

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ "ION IONESCU DE LA BRAD" IAȘI

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 și personalului TESA, 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 al Legii 130/1996 art. 12., art. 17, republicată în Monitorul oficial al României nr. 181/19.05.1998 în temeiul art. II din Legea nr. 143/24.07.1997, se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție de învățământ superior între:

1. Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară "Ion Ionescu de la Brad" Iași reprezentată de:

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| - Prof.univ.dr. Gerard Jităreanu | - Rector |
| - Prof.univ.dr. Vasile Vîntu | - Prorector |
| - Prof.univ.dr. Paul Boișteanu | - Director general administrativ |
| - Ec. Mihai Gherghinoiu | - Contabil șef |
| - Ec. Elena Gîlea | - Șef serviciu resurse umane |
| - Conf.univ.dr. Corneliu Diaconu | - Avocat |

2. Organizațiile sindicale din U.S.A.M.V. Iași reprezentate de:

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| - Conf.univ.dr. Mihai Mustea | - Președinte Sindicat Liber |
| - Prof.univ.dr. Gheorghe Tîrdea | - Vicepreședinte Sindicat Liber |
| - Conf.univ.dr. Vasile Vulpe | - Secretar Sindicat Liber |
| - Ec. Ioan Lutic | - Președinte Sindicat TESA |
| - Paul Struț | - Vicepreședinte Sindicat TESA |
| - Adrian Pârău | - Membru Sindicat TESA |

CAPITOLUL 1

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1: (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt 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.

(2) Prezentul contract constituie voința părților.

Art. 2: Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară “Ion Ionescu de la Brad” Iași, cu respectarea prevederilor legii, actelor normative, a Cartei Universității și a Regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

Art. 3: Prevederile prezentului contract colectiv de muncă produc efecte pentru toți salariații de la Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară “Ion Ionescu de la Brad” Iași, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizație sindicală din instituție, conform art. 11 (1) punctul *a* din Legea nr. 130/1996 republicată, părțile recunoscând prevederile acestuia ca minimale în condițiile legii.

Art. 4: (1) Contractul colectiv de muncă are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și ale salariaților membri de sindicat și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin prezentul contract colectiv de muncă. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

Art. 5: (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a contractului colectiv de muncă, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislația specifică învățământului, în vigoare la data înregistrării acestui contract, precum și din prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 6: (1) În prezentul contract colectiv de muncă părțile au convenit printr-o clauză expresă plata de către salariații care nu sunt membri de sindicat a unei contribuții lunare, pentru desfășurarea negocierilor colective, contribuție care să nu fie mai mică de 0,5% din veniturile lunare brute, dar care să nu depășească valoarea cotizației sindicale.

(2) Contribuțiile aferente membrilor nesindicaliști vor fi virate în conturile sindicatelor ce funcționează în USAMV, conform opțiunilor salariaților.

Art. 7: (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislație și de contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură.

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

Art. 8: (1) Drepturile și obligațiile personalului didactic sunt reglementate prin Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL 2

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 9: (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe durată de un an și intră în vigoare la data înregistrării acestuia, cu posibilitatea de prelungire.

(2) Dacă contractul nu este denunțat de nici una dintre părți cu minimum 60 de zile înainte de data expirării sau dacă nici una dintre părți nu are inițiativa renegocierii lui, contractul se prelungește automat pe o perioadă de un an.

Art. 10: (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, prin acordul părților, în condițiile legii.

(2) În temeiul art. 31 alin. (1) din Legea nr. 130/1996, republicată, fiecare sindicat semnatar poate cere modificarea prezentului contract numai cu acordul scris al celorlalte sindicate semnatare.

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

(4) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierii, Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară "Ion Ionescu de la Brad" Iași se obligă să nu inițieze și să nu emită acte administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă și să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților. Organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se obligă să nu declanșeze conflicte de interese, conform Legii nr. 168/1999.

(5) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris la MMSSF-DDFSS și devin aplicabile de la data înregistrării.

Art. 11: Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

Art. 12: Prezentul contract colectiv de muncă încetează:
- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia;
- prin acordul părților.

Art. 13: (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să constituie comisii paritare care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea uneia dintre părți.

(2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți.

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiilor paritare sunt stabilite prin regulamentul anexă la prezentul contract colectiv de muncă, în termen de 30 zile de la încheierea prezentului contract colectiv.

(4) 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 de Științe Agricole și Medicină Veterinară "Ion Ionescu de la Brad" Iași.

Art. 14

(1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

CAPITOLUL 3

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 15: Durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.

Art. 16: Normativele și numărul de posturi pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic din Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași se vor stabili de Senatul universității după consultarea sindicatelor semnatare.

Art. 17: (1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul didactic din Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași sunt cele prevăzute în fișa postului/statul de funcții pentru fiecare an universitar.

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

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

Art. 18: (1) În funcție de condiții, comisia paritară constituită poate conveni asupra unui orar flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv.

(4) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la sediul său, la loc vizibil.

Art. 19: (1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare, conform Codului muncii.

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

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

Art. 20

Personalului didactic de predare și instruire practică ce desfășoară alte activități decât cele care fac parte din norma didactică, i se aplică în mod corespunzător prevederile art. 19 (3) din prezentul contract.

Art. 21: (1) Pentru persoanele al căror program de lucru se desfășoară în timpul nopții, durata timpului de muncă este cu o oră mai mică decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără să se diminueze salariul de bază și vechimea în muncă, sau primesc spor de noapte, potrivit reglementărilor legale.

(2) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 - 6.00, cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

(3) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform unui regulament elaborat de Ministerul Educației și Cercetării.

(4) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

Art. 22: (1) Personalul nedidactic și didactic auxiliar are dreptul la o pauză de masă de 30 minute, din care 15 minute incluse în programul de lucru.

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

Art. 23: Salariatele care alăptează în cursul programului de lucru beneficiază, la cererea mamei, de reducerea duratei normale a timpului său de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea.

Art. 24: Salariații care au în îngrijire un copil bolnav în vârstă de până la 7 ani, respectiv 18 ani cu handicap, au dreptul la indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav pe baza certificatului de concediu medical.

Art. 25: (1) La cererea femeilor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) Salariatele care beneficiază de dispozițiile alin. (1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist.

Art. 26: Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegare și nu vor fi detașate decât cu acordul lor.

Art. 27: (1) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași Iași, se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În această situație, salariații vor beneficia de un spor la salariu de 100% din salariul de bază.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;

- 1 și 2 Ianuarie;

- prima și a doua zi de Paște;

- 1 Mai;

- 1 Decembrie;

- 25 și 26 Decembrie;

- două zile, pentru fiecare dintre sărbătorile religioase anuale declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

Art. 28: (1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege.

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

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;

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

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către consiliul de administrație sau de către senatul universității împreună cu sindicatele reprezentative de la nivelul Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză, până la data de 31 octombrie.

(3) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de cel puțin 62 de zile lucrătoare, respectiv 78 de zile calendaristice.

(4) Indemnizația de concediu se acordă salariatului cu cel puțin 10 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă.

(5) Personalul didactic auxiliar poate beneficia de un concediu de odihnă suplimentar de până la 10 zile; iar personalul nedidactic poate beneficia de un concediu suplimentar de 3 – 5 zile, datorită condițiilor de muncă (periclitare).

Art. 29: (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 3 zile;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile;
- d) decesul unei rude a salariatului (soț, copil, părinți, socri) - 3 zile;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile;
- f) decesul bunicilor, fraților, surorilor salariatului - 1 zi.

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

(3) Personalul care asigură suplینirea salariaților prevăzuți la alin. (1) va fi remunerat corespunzător pentru activitatea suplimentară prestată/orele de predare efectuate în locul cadrului didactic beneficiar al zilelor libere plătite.

Art. 30: (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de conducătorul Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași.

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

(3) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților.

CAPITOLUL 4

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 31: (1) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi bănești prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă, părțile contractante vor stabili fondurile și vor identifica sursele de finanțare, înainte de proiectarea bugetului de venituri și cheltuieli.

(2) Părțile contractante vor purta negocieri în vederea includerii drepturilor respective în proiectul de buget.

(3) Organizațiile sindicale semnatare au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale, solicitând rectificarea eventualelor erorilor constatate în modul de fundamentare a proiectului de buget.

Art. 32: (1) Părțile convin ca, la stabilirea salarizării, să se respecte prevederile legislației în vigoare.

(2) Pentru personalul didactic, didactic auxiliar și nedidactic salariile de bază pot fi diferențiate între limite minime și maxime pe baza evaluării anuale a performanțelor profesionale, conform legii.

Art. 33: (1) Personalul nedidactic cu o vechime neîntreruptă în USAMV Iași de peste 10 ani și care nu a fost sancționat în ultimul an poate beneficia anual de un spor de fidelitate de până la 15% din salariul de bază, care face parte din acesta, cu asigurarea fondului de salarii și respectarea legislației în vigoare.

(2) Universitatea de Științe Agricole și de Medicină Veterinară “Ion Ionescu de la Brad” Iași poate acorda personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic - din venituri proprii – o masă caldă în valoare de 5 lei la cantina universității, bonuri de masă, alte sporuri, indemnizații, în condițiile asigurării fondului de salarii corespunzător, după plata drepturilor salariale, cu respectarea legislației în vigoare.

Art. 34: (1) Părțile convin asupra următoarelor drepturi salariale suplimentare:

a) spor pentru vechimea în muncă, calculată după cum urmează:

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

Sporul corespunzător 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.

b) spor de până la 30% la salariul de bază pentru personalul muncitor care lucrează în condiții deosebite și speciale;

c) spor de 25% din salariul de bază pentru personalul care își desfășoară activitatea în timpul nopții;

d) spor de până la 30% din salariul de bază al funcției, care face parte din salariul de bază, pentru personalul care desfășoară activități în condiții de risc sau toxice stabilite potrivit legii;

e) spor de 15% din salariul de bază pentru salariații care dețin titlul științific de doctor;

f) pentru orele suplimentare se acordă un spor de 100% din salariul de bază, dacă munca astfel prestată nu a putut fi compensată cu ore libere plătite conform art. 19 alin. (3) din prezentul contract;

g) pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare legală ori religioasă, salariatului i se acordă o zi liberă plătită și un spor de 100% din salariul de bază;

(2) Personalul din USAMV Iași beneficiază și de următoarele sporuri și ajutoare:

a) în caz de deces al unui salariat având vârsta sub limita legală de pensionare, cei îndreptățiți beneficiază de un ajutor în cuantumul stabilit de lege, din bugetul asigurărilor sociale, precum și echivalentul a 1 salariu mediu pe economie, din veniturile proprii ale universității, cu respectarea prevederilor legale.

b) în caz de deces al unui membru de familie, se acordă un ajutor de deces conform Legii nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare;

(3) În proiectul de buget și, respectiv, fila de buget a Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași se vor evidenția, respectiv asigura, sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia, în ordinea convenită prin prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 35: Părțile contractante convin că personalul din Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași poate să beneficieze de următoarele premii:

a) un premiu anual, conform legii;

b) un premiu lunar din suma de 2% din fondul de salarii; acest fond de premiere se utilizează lunar, sumele nefolosite putând fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an calendaristic și în același scop, conform legii;

c) o primă de instalare, potrivit legii, indiferent de domiciliu, în limita fondurilor disponibile;

d) salariații care se pensionează la vârsta standard pot primi o indemnizație de cel puțin un salariu de bază, în limita fondurilor disponibile;

e) salariații care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate, împreună cu indemnizația prevăzută la lit. d).

Art. 36: (1) Drepturile bănești convenite salariaților se plătesc lunar, înaintea oricăror altor obligații ale Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași.

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

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

(4) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plății drepturilor bănești cu mai mult de 3 zile lucrătoare vor fi sancționate potrivit legislației în vigoare.

(5) Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași se obligă să depună toate diligențele necesare pentru plata la timp a salariilor. De asemenea, va urmări modul în care se efectuează plata salariilor și acoperirea cheltuielilor destinate bunei funcționări a unității (cheltuieli de întreținere, reparații curente ș.a.).

(6) Plata drepturilor salariale se face în data de 14 a fiecărei luni.

CAPITOLUL 5

CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ

Art. 37: (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă. În termen de 60 de zile de la data înregistrării prezentului contract, părțile vor încheia un protocol în acest sens.

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

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

(4) În cazul în care în procesul muncii intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în conformitate cu noile norme.

Art. 38: (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiții normale, deosebite și speciale, conform Legii nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Locurile de muncă cu condiții deosebite sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 261/2001.

Art. 39: (1) Angajatorul împreună cu sindicatele semnatare ale contractului colectiv de muncă vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale.

(2) Angajatorul împreună cu sindicatele semnatare ale contractului colectiv de muncă, vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin. (1).

(3) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către angajator împreună cu sindicatele semnatare ale contractului colectiv de muncă.

(4) Angajatorii sunt obligați să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

(5) Încadrarea persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale se va realiza în condițiile îndeplinirii tuturor criteriilor menționate la art. 2 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003*

* Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 645 din 10 septembrie 2003.

Art. 40: Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea salariații primesc sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, concedii suplimentare, reducerea vârstei de pensionare, echipamente și materiale de protecție gratuite.

Art. 41: (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. În acest scop, conducerea Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași va prevedea în proiectul de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

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

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

(4) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la protecția muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii. Nerespectarea obligațiilor ce revin angajatorilor privind protecția muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare.

Art. 42: (1) La nivelul Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii. Modalitatea de constituire a acestuia și timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă - considerat timp efectiv lucrat - va fi stabilit în comisia paritară.

(2) Prin prezentul contract colectiv de muncă se vor respecta măsurile specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile ce revin angajatorului și salariaților în conformitate cu reglementările Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă.

(3) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de angajator, periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun

acord de către acesta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu reprezentanții sindicatelor.

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

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

Art. 43: (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

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

Art. 44: (1) Angajatorul va organiza, la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apți pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

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

(3) Personalul din învățământ beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice școlare, precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Sănătății. Analizele medicale se vor realiza gratuit în baza trimiterii medicului de familie. Personalul din învățământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

Art. 45: Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 46: Ministerul Educației și Cercetării se obligă ca, împreună cu Ministerul Sănătății, să stabilească incompatibilitățile de ordin medical cu funcția didactică și să elaboreze nomenclatorul bolilor profesionale pentru personalul din învățământ.

Art. 47: (1) Angajatorul nu va refuza încadrarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

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

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

Art. 48

(1) Copiii personalului didactic titular din învățământ precum și copii personalului didactic auxiliar și nedidactic din Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursul de admitere.

(2) Copiii personalului didactic titular din învățământ (părinte, întreținător legal), admiși pe locurile finanțate de la bugetul de stat, au prioritate și beneficiază de gratuitate în cămine studentești. În acest scop, Ministerul Educației și Cercetării alocă pentru studenți sumele necesare pentru cazare gratuită în cămine studentești.

(3) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin. (2), Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași va comunica în cel mult 30 de zile de la începerea anului universitar tabele cu numărul studenților care urmează cursurile instituției de învățământ superior și care beneficiază de gratuitate la cazare.

CAPITOLUL 6

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 49: În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 50: Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

Art. 51: (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în anexa nr. 1 a prezentului contract.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), la data angajării, conform prevederilor legale.

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

Art. 52: (1) În Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași contractele individuale de muncă se încheie între rector și salariați.

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

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

Art. 53: (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.

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

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

Art. 54: (1) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților, în termenul legal, posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora.

(2) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația, sub sancțiunea prevăzută de art. 17 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(3) Informarea prevăzută la alin. (2) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art. 17 alin. (2) din Codul muncii.

Art. 55: (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din sistemul național de învățământ, la încheierea contractului individual de muncă/contractului de management, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:

- 30 de zile calendaristice pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic;
- 90 de zile calendaristice pentru personalul de conducere, îndrumare și control;
- 5 zile lucrătoare pentru muncitorii necalificați;
- 3 - 6 luni pentru absolvenții instituțiilor și unităților de învățământ, la debutul lor în profesie, cu excepția salariaților care ocupă funcții didactice.

(2) Pe durata perioadei de probă salariații beneficiază de toate drepturile și au toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, de prezentul contract colectiv de muncă, de regulamentul intern și de contractul individual de muncă.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă/vechime efectivă în învățământ.

Art. 56: Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază.

Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plată cu ora se face în baza deciziei rectorului Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale în vigoare.

Art. 57: Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă, în cadrul contractului colectiv de muncă și în cadrul contractelor individuale de muncă.

Art. 58: Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 59: (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

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

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

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

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

(6) În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data realizării acordului de voință al părților.

(7) Dacă contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data aducerii la cunoștință, în scris, salariatului.

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

Art. 60: (1) Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se fac în conformitate cu prevederile Legii nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Delegarea și detașarea personalului didactic auxiliar și nedidactic se fac în condițiile și cu acordarea drepturilor prevăzute de Codul muncii.

Art. 61: (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii de drept comun, de legislația specială, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile.

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

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

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

Art. 62: Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate temporară i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și deci încetarea calității de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.

Art. 63: (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de 75% din salariul de baza al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile și adaosurile de care salariatul ar fi beneficiat dacă s-ar fi aflat în activitate.

(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. 64: (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

- de drept;
- ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, potrivit legii.

(2) Contractul individual de muncă încetează de drept în situațiile prevăzute de art. 56 din Codul muncii.

Art. 65: (1) Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
- b) pe durata concediului pentru carantină;

- c) pe durata în care salariată este însărcinată;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru incompetență profesională, o abatere disciplinară gravă, sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
- i) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- j) pe durata rezervării catedrei/postului didactic.

Art. 66: (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

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

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

Art. 67: (1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenția de concediere sindicatului din care face parte salariatul, înainte de emiterea deciziei.

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

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

Art. 68: (1) În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului a cauzei care determină concedierea.

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

Art. 69: (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 și art. 70 din Codul muncii.

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

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

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

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;
- b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii 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 trei ani până la pensionare.

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

(6) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de comisia paritară de la nivelul Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași.

Art. 70: Instituția de învățământ care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaților are obligația de a înștiința în scris organizațiile sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Instituția de învățământ va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă pentru motivele prevăzute la art. 71 alin. (2) și (3) din prezentul contract colectiv de muncă, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul instituției de învățământ în termen de 15 zile de la data anunțului.

Art. 71: (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului încetarea contractului individual de muncă de la data împlinirii termenului de preaviz de 15 zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție și, respectiv, 30 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere. Salariatul nu este obligat să-și motiveze demisia.

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

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

CAPITOLUL 7

FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 72: (1) Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași va garanta salariaților accesul periodic la formarea profesională.

(2) Perfecționarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii nr. 128/1997, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de angajator și de organizațiile sindicale reprezentative.

Art. 73: (1) Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași elaborează anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, cu consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de muncă.

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă și se stabilesc în anexă, în termen de 30 zile de la data încheierii prezentului contract.

(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare și comunicare.

Art. 74: (1) Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acesta, conform legii.

(2) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a personalului didactic auxiliar și nedidactic, Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași va prevedea în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli.

(3) Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași poate completa cu sume alocate din venituri proprii formele de pregătire profesională solicitate de salariați, în condițiile legii.

Art. 75: Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 194 din Codul muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 195 din Codul muncii.

Art. 76: (1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 149 - 151 din Codul muncii.

(2) În cazul în care, în cursul unui an calendaristic, pentru salariații în vârstă de până la 25 ani și, respectiv, în cursul a 2 ani calendaristici consecutivi, pentru salariații în vârstă de peste 25 de ani, nu a fost asigurată participarea la o formare profesională pe cheltuiala angajatorului, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, între 5 și 10 zile lucrătoare. În această perioadă salariatul va beneficia de o indemnizație de concediu calculată ca și în cazul concediului de odihnă.

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

Art. 77: Angajatorul va consulta organizațiile sindicale semnatare în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

CAPITOLUL 8

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 78: (1) Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași va invita delegații desemnați de sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea sindicatelor nr. 54/2003. Procesul-verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizațiilor sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

(2) Înștiințarea organizațiilor sindicale privind întrunirea comisiei paritare, consiliilor de administrație, senatului și consiliilor de facultate, pe probleme specifice, se face cu cel puțin 72 de ore înaintea ședinței, comunicând ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.

(3) Hotărârile consiliului de administrație pe probleme specifice vor fi comunicate în scris organizațiilor sindicale în termen de 2 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

Art. 79: Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 alin. (2) din Legea nr. 54/2003, angajatorul va pune la dispoziția organizațiilor sindicale semnatare ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

Art. 80: În conformitate cu prevederile art. 35 alin. (1) și (2) din Legea sindicatelor nr. 54/2003 părțile convin că în USAMV Iași reprezentanții sindicatelor (președintele și vicepreședintele) beneficiază de reducerea programului de lucru astfel: cumulată 25 zile anual, în baza unor justificări scrise, anterior prezentate.

Art. 81: Angajatorul se obligă să asigure suplینirea personalului aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare sindicală, stagii de pregătire sindicală - în țară sau în străinătate - schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale, și să le sprijine efectiv. Cei care suplinesc vor fi remunerați corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

Art. 82: (1) Unitățile în care sunt constituite organizații sindicale care au dobândit reprezentativitatea în condițiile legii sunt obligate să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția organizațiilor sindicale, spațiile corespunzătoare funcționării acestora și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, va putea fi folosită fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate, membrilor acestora, cu respectarea regulamentelor interne.

Art. 83: (1) La cererea organizațiilor sindicale și cu acordul membrilor de sindicat, Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași va accepta încasarea cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor, vor fi virate în contul sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit, conform legii.

Art. 84: Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

Art. 85

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

Art. 86: Organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă recunosc dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

Art. 87: (1) Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași și organizațiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă se obligă să asigure un climat normal de muncă în instituția de învățământ, cu respectarea prevederilor legale, a contractului colectiv de muncă, a cartei universității, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

Art. 88: Drepturile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractelor individuale de muncă.

Art. 89: Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă.

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

(2) Angajatorii vor încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariații nou angajați.

Art. 91: Regulamentul intern se elaborează de către angajator cu consultarea sindicatelor, potrivit legii.

Art. 92: Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte de la data înregistrării acestuia de către una dintre părți, în condițiile prevăzute de lege, și va fi adus la cunoștința salariaților, prin grija angajatorului.

Art. 93: În termen de 30 de zile de la data înregistrării prezentului contract colectiv de muncă, se vor finaliza anexele privind condițiile și relațiile de muncă din Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară Iași.

PĂRȚILE

Reprezentanți angajator:

Prof.univ.dr. Gerard Jităreanu – Rector USAMV IAȘI

Prof.univ.dr. Vasile Vîntu - Prorector

Prof.univ.dr. Paul Boișteanu - Director general administrativ

Ec. Mihai Gherghinoiu - Contabil șef

Ec. Elena Gîlea - Șef serviciu resurse umane

Conf.univ.dr. Corneliu Diaconu - Avocat

Reprezentanți sindicate:

Conf.univ.dr. Mihai Mustea - Președinte Sindicat Liber

Prof.univ.dr. Gheorghe Țârdea - Vicepreședinte Sindicat Liber

Conf.univ.dr. Vasile Vulpe - Secretar Sindicat Liber

Ec. Ioan Lutic - Președinte Sindicat TESA

Paul Struț - Vicepreședinte Sindicat TESA

Adrian Pârău - Membru Sindicat TESA

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Încheiat și înregistrat cu nr. / în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajatorul - persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din sub nr., cod fiscal, telefon....., reprezentată legal prin, în calitate de,

și

salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, permis de muncă seria nr. din data de

au încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora au convenit:

B. Obiectul contractului:

.....

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de

b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de/pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post/pe post vacant.

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 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 conformitate cu prevederile [Legii nr. 31/1991](#).
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 8 ore/zi, 40 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 2 ore/zi), ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte).

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

Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă) și conform prevederilor [art. 29](#) din contractul colectiv de muncă unic la nivel de ramură - învățământ.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

Concediul se va efectua conform programării și înțelegerii dintre părți.

J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri*1)

b) indemnizații

c) alte adaosuri

3. 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.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt

5. Părțile convin ca următoarele obligații bănești ale salariatului să fie achitate prin serviciile financiar-contabile ale unității*2)

*1) Se vor prevedea toate sporurile ce se cuvin fiecărui salariat în funcție de condițiile în care își desfășoară activitatea.

*2) Contribuția egală cu 1% din drepturile salariale, cotizația de sindicat în quantum de maximum 1% din salariul brut și altele.

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

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

L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform [Legii nr. 53/2003](#) - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile calendaristice, 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 la [art. 18](#) alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

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.

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 sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

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, potrivit specificului activității;

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;

f) alte obligații, în funcție de specificul unității.

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 nivel național, la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii, înregistrat sub nr./..... la Direcția generală de muncă și solidaritate socială a județului/municipiului/Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei.

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 instanța judecătorească, competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

.....

Salariat,

.....

Reprezentant legal,

.....

Pe data de prezentul contract încetează în temeiul art. din [Legea nr. 53/2003](#) - Codul muncii, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

FIȘA INDIVIDUALĂ A POSTULUI
Nr.

În temeiul legii și al contractului colectiv de muncă încheiat între, înregistrat la cu nr., la care subsemnatul(a) ader, obligându-mă să respect prevederile art. din contractul colectiv de muncă, se încheie azi,, prezenta fișă individuală a postului.

Postul

Poziția (numele)

Compartimentul

Cerințe:

studii superioare

specifice postului

Relații:

a) ierarhice

b) funcționale

c) de colaborare

Domnul/doamna, posesor/posesoare al/a contractului individual de muncă, înregistrat în registrul de evidență a contractelor individuale de muncă la nr., negociază în condițiile art. din contractul colectiv de muncă, următoarele atribuții și sarcini, structurate pe următoarele capitole:

Capitolul I - Sarcinile de serviciu obligatorii, reprezentând norma de bază corespunzătoare unei părți de din salariul de bază, stabilite la data de

Rector/Director,

Salariat,

.....

Capitolul II - Obligații/atribuții profesionale suplimentare, reprezentând norma de bază (ore suplimentare), corespunzătoare unui spor de din salariul de bază, conform reglementărilor în vigoare, stabilite la început de an școlar/universitar

Rector/Director,

Salariat,

.....

Capitolul III - Activități suplimentare neprevăzute în încadrarea pe post, efectuate prin ordin de serviciu etc. și care se vor plăti prin ore suplimentare, premii lunare, zile libere etc.

<i>Nr. crt.</i>	<i>Activitatea</i>	<i>Data</i>	<i>Recompensată prin.....</i>	<i>Rector/Director</i>	<i>Observații</i>

Rector/Director,
.....

Capitolul IV - Activități suplimentare deosebite efectuate cu înalt profesionalism și cu rezultate deosebite ce constituie argumentele pentru acordarea salariului de merit sau a premiilor lunare, în conformitate cu [Hotărârea Guvernului nr. 281/1993](#), cu modificările ulterioare.

<i>Nr. crt.</i>	<i>Activitatea suplimentară deosebită</i>	<i>Data</i>	<i>Recompensată prin.....</i>	<i>Rector/Director</i>	<i>Observații</i>

Rector/Director,
.....

Capitolul V - Sancțiuni primite de angajat.

<i>Nr. crt.</i>	<i>Motivul sancțiunii</i>	<i>Data</i>	<i>Sancțiunea primită</i>	<i>Rector/Director</i>	<i>Observații</i>

Rector/Director,
.....

Capitolele III, IV și V au fost discutate în senatul universitar/consiliul profesoral/consiliul de administrație, la care au fost invitați și cei în cauză.

Rector/Director,
.....

Lider sindical,
.....

Am luat la cunoștință,
Semnătura
data

NOTĂ:

De exactitatea datelor trecute în fișa postului răspund rectorul/directorul instituției sau al unității de învățământ și salariatul.

FIȘA POSTULUI (TIPIZATĂ)

la nivel național, pentru învățământul superior, elaborată în baza [art. 79](#) alin. (1) și (2) și a [art. 80](#) alin. (1) din Legea nr. 128/1997, privind Statutul personalului didactic

A. Activități normate în statul de funcțiuni

A.I. Activități de predare, inclusiv pregătirea acestora

1. Cursuri la forma de învățământ de lungă sau scurtă durată;
2. Cursuri la forma studii aprofundate - master;
3. Cursuri la forma studii academice postuniversitare;
4. Cursuri la forma studii postuniversitare de specializare, inclusiv cursuri**) de pregătire pentru examenele de definitivat sau dobândirea de grad didactic, organizate pentru profesorii din licee, gimnazii și pentru institutori;
5. Cursuri de perfecționare postuniversitare, inclusiv cursuri**) de pregătire pentru examenele de definitivat sau dobândirea de grad didactic, organizate pentru profesorii din licee, gimnazii și pentru institutori;
6. Module de curs pentru formarea continuă;
7. Cursuri la școlile de studii avansate (doctorate);
8. Cursuri (prelegeri) pentru medicii stagiați sau rezidenți;
9. Cursuri de reactualizare a cunoștințelor medicale (forma de pregătire medicală continuă inclusă în perfecționarea postuniversitară specifică);
10. Cursuri organizate pentru pregătirea doctoranzilor;
11. Alte cursuri (prelegeri) normate la forme moderne de învățământ universitar.

**) Cursurile pot fi ținute de titularii care au competența de a face parte din comisiile pentru acordarea gradelor respective.

Recomandăm senatelor universitare să nu aprobe normarea didactică constituită numai din cursuri și aplicații la forme de învățământ postuniversitare.

NOTĂ:

Cursurile pot fi ținute de personal didactic calificat corespunzător, conform legislației în vigoare.

A.II. Activități de seminar, proiecte de an, lucrări practice și de laborator (inclusiv pregătirea acestora)

1. Activități de seminar, complementare sau nu cursurilor enumerate la capitolul A.I., după caz, conform planului de învățământ;
2. Îndrumarea realizării proiectelor de an, complementare sau nu cursurilor enumerate la capitolul A.I., după caz, conform planului de învățământ;

3. Lucrări practice și de laborator, conform cu planul de învățământ, complementare sau nu cursurilor de la capitolul A.I.;

4. Lucrări practice (activități clinice în cadrul stagiaturii sau al rezidențiatului) în învățământul medical:

- prezentare de caz;
- prezentare de proceduri;
- îndrumarea activității practice a rezidenților.

5. Lucrări practice în învățământul postuniversitar medical uman cu taxă pentru dobândirea de competențe suplimentare;

6. Lucrări practice la forma de pregătire continuă medicală (perfecționare postuniversitară).

A.III. Îndrumarea (conducerea) proiectelor de finalizare a studiilor, a lucrărilor de licență și de absolvire

A.IV. Îndrumarea (conducerea) de proiecte de absolvire, de lucrări de disertație sau de absolvire pentru toate formele de pregătire postuniversitară, prevăzute în planul de învățământ

A.V. Activitate practică productivă și practică pedagogică (inclusiv pregătirea acestora)

A.VI. Îndrumarea doctoranzilor în stagiu (activitate normată) și în poststagiu

A.VII. Conducerea activităților didactice artistice sau sportive (inclusiv pregătirea acestora)

1. Cursuri de turism pentru studenți;
2. Cursuri sportive pentru studenți sau copiii angajaților;
3. Gimnastică aerobică;
4. Antrenamente cu echipe reprezentative (atletism, jocuri sportive);
5. Îndrumarea loturilor sportive în timpul desfășurării competițiilor;
6. Organizarea de crosuri și alte manifestări sportive de interes universitar sau național;

7. Îndrumarea formațiilor artistice de interes universitar;

8. Organizarea manifestărilor artistice.

A.VIII. Activități de evaluare

1. Evaluarea în cadrul pregătirii prin doctorat:

- comisie concurs de admitere;
- comisie examen de doctorat;
- comisie susținere publică teză de doctorat, inclusiv de evaluarea tezei;
- evaluare referat de doctorat (prin participare la colectivul de catedră conform [Hotărârii Guvernului nr. 590/1997](#)).

2. Evaluare în cadrul concursurilor de admitere la toate formele de învățământ (de lungă durată, de scurtă durată, inclusiv postuniversitar, altele decât doctoratul):

- elaborarea tematică și bibliografie;
- comisie redactare subiecte;
- comisie examinare orală;
- comisie corectură teze;
- corectură teste;

- comisie supracorectură;
- comisie contestații;
- comisie concurs de admitere (organizare, modernizare);
- comisie supraveghere examen scris.

3. Evaluarea în cadrul activităților didactice directe la toate formele de învățământ - curs, seminar, proiecte de an, proiecte (lucrări) de finalizare a studiilor, lucrări de laborator - inclusiv:

- evaluare și notare tema de casă;
- evaluare și notare examene parțiale;
- evaluare și notare examen (test) final;
- evaluare și notare teme (probleme) rezolvate acasă.

4. Evaluare și activități complementare în cadrul comisiilor de finalizare a studiilor universitare sau postuniversitare:

- elaborare tematică și bibliografie;
- comisie elaborare subiecte;
- comisie examinare și notare;
- comisie supraveghere probe scrise;
- comisie corectură (supracorectură);
- comisie contestații.

5. Evaluare și activități complementare pentru obținerea diplomei de medic specialist, stomatolog specialist și farmacist specialist, prin examinarea la probele teoretice și la cele practice:

- elaborarea tematică și bibliografie;
- comisie elaborare subiecte;
- comisie examinare și notare;
- comisie supraveghere probe scrise;
- comisie organizare examen;
- comisie corectură (supracorectură);
- comisie contestații.

6. Evaluare și activități complementare privind examinarea pentru dobândirea unei alte specialități (după promovarea examenului final de rezidențiat) la probele teoretice și la cele practice:

- elaborare tematică și bibliografie;
- comisie elaborare subiecte;
- comisie examinare și notare;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

7. Evaluare și activități complementare corespunzătoare formelor de pregătire continuă medicală (perfecționare postuniversitară):

- elaborare programă analitică;
- comisie de evaluare.

8. Evaluare și activități complementare în cadrul comisiilor pentru dobândirea de competențe în învățământul postuniversitar medical uman (cu taxă) din alte profile:

- elaborare programă analitică, tematică și bibliografie;

- comisie redactare subiecte;
- comisie corectare și notare lucrări;
- comisie recorectare lucrări;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

9. Activități complementare și evaluarea activității de instruire prin forme de pregătire continuă în alte profile decât cel medical:

- elaborare programă analitică, tematică și bibliografie;
- comisie redactare subiecte;
- comisie corectare și notare lucrări;
- comisie recorectare lucrări;
- comisie contestații;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

10. Evaluare și activități complementare la admiterea la rezidențiat și la finalizarea acestuia:

- elaborare programă analitică;
- comisie redactare subiecte;
- comisie corectare și notare lucrări;
- comisie recorectare lucrări;
- comisie contestații;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

A.IX. Consultații

Pentru toate formele conexe cursurilor de la capitolul A.I.

A.X. Îndrumarea cercurilor științifice

A.XI. Îndrumarea studenților (tutoriat) pentru alegerea rutei profesionale în cadrul sistemului de credite transferabile

A.XII. Participarea la comisii și consilii în interesul învățământului

A. XIII. Activități privind promovarea cadrelor didactice din învățământul preuniversitar

1. Definitivatul

- elaborare programe și bibliografie;
- îndrumare și consultanță de specialitate și pedagogică;
- inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate, metodică și pedagogică;
- elaborarea subiectelor pentru probele scrise, supraveghere, corectare și notare;
- elaborarea subiectelor pentru probele orale, examinare și notare (comisie);
- organizare examen.

2. Gradul didactic II

- elaborare programe și bibliografie;
- consultanță și îndrumare (minimum două inspecții);
- inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate, metodică și pedagogică;

- elaborarea subiectelor pentru testul de specialitate și metodică specialității;
- supraveghere teză, corectare și notare;
- elaborarea subiectelor pentru proba orală, examinare și notare.

3. Gradul didactic I

- elaborare tematică, elaborare subiecte, examinare și notare în cadrul colocviului de admitere;

- îndrumare (minimum două inspecții);

- inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate metodică și pedagogică;

- îndrumarea și evaluarea lucrării metodică-științifice;
- participare la comisia pentru susținerea lucrării de grad (evaluare și notare).

4. Concurs pentru ocuparea posturilor vacante

- elaborarea tematicii și bibliografiei;
- comisie susținere examen;
- comisie contestații;
- comisie organizare concurs;
- comisie supraveghere probe scrise.

A.XIV. Activități privind pregătirea și promovarea cadrelor didactice din învățământul superior

1. Concurs pentru ocuparea unui post de preparator universitar sau asistent universitar

- îndrumare metodică și științifică;
- elaborare tematică și bibliografie;
- elaborarea subiectelor pentru probele scrise, supraveghere teză, corectare și notare;

- elaborarea subiectelor pentru probele orale, examinare și notare;
- participare la proba practică și evaluare.

2. Concurs pentru ocuparea unui post de lector universitar (șef de lucrări):

- îndrumare metodică și științifică;
- verificare dosar de concurs;
- stabilire temă prelegere;
- participare la prelegerea publică;
- evaluare.

3. Concurs pentru ocuparea unui post de conferențiar universitar sau profesor universitar:

- analiză dosar concurs;
- stabilire temă prelegere;
- participare la prelegerea publică;
- evaluare.

B. Activități de pregătire științifică și metodică și alte activități în interesul învățământului

B.I. Pregătire individuală (autoperfecționare)

B.II. Audierea unor cursuri sau parcurgerea unor module de curs. Parcurgerea completă a formelor postuniversitare de învățământ în domeniul de activitate sau într-unul complementar

B.III. Participarea la conferințe, simpozioane, congrese ș.a., organizate în domeniul de activitate principal sau în domenii interdisciplinare

B.IV. Organizarea de congrese ș.a., în domeniul de activitate sau în domenii colaterale (complementare)

B.V. Înființarea, amenajarea și modernizarea laboratoarelor, a stațiilor pilot, a centrelor de excelență (cercetare), a aparatului de laboratoare ș.a.

B.VI. Organizarea de schimburi academice între diferite universități din țară și din străinătate

B.VII. Participarea la programele internaționale la care România este parte

B.VIII. Perfecționarea propriei pregătiri pedagogice

B.IX. Elaborarea de manuale, îndrumare, culegeri de probleme și de teste și a altor materiale didactice

C. Activități de cercetare științifică, de dezvoltare tehnologică, activități de proiectare, de creație artistică potrivit specificului

C.I. Activități prevăzute în planul intern

C.II. Activități în cadrul centrelor de cercetare prevăzute în planul intern

C.III. Activități în cadrul centrelor de transfer tehnologic

C.IV. Elaborarea individuală de inovare sau inventică prevăzute în planul intern

C.V. Elaborarea tratatelor, a monografiilor și a cărților de specialitate prevăzute în planul intern.

Normarea activității de cercetare științifică în completarea normei didactice va fi făcută conform [art. 81](#) alin. 14 din Legea nr. 128/1997.

Activitățile prevăzute la punctul A sunt normate în statele de funcțiuni și de personal didactic, fiind nominalizate la fișa individuală a postului, împreună cu activitățile prevăzute la punctele B și C. Fișele individuale vor include obligatoriu activități în toate capitolele FIȘEI POSTULUI, respectiv A, B și C.

Ponderea, cuantificarea și numărul de ore alocate activităților prevăzute la punctele A, B și C sunt propuse de colectivele catedrelor, avizate de consiliul facultății și aprobate de senatul universității, cu respectarea legilor în vigoare, inclusiv a [Legii nr. 128/1997](#).

NOTĂ:

Nu fac obiectul normării activitățile de cercetare științifică, angajate pe bază de contract cu alți beneficiari decât Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului sau cu instituțiile de învățământ aflate în subordinea sa.

REGULAMENTUL

privind organizarea și funcționarea comisiilor paritare

Comisiile paritare, la orice nivel, vor fi compuse dintr-un număr egal de reprezentanți ai patronatului și ai federațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, respectiv ai sindicatelor afiliate acestora, desemnați de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă.

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

Comisia paritară la nivelul Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului pune în discuție și adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislației specifice învățământului, precum și toate aspectele ce privesc reforma, organizarea și desfășurarea procesului de învățământ.

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

La nivelul unităților și instituțiilor de învățământ, timpul de muncă afectat activității comisiei paritare se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.

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

Hotărârea adoptată potrivit punctelor 2 și 3 este obligatorie pentru părțile contractante.

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

Prin grija secretariatului comisiei paritare, le vor fi puse la dispoziție sindicatelor copii ale proceselor-verbale și ale hotărârilor adoptate.

Procese-verbale ale comisiilor paritare vor fi puse la dispoziția sindicatelor într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare.