.

(3) Comisiile paritare, indiferent de nivel, își vor desfășura activitatea de regulă în afara programului de muncă; dacă activitatea se derulează în timpul programului, participanților nu le va fi afectat salariul.

(4) Întârzierea provocată de administrație, la orice nivel al comisiilor paritare, în comunicarea unei decizii sau a unei hotărâri, fără a avea o justificare bine fondată, constituie temei pentru înaintarea cauzei către faza următoare sau către instanța de judecată.

Art. 137

Rezolvarea conflictelor de muncă se va încadra în prevederile Legii NR.168/12.11.1999.

CAPITOLUL XI DISPOZIȚII FINALE

Art. 138

(1) În aplicarea art.11(3) din Legea 130/1996 Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” prevede în bugetele de venituri și cheltuieli pe anii 2006, 2007, 2008 sumele cu titlul de contribuție la fondul destinat activităților în domeniul negocierilor colective la toate nivelurile.

(2) Sumele prevăzute la aliniatul (1) se calculează luând ca bază suma de 6 lei/salariat/an actualizată.

(3) Sumele astfel colectate se împart astfel: 25% se virează CNS-Cartel Alfa, 25% FNS-Alma Mater, iar restul se virează UNIOSIND.

Art. 139

(1) În vederea sărbătoririi Crăciunului, Paștelui, Zilei de 8 Martie, Zilei învățătorului și aniversării unor evenimente importante, se vor stabili fonduri corespunzătoare, prin negocieri în Comisia paritară. (Art.97 din CCMN)

- (2) Costul acestor acțiuni se suportă din fondul social constituit potrivit legii.
- (3) Modul de utilizare a fondului social pentru destinațiile prevăzute la ali.(1) se dispune de către conducerea Universității, cu consultarea UNIOSIND.

Art. 140

(1) Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate se vor încheia contracte individuale de muncă la nivelul Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași.

(2) Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură – învățământ și la nivel de unitate;

(3) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate minimale și obligatorii.

(4) Contractele individuale și anexele specifice nu pot include prevederi contrare legii, actelor normative, Cartei Universității și clauzelor cuprinse în prezentul contract.

Art. 141

(1) Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractului colectiv la nivel de ramură învățământ superior vor fi puse în acord cu prevederile acestuia din urmă.

(2) În termen de 10 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract se modifică sau se încheie contractele individuale de muncă prin grija angajatorului.

Art. 142

(1) Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași recunoaște existența și funcționarea comisiilor mixte paritare la nivelul ministerului și Universității „Alexandru Ioan Cuza”, precum și prezența în Biroul Senatului și în consiliile de administrație a reprezentantului UNIOSIND, în condițiile legii.

(2) Comisia mixtă paritară la nivelul Universității funcționează conform regulamentului din Anexa 4.

Art. 143

(1) Uniunea sindicală „UNIO” din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași are menirea și căderea reprezentării intereselor salariaților, membri ai UNIOSIND, precum și a celorlalți salariați care au acceptat să fie reprezentați de aceasta, din această instituție.

(2) Pentru toate categoriile de personal reprezentate de către UNIOSIND, intervenția altor organizații/reprezentanți, nu va fi acceptată și va fi considerată nulă de drept.

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

Art. 144

Liderii sindicatelor afiliate la UNIOSIND, afiliată la F.S.U.R. ”ALMA MATER” au dreptul de a verifica modul de aplicare a prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, respectiv a contractelor individuale de muncă în cadrul instituției de învățământ superior, pe toată durata valabilității lor, de a acționa pe orice cale legală pentru a asigura aplicarea acestora.

Art. 145

Regulamentul de ordine interioară al Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași se întocmește de către Rectorat cu consultarea UNIOSIND

Art. 146

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

Anexa 1 – Contractul individual de muncă

Anexa 2 – Fișa individuală a postului

Anexa 3 – Declarația de adeziune

Anexa 4 – Regulament de organizare și funcționare a comisiei paritare de soluționare a litigiilor

Anexa 5 – Locurile de muncă ce beneficiază de art.70

Anexa 6 – Planul de formare profesională.

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

(3) Prezentul contract colectiv de muncă își produce efectele începând cu data înregistrării lui de către una din părți în condițiile prevăzute de Legea 130/1996, republicată.

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

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

1. UNIVERSITATEA „ALEXANDRU IOAN CUZA” IAȘI

- *Prof. univ.dr. Dumitru Oprea – Rector*
- *Prof. univ.dr. Pr. Gheorghe Popa – Prorector*
- *Lect. drd. Septimiu Vasile Panaite*
- *Ing. Bogdan-Eduard Pleșcan – Director General Administrativ*
- *Ec. Marina Sârbu – Director financiar – contabil*
- *Ec. Lidia Costăchescu – Șef Serviciu Resurse Umane*
- *Jr. Loredana Giosan – Consilier juridic*

2. Sindicatul „UNIO” din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași (UNIOSIND)

- *Conf.univ.dr.Constantin Amihăesei – Președinte*
- *Prof.univ.dr.Costică Misăilă – Vicepreședinte*
- *Conf.univ.dr. Florin Dumitriu – Vicepreședinte*
- *Fiz. Elena Radu – Vicepreședinte*
- *Conf.univ.dr.Ovidiu Călțun – Secretar*
- *Lector dr. Doru Jurvale - Șef comisie negociere*
- *Maistru Mihai Ciolan – membru Consiliu*

Anexa nr.1



MINISTERUL EDUCAȚIEI, CERCETĂRII ȘI TINERETULUI
UNIVERSITATEA „ALEXANDRU IOAN CUZA” IAȘI

Bulevardul Carol I, nr. 11 / 700506 – Iași
ROMÂNIA

Tel. 40 232 201010 fax 40 232 201201 / 201121

e-mail rectorat@uaic.ro

<http://www.uaic.ro>

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ (cadre didactice)

încheiat și înregistrat sub nr. ____/____ în registrul general de evidență a salariaților
înregistrat la ITM sub numărul 5825

A. Părțile contractului:

Angajator - UNIVERSITATEA „ALEXANDRU IOAN CUZA” IAȘI, cu sediul în Iași, B-
dul Carol I nr.11, cod fiscal 4701126, telefon 40 232 201010, reprezentată legal prin **prof. univ.**
dr. Dumitru Oprea în calitate de Rector și

salariatul/salariata - Dl./Dna _____ domiciliat(ă) în
localitatea _____ str. _____, nr. _____, bloc _____,
scara _____, etaj _____, ap. _____, județul _____, cod _____, posesor al actului de
identitate B.I./C.I./Pașaport seria _____, nr. _____ eliberat(ă) de _____
la data de _____ CNP _____, permis de
muncă seria _____ nr. _____ din data _____, având ca pregătire
profesională _____,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în baza dispozițiilor legale și ale contractului
colectiv de muncă convenit între Rectoratul Universității "Alexandru Ioan Cuza" Iași și Uniunea
Sindicală UNIO în calitate de reprezentantă a salariaților și în următoarele condiții asupra cărora
am convenit:

B. Obiectul contractului: desfășurarea, de către angajat și sub autoritatea angajatorului, a
activităților stabilite conform prezentului contract și fișei postului, în condițiile stabilite conform
prezentului contract individual de muncă și a regulamentului de ordine interioară.

C. Durata contractului:

- a) *nedeterminată*, salariatul/salariata _____ urmând să înceapă activitatea
la data de _____;
b) *determinată*, de _____ luni pe perioada cuprinsă între data de _____ și data de
_____, inclusiv.

D. Locul de muncă:

1. Activitatea se desfășoară la _____
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: _____

E. Felul muncii:

Funcția /meseria _____ cod _____ conform Clasificării Ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului:

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, potrivit Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite-vătămătoare, grele sau periculoase.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii:

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de _____ ore /zi, _____ ore/săptămână
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează _____ (ore zi / ore noapte / inegal).
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern / contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de _____ ore/zi (cel puțin 2h/zi), _____ ore/săptămână
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează _____ (ore zi/ ore noapte / inegal).
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern / contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul:

1. Durata concediului anual de odihnă este de minimum 62 zile lucratoare, dar nu mai mult de 78 zile calendaristice, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă), conform programării.
2. Durata concediului de odihnă suplimentar este de _____ zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).
3. Indemnizația de concediu va fi calculată și acordată conform Legii nr. 53/2003 și contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

J. Salarizare:

- 1) **Salariu de încadrare:** _____
- 2) Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 – Codul muncii.
- 3) Plata salariului se efectuează lunar în ziua de 14 a lunii prin card bancar și/sau casieria Universității "Al.I.Cuza" Iași.

K. Drepturi specifice legate de protecția muncii:

- a) echipament individual de protecție: _____
- b) echipament individual de lucru: _____
- c) antidoturi: _____
- d) alimentație de protecție: _____
- e) materiale igienico-sanitare: _____
- f) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă: _____

L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de _____ zile calendaristice;

- b) perioada de preaviz, în cazul concedierii, este de 30 zile calendaristice, pentru funcția de conducere și de 15 zile pentru funcțiile de execuție, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz, în cazul demisiei, este de 15 zile calendaristice pentru funcții de execuție și 30 zile calendaristice pentru funcții de conducere, conform Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii sau contractului colectiv de muncă;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute de art.18 alin.(1) a Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) fișa postului face parte integrantă din prezentul contract.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămînal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale;
- g) dreptul de a beneficia la cerere de asistența sindicatului.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătatea muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- f) obligația de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul de ordine interioară, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în Carta Universitară și în prevederile legale;
- g) să asigure confidențialitatea datelor cu care lucrează.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale:

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului, înregistrat sub nr. _____ / _____ la D.G.M.S.S. Iași.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

Prezentul *Contract individual de muncă* s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictetele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de către instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator
Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași
Reprezentant legal

Rector: prof. univ. dr. Dumitru Oprea

Angajat:
Nume _____
Prenume _____
Semnătura

Director Financiar – Contabil
Ec. Marina Sârbu

Sindicatul UNIO,

Decan/Şef compartiment
(Nume și prenume în clar și semnătura)

Oficiul Juridic,
(Nume și prenume în clar și semnătura)

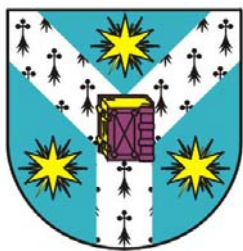
Şeful S.R.U.,
ec. Lidia Costăchescu

Întocmit,

Pe data de _____ prezentul contract încetează în temeiul art. _____ din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator
Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași
Reprezentant legal

Rector: prof. univ. dr. Dumitru Oprea



MINISTERUL EDUCAȚIEI, CERCETĂRII ȘI TINERETULUI
UNIVERSITATEA „ALEXANDRU IOAN CUZA” IAȘI
Bulevardul Carol I, nr. 11 / 700506 – Iași
ROMÂNIA
Tel. 40 232 201010 fax 40 232 201201 / 201121
e-mail rectorat@uaic.ro
<http://www.uaic.ro>

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ (*personal nedidactic*)
încheiat și înregistrat sub nr. ____/____ în registrul general de evidență a salariaților
înregistrat la ITM sub numărul 5825

A. Părțile contractului:

Angajator - UNIVERSITATEA „ALEXANDRU IOAN CUZA” IAȘI, cu sediul în Iași, B-
dul Carol I nr.11, cod fiscal 4701126, telefon 40 232 201010, reprezentată legal prin **prof. univ.**
dr. Dumitru Oprea în calitate de Rector și

salariatul/salariata - **DI/Dna** _____ domiciliat(ă) în
localitatea _____ str. _____, nr. _____, bloc _____,
scara _____, etaj _____, ap. _____, județul _____, cod _____, posesor al actului de
identitate B.I./C.I./Pașaport seria _____, nr. _____ eliberat(ă) de _____
la data de _____ CNP _____, permis de
muncă seria _____ nr. _____ din data _____, având ca pregătire
profesională _____,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în baza dispozițiilor legale și ale contractului
colectiv de muncă convenit între Rectoratul Universității "Alexandru Ioan Cuza" Iași și Uniunea
Sindicală UNIO în calitate de reprezentantă a salariaților și în următoarele condiții asupra cărora
am convenit:

B. Obiectul contractului: desfășurarea, de către angajat și sub autoritatea angajatorului, a
activităților stabilite conform prezentului contract și fișei postului, în condițiile stabilite conform
prezentului contract individual de muncă și a regulamentului de ordine interioară.

C. Durata contractului:

- c) *nedeterminată*, salariatul/salariata _____ urmând să înceapă activitatea
la data de _____;
d) *determinată*, de _____ luni pe perioada cuprinsă între data de _____ și data de
_____, inclusiv.
e) *determinată*, de _____ luni, salariatul/salariata _____ începând cu data de
_____ pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă:

1. Activitatea se desfășoară la : *Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași*
2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel: _____

E. Felul muncii:

Funcția/meseria: _____ *codul funcției* _____ conform Clasificării Ocupațiilor
din România.

F. Atribuțiile postului:

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

G. Condiții de muncă:

3. Activitatea prestată se desfășoară în condiții *normale* de muncă, potrivit legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii:

3. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de _____ ore /zi, _____ ore/săptămână
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează _____ (ore zi)
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern / contractului colectiv de muncă aplicabil.
4. O fracțiune de normă de _____ ore/zi (cel puțin 2h/zi), _____ ore/săptămână
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează _____ (ore zi/ ore noapte / inegal).
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern / contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

1. Durata concediului anual de odihnă este de _____ zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă), conform programării.
2. Durata concediului de odihnă suplimentar este de _____ zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).
3. Indemnizația de concediu va fi calculată și acordată conform Legii nr. 53/2003 și contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

J. Salarizare

1. Salariu de încadrare: _____

2. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil, stabilit în limitele conferite de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii.

3. Plata salariului se efectuează lunar, data stabilită pentru plată este ziua de 14 *ale lunii* prin card bancar și/sau casieria Universității "Al.I.Cuza" Iași.

K. Drepturi specifice legate de protecția muncii:

- a) echipament individual de protecție: _____
- b) echipament individual de lucru: _____
- c) antidoturi: _____
- d) alimentație de protecție: _____
- e) materiale igienico-sanitare: _____
- f) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă: _____

L. Alte clauze:

- f) perioada de probă este de _____ zile calendaristice;

- g) perioada de preaviz, în cazul concedierii, este de 30 zile calendaristice, pentru funcția de conducere și de 15 zile pentru funcțiile de execuție, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii sau contractului colectiv de muncă;
- h) perioada de preaviz, în cazul demisiei, este de 15 zile calendaristice pentru funcții de execuție și 30 zile calendaristice pentru funcții de conducere, conform Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii sau contractului colectiv de muncă;
- i) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute de art.18 alin.(1) a Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- j) fișa postului face parte integrantă din prezentul contract.

M. Drepturi și obligații generale ale părților:

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale;
- g) dreptul de a beneficia la cerere de asistența sindicatului.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- h) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- i) obligația de a respecta disciplina muncii;
- j) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- k) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătatea muncii în unitate;
- l) obligația de a respecta secretul de serviciu;
- m) obligația de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul de ordine interioară, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în Carta Universitară și în prevederile legale;
- n) să asigure confidențialitatea datelor cu care lucrează.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- f) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- g) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- h) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- i) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- j) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale:

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului, înregistrat sub nr. **195 / 29.10.2003** la D.G.M.S.S. Iași.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

Prezentul *Contract individual de muncă* s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de către instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator
Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași
Reprezentant legal
Rector: prof. univ. dr. Dumitru Oprea

Angajat:
Nume _____
Prenume _____
Semnătura

Director Financiar – Contabil
Ec. Marina Sârbu

Sindicatul UNIO,

Decan/Șef compartiment
(Nume și prenume în clar și semnătura)

Oficiul Juridic,
(Nume și prenume în clar și semnătura)

Șef Serviciu Resurse Umane,
Ec. Lidia Costăchescu

Întocmit,

Pe data de _____ prezentul contract încetează în temeiul art. _____ din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator
Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași
Reprezentant legal
Rector: prof. univ. dr. Dumitru Oprea

Fișa postului

I. Descrierea postului

- 1.1 Postul**
- 1.2 Titularul postului**
- 1.3 Relații ierarhice**
- 1.4 Criterii de evaluare**
- 1.5 Relații funcționale**
- 1.6 Descrierea sarcinilor**
- 1.7 Responsabilități**
- 1.8 Limite de competență**

II. Cerințele postului

- 2.1. Studii necesare:**
- 2.2. Experiență (stagii) în ani:**
- 2.3. Calități personale (aptitudini, capacități):**

DECLARAȚIE DE ADEZIUNE

Subsemnatul (a)domiciliat (a) în
str.....nr.....județul.....posesor al B.I./C.I .seria
nr....., eliberat de la data de
CNP.....salariat la catedra (departamentul)
în funcția de, înțeleg să mă folosesc la negocierea
Contractului individual de muncă de clauzele din Contractul colectiv de muncă la nivel
de ramură negociat de F.S.U.R. „ALMA MATER” și din Contractul colectiv de muncă la
nivelul Universității „Alexandru Ioan Cuza” Iași negociat de UNIOSIND, în
conformitate cu dispozițiile articolului 12, aliniat 2 al respectivului contract.
Consimt ca lunar să mi se rețină o contribuție egală cu 0,3% din salariul de încadrare,
de către Uniunea Sindicală „UNIO” din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” Iași.

Data :

Semnătura,

**REGULAMENT PRIVIND ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA
COMISIEI PARITARE DE SOLUȚIONARE A LITIGIILOR**

1. Comisia paritară la nivelul Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași este compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai patronatului și ai UNIOSIND, desemnați de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă.

2. Comisia paritară este împuternicită să analizeze și să rezolve totalitatea problemelor ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă la solicitarea părților, după caz, ținând seama de posibilitățile concrete ale acestora, chiar prin neaplicarea unor prevederi ale contractului colectiv de muncă la nivel de ramură.

3. Comisia se va întruni lunar la cererea oricărei părți în termen de cel mult 5 zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Comisia paritară funcționează valabil în prezența a cel puțin $\frac{3}{4}$ din totalul membrilor și ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenți.

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

5. Hotărârea adoptată potrivit pct.2 este obligatorie pentru părțile contractante.

6. Secretariatul comisiilor va fi asigurat de către patronat.

Anexa nr. 5

*Locurile de muncă care beneficiază de echipamente de protecție
și materiale Igienico-sanitare*

- 1) *Facultatea de biologie*
- 2) *Facultatea de geografie-geologie*
- 3) *Facultatea de chimie*
- 4) *Facultatea de teologie ortodoxă*
- 5) *Facultatea de istorie*
- 6) *Facultatea de fizică*
- 7) *Muzeul de istorie naturală*
- 8) *Grădina botanică*
- 9) *Stațiunile Neamț, Agigea, Iași, Tulnici și Rarău*
- 10) *Editura Universității (și spor la salariu, concediu de odihnă suplimentar, program redus de lucru, antidot – ½ l lapte/om, zi lucrătoare)*
- 11) *Atelierul didactic*
- 12) *Atelierul de tâmplărie*
- 13) *Atelierul de întreținere*
- 14) *Gestiunea patrimoniului*
- 15) *Gestiunea patrimoniului –personal necalificat*
- 16) *Personal de pază – obiective patrimoniu*
- 17) *Personal îngrijire cămine și cantine*
- 18) *Spații verzi*
- 19) *Spălătoriile Titu Maiorescu și Tgs-Copou*
- 20) *Direcția probleme social – studențești*
- 21) *Salariații care beneficiază de spor salariu și concediu de odihnă suplimentar: secretariatele facultăților, Centrul de calcul, D.C.D., xerox, telefoniști și operatori, relații internaționale (și program redus), organizare – salarizare , financiar – contabilitate , Facultatea de informatică , C.I.P.O.*

Anexa nr. 6

Planul de formare profesionala

În conformitate cu planul stabilit în Comisia paritară.