

Ministerul Educației și Cercetării
Universitatea "1 Decembrie 1918"

ALBA IULIA

Intrat nr. 27/94
anul 2014 luna 03 ziua 2

**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL
UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA
PENTRU ANII 2014-2015**

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA
Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia Sindicatul Personalului din Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia

RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Daniel BREAZ



Prof. univ. dr.ing.ec. Maricel PALAMARIU



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al :

- art. 128 și art. 137-138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată;
- pct. 26 din Anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011;
- prevederilor Contractului colectiv de muncă UNIC la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Superior și Cercetare, înregistrat la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale sub nr. 59495 din 19 decembrie 2012;

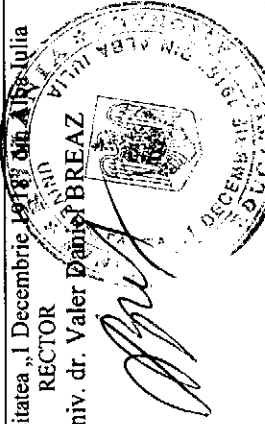
Se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivelul de instituție de învățământ superior și cercetare între:

1. UNIVERSITATEA “1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA, reprezentată prin:

- Rector - Prof.univ.dr. Valer Daniel BREAZ
- Președinte Senat – Prof.univ.dr. ec. Nicolae TODEA
- Protector – Prof.univ.dr.ing. Moise Ioan ACHIM
- Protector - Conf.univ.dr. Lucia Aurica CĂBULEA
- Purtător de cuvânt – Conf.univ.dr. Diana Manuela CÂMPAN
- Director general administrativ - Ec.dr. Vasile Lucian GĂBAN

2. SINDICATUL PERSONALULUI DIN UNIVERSITATEA “1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA, reprezentat prin:

- Președinte - Prof.univ.dr.ec.ing. Maricel PALAMARIU
- Lector univ.dr. Ionela GAVRILĂ-PAVEN
- Lector univ.dr. Constantin HUȚANU
- Cercetător științific II dr. Marius ROTAR
- Ec. Virgil Ioan CIOBOTĂ
- Gavril BURZO



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA PENTRU ANII 2014-2015

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1.

(1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Universității "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Prezentul contract de muncă reglementează în mod concret toate problemele referitoare la: salariile și alte drepturi bănești ale personalului; durata timpului de lucru, programul de lucru; condițiile de muncă.

(3) De prevederile prezentului Contract Colectiv de muncă unic la nivelul UAB, beneficiază toți angajații UAB, fără nici o discriminare, conform art. 133, alin. 1, lit. a) din Legea nr. 62/2011.

Art.2.

În sensul prezentului contract expresiile angajator și sindicat au înțelesul:

- termenul de angajator desemnează pe cel care angajează, adică Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia, reprezentată prin Rector;
- termenul de sindicat desemnează Sindicatul personalului din Universitatea „1 Decembrie 1918”, reprezentat prin Președinte sau unul din vicepreședinți.

Art.3

(1) Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivelul Universității „1 Decembrie 1918” are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și tuturor salariaților și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

(2) Condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin acest contract colectiv de muncă, încheiat la nivelul universității, centrelor de cercetare și a bibliotecii universitare. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

(3) Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă unic la nivelul Universității „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia.

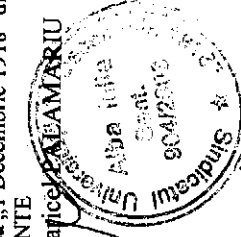
(4) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, a libertății de opinie a fiecărui salariat conform Constituției României, legislației naționale, precum și convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat.

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

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

Prof. univ. dr. Valeriu Daniel BREAZ

Prof. univ. dr. ing. ec. Măgdaletta MĂMĂRIU



partea de plată a plății egale pentru muncă egală implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală, eliminarea, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare, a oricărui discriminări directe sau indirecte.

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

Art.4

(1) 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.

(2) Universitatea se obligă să nu inițieze nici un act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă, fără consultarea sindicatului.

(3) Eventualele completări ale prezentului Contract Colectiv de Muncă vor face obiectul unor noi negocieri, care se vor concretiza în acte adiționale.

(4) În vederea evaluării nivelului învățământului superior și cercetării și a monitorizării resurselor financiare, (UAB) se obligă prin reprezentanții săi legali, să pună la dispoziția conducerii Sindicatului din cadrul universității, contractul instituțional final sau provizoriu, al universității, sub rezerva confidențialității datelor.

Art.5

(1) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul Universității, se face între angajator și sindicat, prin intermediul comisiei partitane conform Legii dialogului social nr. 62/2011 republicată.

(2) Cu acordul fiecărui salariat se va iniția, plata de către aceia 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 salariul de bază, dar care să nu depășească valoarea cotizației plătite de către membrii de sindicat. Plata unei asemenea sume fiind obligatorie pentru un număr de patru luni ale anului, iar pentru restul lunilor fiind facultativă. Dacă angajații contribuie lunar cu o asemenea sumă, ei vor beneficia de facilitățile de care se bucură membrii de sindicat, proporțional cu contribuția lor.

Art.6

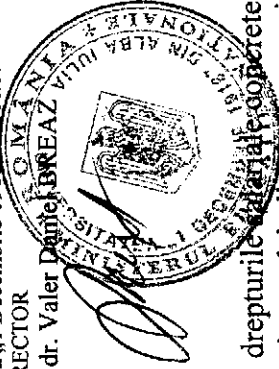
(1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislația în vigoare.

(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.

(3) 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.

(4) Părțile contractante la negocierea și încheierea prezentului contract colectiv de muncă respectă prevederile art. 138 din Legea nr. 62/2011, conform cărora:

- nu sunt negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.
- Drepturile salariale ale angajaților UAB, se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă.



• drepturile salariale concrete, care conform legii sunt prevazute intre minime si maxime se determina in mod individual, numai cu respectarea dispozitiilor legale privind angajarea, postul ocupat, promovarea etc.

(5) Orice propunere de modificare a legislatiei în vigoare privind drepturile și obligatiile personalului din învățământ nu poate fi făcută fără consultarea sindicatului. 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.

(6) Drepturile și obligatiile personalului didactic, de cercetare și didactic auxiliar sunt reglementate prin Legea educatiei nationale nr. 1/2011, republicată, cu modificarile și completarile ulterioare.

Orice propunere de modificare a legislatiei în vigoare privind drepturile și obligatiile personalului din învățământ nu poate fi făcută fără consultarea sindicatului universității.

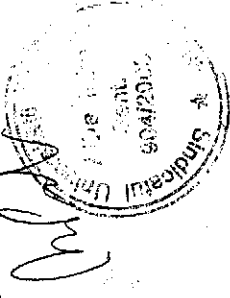
Art.7.

(1) Părțile convin să sărbătorească pe 5 octombrie Ziua Mondială a Educației, organizând împreună, în timpul programului de lucru, numai manifestări specifice, dedicate acestui eveniment, care vor fi monitorizate din timp de către comisia de cultură a Senatului în colaborare cu responsabilul pentru activitatea culturală din cadrul sindicatului.

(2) În luna septembrie a fiecărui an, semnatarii prezentului contract colectiv vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei paritare. În cadrul acestei ședințe părțile se vor consulta în vederea elaborării strategiei anuale de dezvoltare a învățământului superior și cercetării din Universitatea „1 Decembrie 1918” Alba Iulia.

Prof. univ. dr. Valer Daniel BREAZ

Prof. univ. dr.ing.ec. Maricel PALAMARIU



CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 8

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 2 ani și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Munca Alba, cu posibilitatea de prelungire.

(2) Dacă contractul nu este denunțat de nici una dintre părți 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.

(3) Negocierile pentru următorul contract colectiv de muncă la nivelul UAB, vor începe cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului contract. În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, UAB se obligă să nu inițieze și să nu emită acte normative și/sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă precum și să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților. Sindicatul universității se obligă să nu declanșeze conflicte de interese, conform Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată.

Art.9

(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părțile semnatare, în condițiile legii. De asemenea ele se modifică în mod automat cu ocazia apariției unui nou contract colectiv de muncă la nivel de ramură.

(2) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris, părților semnatare și organului teritorial la care a fost înregistrat.

Art.10.

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

Art.11. 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;
- prin efectul legii.

Art 12

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

(2) Hotărârile comisiiilor paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul instituției.

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiiilor paritare sunt stabilite prin regulamentul anexă la prezentul contract colectiv de muncă.

(4) În cazurile în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data înținerii, părțile semnatare au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.

Art.13

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

Prof. univ. dr. Valer Daniel BĂBEA Prof. univ. dr.ing.ec. Marișel PALAMARIU



CAPITOLUL III

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.14

(1) În cadrul UAB, își desfășoară activitatea următoarele categorii de salariați:

- cadre didactice,
 - personal didactic auxiliar,
 - personal de cercetare, format din cercetători științifici și asistenți de cercetare cu studii superioare, conform prevederilor Legii nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare;
 - personal administrativ, nedidactic.
- (2) În desfășurarea activității lor, și în vederea realizării sarcinilor de serviciu ce derivă din legislația în vigoare, contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, fișa postului, salarii trebuie să acționeze cu bună credință, în concordanță cu obiectivele punctuale și generale ale UAB, cu țintele imediate și strategice ale acesteia.

(3) Atribuțiile personalului didactic auxiliar și nedidactic sunt stabilite în fișa individuală a postului, avizată după caz de decan, de directorul departamentului, de conducătorul școlii doctorale, de directorul administrativ și aprobată de rector, constituind anexă la contractul individual de muncă.

(4) Corelativ dispozițiilor prevazute la alin. 2, UAB, în calitate de angajator va oferi salariaților condiții de muncă favorabile eficientizării predării, activității științifice și de cercetare, precum și activității administrative.

Art. 15.

(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Pentru personalul didactic auxiliar, personalul administrativ nedidactic, timpul de lucru începe și se termină la orele stabilite de către conducerea UAB prin Regulamentul Intern. 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.

(3) În intervalul de timp prevazut la alin. 2, salariații se află în timpul programului de lucru, având obligația de a respecta regulile privind disciplina muncii în instituție și de a efectua activitățile necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.

(4) Personalul nedidactic și didactic auxiliar are dreptul la o pauză de masă de 15 minute, care se include în programul de lucru.

Art. 16.

(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.

Prin excepție, durata timpului de lucru, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(2) Orele suplimentare prestate în condițiile alin.(1) de către personalul didactic auxiliar și nedidactic se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora.

RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Dănilă



PREȘEDINTE

Prof. univ. dr.ing.ec. Maricel PALĂMARIU



(3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de alin. (2) și legislația specifică salarizării în învățământul superior permite plata orelor suplimentare în acest caz, orele suplimentare vor fi plătite salariatului conform prevederilor legale în vigoare.

Art. 17.

(1) Persoanele al căror program de lucru se desfășoară în timpul nopții, beneficiază:



- a). fie de un program redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă pe noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
 - b). fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.
- (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) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.
- (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 apți. Salariații care desfășoară muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform Codului Muncii.


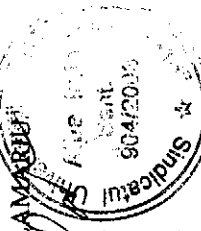
Art. 18

- (1) În funcție de condiții, poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului.
- (2) Programele individuale de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.
- (3) Conducerea UAB va aproba individual fiecare cerere prin care angajații doresc un program individualizat de muncă.
- (4) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 19

- (1) Norma universitară cuprinde:
 - a) norma didactică;
 - b) norma de cercetare.
- (2) Pentru personalul didactic de predare norma didactică săptămâna se cuantifică în ore convenționale.
- (3) Pentru personalul didactic și de cercetare, norma didactică se stabilește conform planului de învățământ și se calculează ca norma medie săptămânală, indiferent de perioada semestrului universitar în care este efectuată. Norma medie săptămânală se stabilește prin împărțirea numărului de ore convenționale din fișa individuală a postului la numărul de săptămâni înscrise în planul de învățământ pentru activitatea didactică de predare și de seminar din întregul an universitar. Norma de cercetare prevăzută la alin. (1), lit. b) cuprinde activități de cercetare fundamentală sau aplicativă, realizate prin studii teoretice sau/și investigații concrete și finalizate prin comunicări științifice, cărți și studii publicate, brevete, proiecte și programe de dezvoltare tehnologică și alte forme de materializare specifice domeniilor de specializare academică.

Prof. univ. dr. Valer Dan



Prof. univ. dr.ing.ec. Maricea PALAMARU



Aceste prevederi ~~regulative~~ sunt stipulate în Legea Educației Naționale nr.1/2011 și cuprinse în Regulamentul activității profesionale a personalului didactic .

Art.20

- (1) Normativele și numărul de posturi pentru personalul didactic de predare, didactic auxiliar și nedidactic din cadrul Universității se vor stabili după consultarea sindicatului.
- (2) Normativele de personal nu pot fi modificate ca urmare a reducerilor de activitate decât cu acordul sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

Art.21

- (1) Activitățile specifice pentru personalul didactic din învățământul superior sunt cele prevăzute în fișa postului.
- (2) Norma didactică a personalului didactic din învățământul superior cuprinde activitățile menționate la art. 287 alin. (2) din Legea nr. 1/2011. Norma didactică săptămânală pentru activitățile prevăzute la art. 287 alin. 2, lit. a-f, din Legea 1/2011 este de cel mult 16 ore pe săptămână și se stabilește conform art. 287 alin. 10, din Legea 1/2011.

Art. 22.

Salariații care renunță, la concediul legal pentru creșterea copilului beneficiază potrivit legii de reducerea cu 1/4 a duratei normale de lucru fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea.

Salariații care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani, respectiv până la 7 ani, la recomandarea medicului, pot lucra în program de minimum 1/2 normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat și vechimea integrală în muncă/învățământ.

Art.23

(1) La cererea femeilor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, în limita a 16 ore lunar fără a le fi afectate drepturile salariale.

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

(4) Orele de începere și de terminare a programului de lucru sunt stabilite prin Regulamentul intern.

(5) Salariile, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate, chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegare și nu vor fi detașate decât cu acordul lor și nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana lor.

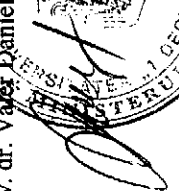
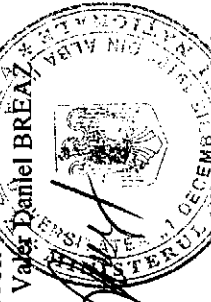
(6) Salariile menționate la alin. (3) beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare.

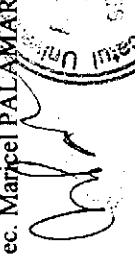
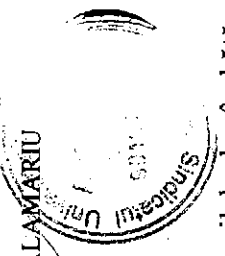
(7) Salariile care alăptează au dreptul, în cursul programului de lucru, la două pauze de câte 2 ore fiecare. Salariata poate solicita reducerea programului de lucru cu 2 ore pentru a înlocui pauzele de alăptare.

Art.24

(1) Salariații au dreptul, între 2 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.

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

Prof. univ. dr. Valer Danil Breaz



Prof. univ. dr. ing.ec. Marțel Palamariu



(3) În cazul în care înactivitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul universității, se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal; - 1 și 2 ianuarie; - prima și a doua zi de Paști; - 1 mai; - prima și a doua zi de Rusali; 15 august - Adormirea Maicii Domnului; 30 noiembrie - Sfântul Andrei; - 1 Decembrie;

- prima și a doua zi de Crăciun; - două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

Art.25

(1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege tuturor salariaților.

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

- Până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- Între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- Peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

Pentru personalul din cercetare se acordă același număr de zile de concediu de odihnă, în funcție de vechimea în muncă, cu excepția personalului care lucrează în condiții periculoase (radiații, noxe chimice etc.), la care se adaugă în plus între 5-10 zile lucrătoare.

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către conducerea universității împreună cu sindicatul universității, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză, până la data de 31 decembrie a anului în curs, pentru anul următor.

La solicitarea salariatului, concediul poate fi efectuat fracționat, în condițiile legii.

Dacă un anumit salariat nu-și poate efectua concediul potrivit, va solicita prin cerere reprogramarea perioadei de concediu.

(3) Personalul didactic beneficiază de dreptul la concediu de odihnă, potrivit art. 304 (13) din Legea educației naționale nr. 1/2011 precum și a Ordinului M.Ed.C.T.S nr. 5559/2011 privind aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ, primind o indemnizație de concediu de odihnă calculată în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările ulterioare.

Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 42 de zile lucrătoare,

(4) Indemnizația de concediu se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, conform prevederilor Art. 7 din H.G 250/1992 - R.

Art.26

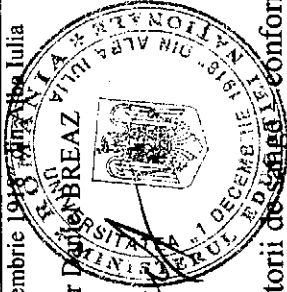
(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 5 zile plus încă 10 zile lucrătoare, dacă mama a urmat un curs de puericultură, făcând dovada efectuării acestuia;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției sau al rudelor până la gradul III ale salariatului- 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței - 3 zile lucrătoare;

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA
Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia

RECTOR

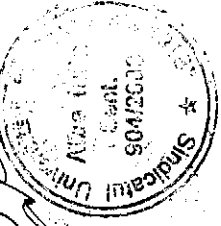
Prof. univ. dr. Valer Dăbuleț



Sindicatul Personalului din Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia

PREȘEDINTE

Prof. univ. dr.ing.ec. Maricel PALAMARIU



f) donatorii de ~~angaj~~ conform legii.

g) decesul socriilor salariatului – 3 zile lucrătoare.

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

(3) Personalul care asigură suplینirea salariațiilor prevăzuți la alin. (1) va fi remunerat corespunzător, în condițiile legii.

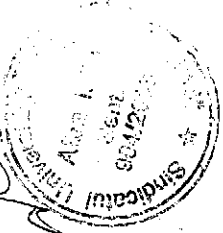
Art.27

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariiații au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, aprobate de Consiliul de Administrație a Universității, la cererea celui interesat.

(2) În situații deosebite Senatul universității poate aproba acordarea unor concedii fără plată pe o perioadă ce depășește 30 zile și până la 6 luni, stabilite prin acordul părților și menționate în Regulamentul intern, sau prin act adițional la prezentul contract.

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

(4) Personalul didactic titular beneficiază de concedii fără plată în conformitate cu prevederile Art. 304 alin. (10) și (11) din Legea educației naționale nr. 1/2011.



CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art.28

(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.

(2) Drepturile bănești ale personalului Universității sunt cele prevăzute în legislația de specialitate și în prezentul contract colectiv de muncă.

Art.29

(1) Veniturile salariale cuprind: salariul de încadrare/de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii.

(2) Drepturile salariale ale angajaților UAB sunt reglementate prin Lege cadru nr.284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, respectiv Legea 63/2011 privind încadrarea și salarizarea în anul 2011 a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ.

(3) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajaților.

Art.30

(1) Salariații beneficiază de:

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

Tranșa de vechime	Spor la salariul de bază
3 – 5 ani	5 %
5 – 10 ani	10 %
10 – 15 ani	15 %
15 – 20 ani	20 %
Peste 20	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.

Sporul de vechime în muncă face parte din salariul de bază, în conformitate cu Legea 284/2010 și Legea 63/2011.

Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic, pe lângă drepturile salariale stabilite potrivit prezentului contract, mai poate beneficia:

b) un spor 25% din salariul de bază, pentru personalul care efectuează cel puțin 3 ore de muncă din timpul normal de lucru în timpul nopții;

c) spor de stabilitate, după cum urmează:

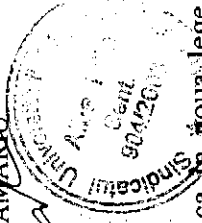
- pentru personalul didactic încadrat în tranșele de vechime în învățământ de peste 10 ani, care îndeplinește condiția de vechime efectivă neîntreruptă în învățământ de peste 10 ani, salariul de încadrare prevăzut în anexele 1 și 2 la Legea 63/2011 include, pe lângă sporul pentru suprasolicitare neuropsihică și sporul de stabilitate;

- pentru personalul didactic auxiliar sporul de stabilitate se acordă pentru o vechime efectivă în învățământ de peste 10 ani, în cuantum de 15 % aplicat la salariul de bază, în baza solicitării aprobate de conducerea instituției.

RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Daniș BREAZ

Prof. univ. dr.ing.ec. Marișel PADAMARIU



Ministerul Educației Naționale va face demersurile necesare pentru ca în noua lege a salarizării perioadele în care personalul didactic sau didactic auxiliar s-a aflat în concediu fără plată, conform Legii educației naționale 1/2011 și a prezentului Contract colectiv de muncă, în concediu pentru creșterea copilului de până la 2 ani, precum și pe perioada stagiului militar, să nu întrerupă vechimea pentru acordarea sporului de stabilitate;

d) pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare religioasă, salariatului i se acordă o zi liberă sau un spor de 100% din salariul de bază, în condițiile legii;

e) din veniturile proprii ale UAB se pot stabili și acorda, în condițiile legii, anual salarii diferențiate, pe baza performanțelor profesionale rezultate din evaluările anuale, reprezentând o creștere de până la 30% a salariilor de încadrare prevăzute în anexele 1 și 2 la Legea 63/2011 și Legea 284/2010, fără ca aceste sume să constituie bază de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale;

f) alte sporuri negociate prin prezentul Contract colectiv de muncă, din venituri proprii, în condițiile legii (tichete de masă lunare, începând cu categoriile cele mai defavorizate de salariați din punct de vedere al salarizării);

g) pentru personalul de cercetare și nedidactic care lucrează în condiții periculoase (radiații, noxe chimice etc.) se adaugă un spor la salariul de bază, conform legii.

(2) Personalul didactic din învățământul superior beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs, în condițiile legii. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituției și reprezintă un procent de 25 % aplicat la salariul de încadrare. Gradația de merit se acordă pe o perioadă de 5 ani.

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

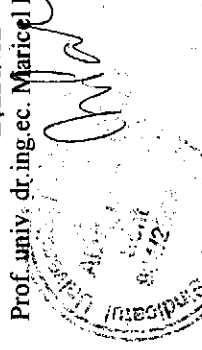
Art. 31

Personalul din învățământ poate beneficia de următoarele ajutoare în situația în care noua lege a salarizării în învățământ prevede acordarea acestor drepturi:

- a) acordarea gradația de merit și personalului didactic auxiliar din învățământul superior precum și personalului didactic auxiliar din cadrul bibliotecilor centrale universitare;
- b) un salariu de bază plătit de angajator mamei, pentru nașterea fiecărui copil;
- c) ajutorul de deces în cuantum de până la 5 salarii ale persoanei decedate din bugetul asigurărilor sociale, în condițiile legii;
- d) salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin 3 salarii de bază avute în luna pensionării;
- e) un ajutor financiar care reprezintă echivalentul în lei a 100 euro pentru personalul didactic de predare în vederea achiziționării de cărți, respectiv taxa de membru la o organizație de specialitate, taxa de participare la simpoioane, conferințe la care salariatul are lucrare acceptată;
- f) recunoașterea în mod unitar și fără discriminare ca spor salarial a ciclului 3 de pregătire (doctorat) datorită gradului de specializare suplimentar.
- g) UAB va acorda personalului didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare, din venituri proprii, și alte sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare, în condițiile legii.

Art. 32

(1) Angajații UAB pot beneficia de premii lunare în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevăzut în statul de funcții și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, în conformitate cu prevederile Art. 23 din Legea nr. 284/2010.



(2) Salariații UAB pot beneficia, dacă legislația în vigoare permite și dacă există resurse financiare proprii extrabugetare, de tichete de masa/tichete cadou/tichete sociale/primă de instalare.

(3) Exercițarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unei persoane angajate care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere și care nu a fost sancționată disciplinar, pe o perioadă de maximum 6 luni într-un an calendaristic. Pe perioada numirii temporare persoana beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective potrivit prevederilor Art. 25 din Legea nr. 284/2010.

(4) Promovarea personalului didactic auxiliar și a personalului nedidactic din cadrul UAB se face potrivit prevederilor Ordinului ministrului educației nr. 4422/15.06.2011 și a procedurii aprobate de Senatul universitar.

(5) Evaluarea performanțelor profesionale individuale a personalului UAB se face anual potrivit prevederilor Ordinului ministrului educației nr. 3860/2011 și a metodologiilor aprobate de Senatul universitar.

(6) În proiectul de buget al universității se vor evidenția, respectiv, asigură sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia.

(7) Un premiu anual la valoarea salariului de bază care se acordă la finele anului calendaristic, conform legii;

Art. 33

(1) Drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc lunar, înaintea oricăror alte obligații ale Universității. Data plății salariilor este de 14 a lunii pentru drepturile salariale aferente lunii anterioare.

(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 „fluturaș” din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a 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.

Art.34

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

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

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

RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Daniel BRĂZ

Prof. univ. dr.ing.ec. Maricel PALAMARIU



CAPITOLUL V

CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ

Art.35

(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. 36

(1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiții normale, deosebite și speciale, conform legii 263/2010.

(2) Locurile de muncă cu condiții deosebite sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.261/2001 și vor fi specificate în Regulamentul intern.

Art.37

(1) Universitatea împreună cu sindicatul semnat al contractului colectiv de muncă vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale. Se au în vedere în mod concret persoanele care lucrează la: spalătorie, tipografie, bucătărie, operatori calculatoare, efectuarea curățeniei.

(2) Universitatea împreună cu sindicatul vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin.(1).

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

(4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către Universitate împreună cu sindicatul semnat al contractului colectiv de muncă. Pentru aceasta se va întocmi tabel nominal cu salariații respectivi, care se va actualiza de fiecare dată când vor interveni schimbări.

(5) Angajatorii sunt obligați să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia. Periodicitatea controlului se va stabili pe baza recomandării personalului care deservește serviciile de medicina muncii din cadrul universității.

(6) Încadrarea persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale se va realiza în condițiile îndeplinirii tuturor criteriilor menționate la art.2 alin.(1) din Hotărârea de Guvern nr.1025/2003, cu modificările și completările ulterioare.

RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Daniel Bărbulescu

PRESEDINTE

Prof. univ. dr.ing.ec. Maricel PALAMARIU



Art. 38.

Pentru prestarea de activități în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea salarii primesc, sporuri la salariul de bază; durată redusă a timpului de lucru; alimentație specifică; concedii suplimentare de 5 zile lucrătoare; reducerea vârstei de pensionare; echipamente și materiale de protecție gratuite.

Art. 39

(1) Universitatea va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. În acest scop, conducere Universității va prevedea în proiectul de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

(2) În cursul lunii ianuarie a fiecărui an, prin intermediul membrilor comisiei paritare din partea conducerii universității se va proceda la informarea sindicatului în legătură cu mărimea sumelor prevăzute în buget și solicitate în vederea achiziționării echipamentului de protecție.

(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, a celor vinovați, potrivit legii. Nerespectarea obligațiilor ce revin angajatorilor privind protecția muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare.

Art. 40

(1) La nivelul UAB este constituit un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii. Timpul de muncă afectat activității în comitetul de securitate și sănătate în muncă este considerat timp efectiv lucrat.

(2) În Regulamentul intern se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile ce revin angajatorilor 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 reprezentanții sindicatului.

(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 detaliată în Regulamentul intern și se va aduce la cunoștința salariaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul Universității.

(6) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în conformitate cu legislația în vigoare. Sumele necesare acestei destinații vor fi prevăzute distinct în bugetul de venituri și cheltuieli.

Art. 41

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

- amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;



RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Daniel BREAZ

Prof. univ. dr.ing.ec. Maricea PALAMARIU



- asigurarea condițiilor de studiu – iluminat, microclimat în limitele indiciilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații 7. 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;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, catedre, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus, etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către conducerea Universității în colaborare cu sindicatul și vor fi menționate în Regulamentul intern.

(3) Rectorul universității are obligația să prezinte anual, cel târziu până în prima zi lucrătoare a lunii aprilie a fiecărui an, un raport privind starea universității. Raportul este făcut public pe site-ul universității și este transmis tuturor părților interesate.

Art.42

(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 apti 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) Universitatea va asigura fondurile necesare pentru efectuarea examinărilor medicale obligatorii.

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

Art.43

Personalul Universității beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cadrul cabinetului medical din cadrul Universității prin protocol încheiat între Direcția de Sănătate Publică și Universitatea „1 Decembrie 1918”. 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, din cadrul Universității, sumele necesare în acest sens fiind prevăzute prin bugetul de venituri și cheltuieli, potrivit legii.

Art.44

Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art.45

(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 acordul sindicatului, trecerea salariaților care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante din cadrul Universității, respectiv recalificarea profesională a acestora.

(3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente de muncă este suportată potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

(4) Copiii întregului personal din cadrul UAB sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în cadrul UAB, de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare.

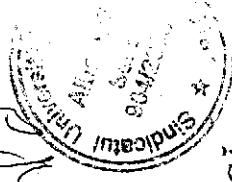


RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Dan

PREȘEDINTE

Prof. univ. dr.ing.ec. Manțel RALAMARIU



CAPITOLUL VI

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 46.

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

Art. 47

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. 48

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

(2) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înnănzeze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

(5) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu angajatorul, în prezența liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat.

Art.49

(1) Pentru personalul didactic, didactic auxiliar și personalul nedidactic contractul individual de muncă se încheie între Universitatea „1 Decembrie 1918”, reprezentată de Rector și salariat.

(2) În vederea încheierii contractelor individuale de muncă Rectorul Universității va semna contractul individual de muncă.

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

(4) La solicitarea scrisă a salariatului, organizația sindicală din cadrul Universității, indiferent de faptul că persoana respectivă este sau nu membru a sindicatului, poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

Art. 50

(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.51

(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.

RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Dăbâlcă

Prof. univ. dr.ing.ec. Maricel PALAMARU



- (3) Modalitatea ~~concreta~~ va fi menționată în scris și adusă la cunoștința persoanei sub semnătură, sau afișare la loc vizibil, după caz.
- (4) Informarea prevăzută la alin.(2) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art.17 alin.(3) din Codul muncii.

Art.52

(1) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant în cadrul UAB se face prin concurs. În cazul în care la concursul organizat se prezintă un singur candidat, ocuparea postului se face prin examen.

(2) Organizarea concursurilor în vederea ocupării posturilor didactice și de cercetare se face cu respectarea prevederilor H.G. nr. 457/2011.

(3) Organizarea concursurilor în vederea ocupării posturilor didactic auxiliare și a posturilor nedidactice se face cu respectarea prevederilor H.G. nr. 286/2011.

Art. 53.

În cazul în care angajarea personalului didactic auxiliar sau a personalului nedidactic se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara universității obțin aceleași rezultate, salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.

Art. 54

(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:

- 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere,
- 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, prezentul contract colectiv de muncă, regulamentul intern și contractul individual de muncă.

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

Art.55.

(1) Acoperirea posturilor didactice vacante în regim de „plata cu ora” se face potrivit dispozițiilor Legii nr. 1/2011, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază, în baza unor contracte individuale de muncă cu timp parțial. Remunerarea activității astfel desfășurate se face cu respectarea prevederilor Art. 288 (1) din Legea nr. 1/2011.

(2) Activitățile didactice nenormate în statele de funcții sunt prestate/salarizate în regim de „plata cu ora” în conformitate cu procedurile aprobate de Senatul universitar, în baza unor contracte individuale de muncă cu timp parțial.

Art.56.

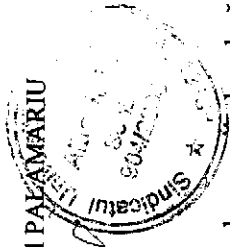
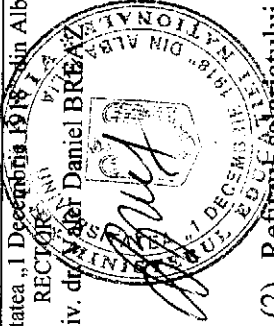
Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite prin intermediul prezentului contract colectiv de muncă și în cuprinsul contractelor individuale de muncă, conform prevederilor legale.

Art.57.

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

Art.58

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



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

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

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

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

(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute art.17 (3) 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 20 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 20 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.59

(1) Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

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

Art. 60

(1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, de dreptul 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.

(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.61

(1) Pe durata reducerii și/sau întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de 75% din salariul de bază corespunzător 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, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin 3 din Codul Muncii.

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



RECTOR
Prof. univ. dr. Valer Dăbuleț

PREȘEDINTE
Prof. univ. dr.ing.ec. Maricel PALAMARIU



Art. 62

(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. 55 din Codul muncii.

Art. 63

(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 conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;

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 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 intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

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

h) pe durata efectuării concediului de odihnă.

i) pe durata rezervării catedrei/postului didactic.

Art. 64

(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) Desfăcerea 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 desfăcerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Art. 65

(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, conform art. 64-(5) din Codul muncii.

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

4) Este interzisă desfășurarea contractului individual de muncă a liderilor de sindicat pe durata mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, în cazuri de concediere colectivă, restructurări, disponibilizări sau externalizări de servicii.

Art. 66

(1) În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, termenul de preaviz de 20 de zile lucrătoare 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. 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 de încetare.

(2) În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, **salariatul beneficiază de o compensație, conform legii, în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă în condițiile art. 64 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. În situația în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura în limita posibilităților, un alt loc de muncă.

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 în scris a salariatului a cauzei care determină concedierea.

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

(3) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 68 –art. 74 din Codul muncii.

(4) 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;

(5) În cazul reducerii de personal se aplică și 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;

RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Danțel PREĂZ

Prof. univ. dr.ing.ec. Maricel PALAMARIU



c) măsura să afească 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.

(6) 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 ocazionale de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

(7) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de comisia paritară de la nivelul universității.

(8) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută (cf. art. 78 Codul muncii).

(9) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. Salariatul nedreptățit poate solicita instanței despăgubiri constând în daune morale al cărui quantum va fi înșușit de către angajator sau stabilit de către instanța de judecată.

(10) La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

(11) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situația anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive și irevocabile a hotărârii judecătorești.

Art.69

(1) Unitatea sau instituția de învățământ care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 45 zile de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaților are obligația de a încunoștința în scris organizațiile sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Unitatea va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care în termen de 5 zile calendaristice de la comunicarea scrisă privind reluarea activității s-au prezentat la sediul unității pentru a-și manifesta consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

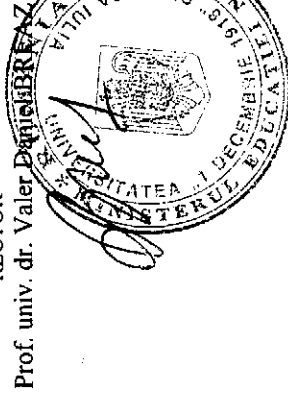
(2) Personalul didactic care a fost transferat în etapa de restrângere de activitate va reveni pe postul/catedra avut(ă) anterior, în situația în care la data începerii anului universitar se constată că postul/catedra a fost reînființat(ă), angajatorul având obligația să comunice în scris salariatului decizia luată.

Art.70

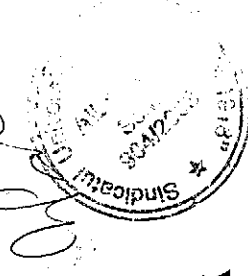
(1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului încetarea contractului individual de muncă de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv 20 zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții 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.



Prof. univ. dr. Valer DANIELE BREAZ



CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ

Art. 71

(1) Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.

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

- a) participarea la cursuri organizate de M.Ed.N. sau de furnizorii de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;
 - b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
 - c) stagii de practică și de specializare în țară și în străinătate;
 - d) formare individualizată;
 - e) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;
 - f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.
- (3) Perfecționarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii nr.1/2011.
- (4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de angajator și organizațiile sindicale reprezentative.

Art. 72

(1) Universitatea UAB se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea sindicatului semnatar ale contractului colectiv de muncă.

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă.

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

Art. 73

Finanțarea activităților de perfecționare se suportă de către Universitate, cu excepția cheltuielilor legate de susținerea examenului de doctorat.

Art. 74

(1) Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acesta.

(2) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a personalului didactic auxiliar și nedidactic, universitatea trebuie să prevadă în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli.

Art. 75

Salariații care participă, la inițiativa angajatorului de stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de toate drepturile salariale prevăzute de art.197 din Codul muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul muncii.

Art. 76

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

(2) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore, dar nu mai puțin de 5 zile sau 40 de ore.

(3) Prevederile art. 157 alin 3 și art. 158 din Codul muncii sunt aplicabile.

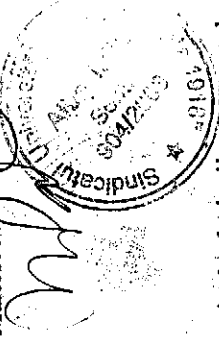
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA
Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia
Sindicatul Personalului din Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia

RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Daniel BREAZ



Prof. univ. dr.ing.ec. Maricel PAȘA MARJU



Art. 77

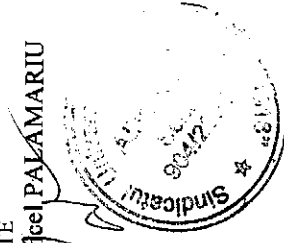
Angajatorii se obliga să consulte organizația sindicală în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

Art. 78

UAB poate sprijini participarea reprezentanților sindicali la conferințe, seminarii, workshop-uri, prin decontarea cheltuielilor de deplasare, în limita a două conferințe/an din venituri proprii.

Art. 79

Reconversia profesională a personalului din învățământ se realizează prin furnizorii de formare profesională, organizații sindicale, sau alte structuri profesionale legal constituite.



CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 80

(1) Universitatea se obligă să invite delegații desemnați de sindicatul semnat al prezentului contract colectiv de muncă, să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural, în conformitate cu prevederile art. 140 din Legea dialogului social nr. 62/2011. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizației sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

(2) Senatul Universitar, consiliul de administrație și consiliile profesionale, birourile consilierilor profesionale sunt obligate să invite la ședințele acestora, conform Legii nr.62/2011, reprezentanții organizației sindicale reprezentative.

(3) Înștiințarea organizației sindicale privind întrunirea comisiei de dialog social, comisiei paritare, senatului, consiliului de administrație, consilierilor profesionale și birourilor consilierilor profesionale se face cu cel puțin 72 de ore înaintea ședinței, comunicând ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.

(4) Hotărârile senatului, consiliului de administrație vor fi comunicate în scris organizațiilor sindicale în termen de 2 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

Art. 81

Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 alin. (2) din Legea nr. 62/2011 angajatorul va pune la dispoziția organizațiilor sindicale reprezentative informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest prilej.

Art. 82

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 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. 83

(1) Universitatea va pune, cu titlu gratuit, la dispoziția organizațiilor sindicale, un spațiu corespunzător funcționării acestora și va asigura dotările necesare desfășurării activităților prevăzute de lege.

(2) Universitatea va asigura acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ); și de comun acord se vor stabili condițiile de acces la utilizarea acestora.

(3) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea Universității ori proprietatea sindicatului din Universitate, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 84

(1) Membrii de sindicat, aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, care au catedra/postul rezervat beneficiază de toate drepturile statutare prevăzute de Legea nr.128/1997. Acestora li se recunoaște ultimul calificativ obținut anterior degrevării totale.

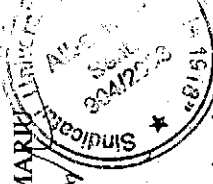
(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu li se poate modifica

Prof. univ. dr. Valer Dăbâlcă

RECTOR

Prof. univ. dr.ing.ec. Maricel PAZAMARIE

PREȘEDINTE



contractul individual de muncă și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

Art. 85

(1) La cererea organizației sindicale și cu acordul membrilor de sindicat, conducerea Universității va accepta încasarea cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor, dacă prin dispoziții legale nu se dispune altfel. Sumele reținute, aferente cotizațiilor, vor fi virate în contul sindicatului semnat al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale în cuantum de 1% din salariul de încadrare este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Art. 86

Angajatorii recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și în contractele individuale de muncă.

Art. 87

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

1) Membrii organelor de conducere ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, amenințare, santaj, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

2) Conform principiului recunoașterii reciproce, Angajatorii instituțiilor din anexa 5 acordă membrilor organelor de conducere ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în instituție, în calitate de salariați, dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile pentru activități sindicale, fără afectarea drepturilor salariale.

3) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, liderilor de sindicat și membrilor din conducerea organizațiilor sindicale, nu li se poate modifica și/sau desface contractul individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului.

4) Proliferarea de afirmatii mincinoase sau calomnioase de către organele de conducere ale instituțiilor în care se aplică acest contract de muncă, proliferate la adresa membrilor de sindicat sau acțiunilor sindicatului, în scop personal sau orice alt scop se consideră infracțiune de calomnie și se sancționează conform legii. Recidivarea, în decurs de două luni, conduce la demiterea automată a celui vinovat de calomnie și insultă.

Art. 88

Sindicatul semnat al prezentului contract colectiv de muncă recunoaște dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

Art. 89

Ca urmare a participării la procesul de monitorizare și evaluare a calității sistemului de învățământ, personalul didactic și didactic auxiliar din cadrul UAB, aflat în funcții eligibile și desemnat de FNS Alma Mater, poate fi degrevat total sau parțial de norma de activitate, atribuțiile acestora fiind stabilite prin Ordin de Ministru.



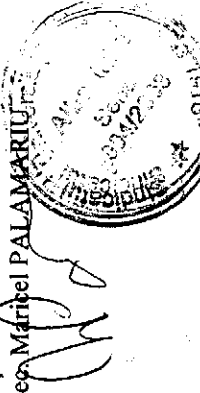
RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Dan

Prof. univ. dr. ing. ec. Mariel PALAMARIU

PREȘEDINTE

Prof. univ. dr. ing. ec. Mariel PALAMARIU



Personalul didactic și didactic auxiliar degrevat de norma de activitate primește integral drepturile salariale pentru funcția în care este încadrat, precum și celelalte sporuri prevăzute de lege pentru activitatea desfășurată – o oră.

Art. 90 (1) Universitatea și sindicatul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv se obligă să asigure un climat normal de muncă în cadrul Universității „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia, cu respectarea prevederilor legale, a contractului colectiv de muncă, a Cartei universitare, a Regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat, prevăzute în statutul propriu.

Art. 91

Drepturile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă la nivel de ramură sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractului colectiv de muncă la celelalte niveluri.

Art. 92

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

Art. 93

În toate situațiile de reorganizare a unităților și instituțiilor de învățământ sau restructurare a rețelei de învățământ drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni.

Art. 94

Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatelor, potrivit legii.

Art. 95

Prezentul Contract Colectiv de Muncă al Universității „1 Decembrie 1918” 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 afișare, la fiecare compartiment, prin grija angajatorului. El se modifică la data apariției unui nou contract colectiv la nivel de ramură, prin întocmirea unui act adițional în acest sens.

Art. 96

Universitatea va asigura încăperea necesară desfășurării adunărilor generale ale membrilor de sindicat, care se vor desfășura între orele 14⁰⁰ - 18⁰⁰, iar participarea membrilor de sindicat la această acțiune nu va afecta durata timpului de muncă sau drepturile bănești ale personalului.

Art. 97

Părțile convin ca, în caz de grevă, să stabilească numărul de personal ce trebuie să asigure funcționarea în condiții corespunzătoare a diverselor compartimente funcționale.

PĂRȚILE SEMNATARE:

UNIVERSITATEA „1 DECEMBRIE 1918”
DIN ALBA IULIA

SINDICATUL PERSONALULUI
din UNIVERSITATEA „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA

RECTOR

PREȘEDINTE

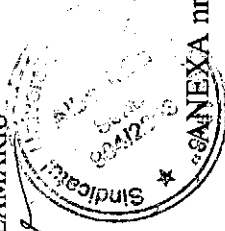
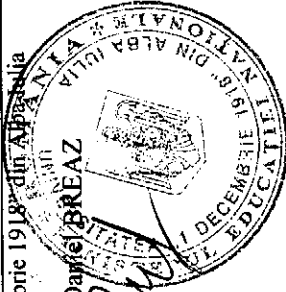
Prof. univ. dr. Valer Dan

Prof. univ. dr. ing. ec. Mariel PALAMARIU



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA
Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia Sindicatul Personalului din Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia
RECTOR PREȘEDINTE

Prof. univ. dr. Valer Dăvâlescu/BREAZ Prof. univ. dr. ing.ec. Maricel PALAMARIU



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. / în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator - Persoana juridică/fizică cu
sediul/domiciliul în înregistrată la
registrul comerțului/autoritatea administrației publice din sub numărul cod
fiscal telefon reprezentată legal prin
în calitate de

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

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am
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.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment, etc.)
..... din sediul social/punct de lucru/alt loc de munca organizat al
angajatorului

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.

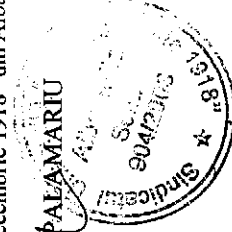
F'. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, potrivit Legii nr. 31/1991
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/ceosebite/speciale de muncă, potrivit Legii
nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, 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);



1918

b). Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de 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).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salarizare:

1. Salariul de bază lunar brut: lei;

2. Alte elemente constitutive:

a). Sporuri

b). Indemnizații

b¹). Prestații suplimentare în bani

b²). Modalitatea prestațiilor suplimentare în natura

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

K. Drepturi și obligații ale părților privind sănătatea și securitatea 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 proba este dezile lucrătoare

b). perioada de preaviz în cazul concedierii este dezile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;

c). perioada de preaviz în cazul demisiei este dezile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare sau Contractului colectiv de muncă aplicabil;

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 acces la formare profesională.

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

RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Dan BĂREAZ

Prof. univ. dr.ing.ec. Maricel PALAMARIU

PREȘEDINTE



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 regulamentul intern.

d) să stabilească obiectivele de performanță individuala a salariatului;

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

a) să înmăneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;

a¹) 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, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;

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/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. /..... la Inspectoratul Teritorial de Muncă a județului/municipiului

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

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,

Salariat,

Semnatura.....

Data

Reprezentant legal,

.....

Pe data prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 53-2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare în urma îndeplinirii procedurii legale.

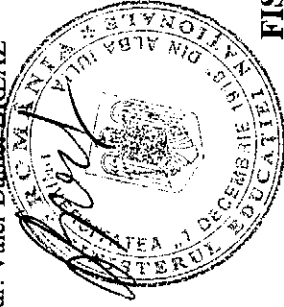
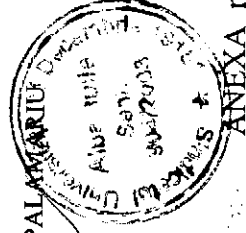
Angajator,

.....

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA
Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia Sindicatul Personalului din Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia
RECTOR PREȘEDINTE

Prof. univ. dr. Valer Daniel BREAZ

Prof. univ. dr. ing. ec. Măricea PALA MARIUȘ



ANEXA nr. 2

FISA INDIVIDUALA A POSTULUI

APROBAT

1. POSTUL :

C.O.R.:

1.a relații de subordonare Se subordonează:

relații de colaborare

Colaborează intern cu:

Colaborează extern cu

1.b componența în
subordine

2. ROLUL POSTULUI

Titularul postului are rolul de a:

3. OBIECTIVELE POSTULUI

OBIECTIVE

INDICATORI

CANTITATIVI :

Îndeplinirea tuturor atribuțiilor, sarcinilor și responsabilităților care revin postului

Prezența la serviciu

Numărul de sarcini suplimentare rezolvate

Numărul de deficiențe depistate pentru a nu afecta calitatea serviciilor prestate

CALITATIVI :

Operativitatea în rezolvarea sarcinilor de serviciu

Conformitatea activității cu politica instituției

Aportul la rezolvarea unor probleme de serviciu

Realizarea de lucrări corecte, coerente și complete, la termenele stabilite și la nivelul standardelor de calitate cerute și cu respectarea prevederilor legale

RECTOR

Prof. univ. dr. Valeriu BREAZ



Prof. univ. dr. ing. ec. Marius PALAMARU

PRESEDINTE

Prof. univ. dr. ing. ec. Marius PALAMARU



4. SARCINILE, ATRIBUȚIILE ȘI RESPONSABILITĂȚILE TITULARULUI (inclusiv cele referitoare la sănătatea și securitatea în muncă precum și la P.S.I)

SARCINI ȘI ATRIBUȚII:

Sarcini și atribuții referitoare la activitatea de securitate și sănătate în muncă

- Respectă prevederile legale în vigoare, privind securitatea și sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare și de îmbolnăvire profesională, subordone.
- Își însușește și aplică măsurile prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă,
- Folosește echipamentele individuale de protecție.

Sarcini și atribuții referitoare la activitatea de PSI

- Respectă regulile și măsurile de apărare împotriva incendiilor, aduse la cunoștință, sub orice formă, de conducerea universității sau de persoanele desemnate de aceasta,
- Utilizează potrivit instrucțiunilor date de conducere sau de persoanele desemnate de aceasta, substanțele periculoase, utilajele, mașinile, aparatura și echipamentele de lucru;
- Nu efectuează manevre și modificări nepermise ale mijloacelor tehnice de protecție sau de intervenție pentru stingerea incendiilor;
- Comunică, imediat, conducerii ori persoanelor împuternicite de aceasta, orice situație pe care este îndreptățit să o considere un pericol de incendiu, precum și orice defecțiune sesizată la sistemele de protecție sau de intervenție pentru stingerea incendiilor,
- Cooperează cu salariații desemnați de conducere, atât cât îi permit cunoștințele și sarcinile sale, în vederea realizării măsurilor de apărare împotriva incendiilor;
- Acordă ajutor, atât cât este rațional posibil, oricărui alt salariat aflat într-o situație de pericol.

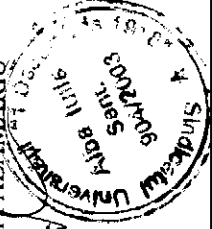
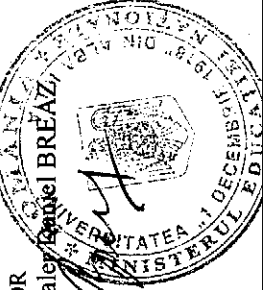
RESPONSABILITĂȚI:

1. Legat de activitățile specifice, răspunde de:

- respectarea clauzelor contractuale
- corectitudinea înregistrărilor/actualizărilor în documente
- respectarea Regulamentului Intern de Funcționare al Instituției și respectarea legislației specifice.

2. Legat de disciplina muncii, răspunde de:

- îmbunătățirea permanentă a pregătirii sale profesionale și de specialitate
- păstrarea confidențialității informațiilor și a documentelor legate de instituție,
- utilizarea resurselor existente exclusiv în interesul instituției
- respectarea prevederilor normativelor interne și a procedurilor de lucru privitoare la postul său
- adoptarea în permanență a unui comportament în măsură să promoveze imaginea și interesele instituției.



5. AUTORITATEA POSTULUI limitele de actiune, reglementate sau asumate, pentru realizarea obiectivelor și exercitarea sarcinilor

- Utilizează echipamentele și consumabilele puse la dispoziție de instituție,
- Are acces la normele, regulamentele și procedurile elaborate în instituție,
- Înlocuiește _____
- _____

6. MIJLOACE INCREDINȚATE POSTULUI

Tehnologie computerizată, telefon, alte echipamente de birou, consumabile.

7. DEPLASĂRI CURENTE

În interesul serviciului, funcție de necesități.

8. DOCUMENTE ELABORATE / SEMNATE / AVIZATE ȘI CIRCUIT RELAȚIONAL

Documente elaborate și semnate : _____

Documente avizate : _____

9. CONDIȚII DE MUNCĂ

Munca se desfășoară în condiții normale, în birou amenajat corespunzător, la sediul instituției,
Orar de muncă :- normă întreagă: _____

10. CONDIȚII DE OCUPARE A POSTULUI

	De dorit	Obligatoriu
A Pregătire / școli necesare		
	- nivel	
	- tip școală / meserie / specialitate	
	- cursuri de calificare / specializare / perfecționare	
B Competențe/ speciale		
	C Vechime	
	- durata	
	- în ce specialitate	
D Cunoștințe necesare		
	Limbi străine	
	alte condiții	

RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Danieș BREAZ

PREȘEDINTE

Prof. univ. dr. ing. ec. Maria PAĂLĂMAR







E	Aptitudini	
E.1	Fizice și senzoriale	Aptitudine generală de învățare Aptitudini de comunicare orală și scrisă
E.2.	Psihice	Atenție concentrată și distributivă Flexibilitate mentală Echilibru emoțional Rezistență la stres
E3.	Trăsături de caracter	Interes pentru documentare și rezolvarea problemelor Spirit practic Perseverență Putere de concentrare Amabilitate Încredere în sine Exigență, obiectivitate, spirit critic, Comportament adecvat (limbaj, vestimentație, reguli de politete)
E.4.	Cultura generală / de specialitate	Cultură generală specifică domeniului, legislația specifică

VIZAT

Luat la cunostință

Numele și Prenumele

Numele și Prenumele

Data

Semnătura

Data

Semnătura

RECTOR

Prof. univ. dr. Valer DANIELESCU

Prof. univ. dr.ing.ec. Marcel PALAMARIU



ANEXA nr. 3

FIȘE de EVALUARE a PERFORMANTELOR PROFESIONALE INDIVIDUALE

Personal didactic auxiliar și personal nedidactic

UNIVERSITATEA “ 1 DECEMBRIE 1918” din ALBA IULIA

Direcția/Departamentul.....
Serviciul/ Biroul/ Compartimentul.....

Numele și prenumele persoanei evaluate:.....
Funcția:.....
Numele și prenumele evaluatorului:.....
Perioada evaluată: de la.....la.....
Evaluarea postului: minim, maxim.....

Criteriile de evaluare cfm. Art. 5 lit c) din Legea nr. 284/2010	Nota (se acordă note de la 1 la 5)
1. cunoștințe și experiență	
2. complexitate, creativitate și diversitatea activităților	
3. contact și comunicare	
4. condiții de muncă	
5. incompatibilități și regimuri speciale	
TOTAL funcții execuție	
Suplimentar pentru funcțiile de conducere:	
6. judecata și impactul deciziilor	
7. influență, coordonare și supervizare	
TOTAL (7 criterii) funcții conducere	

* Nota finală a evaluării (NFE)

** Calificativul final al evaluării (CFE).....

*** Rezultatul evaluării în funcție de evaluarea postului (REP)

Programele de instruire/ perfecționare recomandate să fie urmate în următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Comentariile persoanei evaluate (dacă este cazul):

.....
.....



PREȘEDINTE

Prof. univ. dr.ing.ec. Maricel PALAMARU

Maricel Palamaru

.....
.....
Numele și prenumele persoanei evaluate:.....
Semnătura persoanei evaluate:.....
Data:.....

Numele și prenumele evaluatorului:.....
Funcția:.....
Semnătura evaluatorului:.....
Data:.....

Observațiile sau comentariile persoanei care contrasemnează (dacă este cazul):
.....
.....
.....
.....

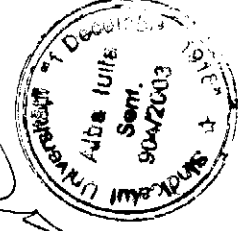
Numele și prenumele persoanei care contrasemnează:.....
Funcția:.....
Semnătura persoanei care contrasemnează:.....
Data:.....

Luarea la cunoștință de către persoana evaluată a fișei de evaluare după contrasemnare:
Semnătura persoanei evaluate:.....
Data:.....

- * Nota finală a evaluării (NFE) = media aritmetică a notelor acordate pentru fiecare criteriu.
 - ** Calificativul final al evaluării (CFE) se stabilește astfel:
 - NFE între 1,00 – 2,00 = nesatisfăcător - în acest caz se va evalua dacă salariatul respectiv mai poate fi menținut pe post;
 - NFE între 2,01 – 3,50 = satisfăcător - este nivelul minim acceptabil al performanțelor ce trebuie atins;
 - NFE între 3,51 – 4,50 = bine - performanța se situează la limita superioară a standardelor;
 - NFE între 4,51 – 5,00 = foarte bine - performanța se situează peste limita superioară a standardelor.
 - *** Rezultatul evaluării în funcție de evaluarea postului (REP) se stabilește astfel:
 - REP mai mare decât punctajul minim al postului - persoana îndeplinește cerințele postului,
 - REP sub punctajul minim al postului - persoana nu îndeplinește cerințele postului și se impune urmarea unor cursuri de instruire/perfecționare.

Prof. univ. dr. Valer Daniel BREAZ

Prof. univ. dr.ing.ec. Maribel PALAMARIU



Personal didactic

FIȘA DE EVALUARE A ACTIVITĂȚII DIDACTICE

Numele și prenumele
candidatului: _____

Disciplina _____

Tipul de activitate didactică _____

Anul / Grupa de studenți: _____

Dimensiuni ale evaluării	Data	Indicatori	Orele			
			Foarte bine	Bine	Satisfăcător	Nesatisfăcător
1. Proiectarea didactică		a) calitatea de ansamblu a proiectului didactic, structurarea, forma de prezentare				
		b) definirea obiectivelor sau/și a competențelor vizate (coerență, claritate, precizie, relevanță pentru tema activității)				
		c) documentarea științifico-metodică folosită în întocmirea proiectului, calitatea surselor bibliografice utilizate				
		d) selectarea și pregătirea mijloacelor de învățământ (imagini, planșe, suporturi de învățare, aparatură video-audio etc.)				
2. Conținutul științific		a) corectitudinea științifică, actualitatea, concordanța cu tema/tematica prelegerii/seminarului (laboratorului)				
		b) utilitatea teoretică și practica a cunoștințelor, legătura cu profilul de formare profesională, valoarea aplicativă				
		c) organizarea logico-științifică, structurarea conținutului (sintetizare, esențializare), integrarea intra și interdisciplinară				
		d) organizarea didactico-psihologică a cunoștințelor, echilibrul dintre dificultate și accesibilitate, stimularea gândirii critice.				
3. Strategia de predare-învățare		a) calitatea expunerii și a conversației cu studenții (claritate, coerență, fluență, expresivitate, corectitudine gramaticală)				
		b) captarea atenției studenților, sprijinirea pe mecanisme intelegerii și gândirii logice, stimularea motivației învățării				
		c) integrarea mijloacelor de învățământ în procesul didactic, folosirea oportună a materialului didactic și a tehnicilor video				
		gestionarea rațională a timpului, distribuirea timpului pe obiective, fluența secvențelor activității didactice				
4. Comportamentul didactic		conduita de ansamblu în timpul activității (ținuta, prestață, mobilitate, capacitatea de control și monitorizare a activității)				
		capacitatea stăpânirii de sine, prezența de spirit, adaptarea la situațiile neprevăzute, depășirea momentelor dificile,				
		a) disponibilitatea de a răspunde la solicitările studenților, rezolvarea problemelor ridicate de studenți				
		comportamentul relațional și emoțional, asigurarea climatului pozitiv, stenic și stimulat al activității didactice				
Punctaj						

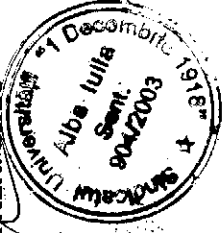
Punctaj total
Evaluator _____

Calificativ _____
Semnătura _____

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA
Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia Sindicatul Personalului din Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia
RECTOR PREȘEDINTE

Prof. univ. dr. Valer DANIELE BĂREAZ

Prof. univ. dr.ing.ec. Madicea PALAMARIU



FIȘĂ DE EVALUARE de către studenți a activității didactice

Numele și prenumele candidatului _____

Disciplina _____

Tipul de activitate didactică _____

Anul / Grupa de studenți: _____ Data _____ Orele _____

Stimați studenți,

Activitatea didactică la care ați participat este una dintre probele din cadrul concursului de ocupare a postului didactic de _____

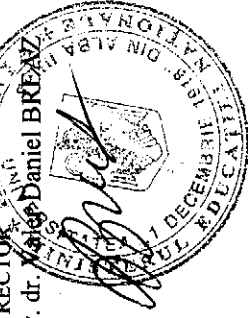
Prezentul chestionar vă solicită să evaluați activitatea didactică prestată de domnul / doamna candidat(a) la ocuparea acestui post. Important este să răspundeți *obiectiv și sincer*. Răspunsurile sunt anonime și nu vor afecta în nici un fel situația d-voastră la disciplina vizată.

Răspundeți marcând semnul X în dreptul calificativului ales.

Indicatori de evaluare	Calificative			
	Foarte Bine	Bine	Satisfăcător	Nesatisfăcător
1. În ce măsură a reușit profesorul să formuleze clar obiectivele cursului, să precizeze ceea ce intenționează să realizeze în cadrul cursului ?				
2. Cum apreciați nivelul științific al cursului, al cunoștințelor predate (sistemizarea, structurarea logică, concordanța cu evoluția actuală a științei) ?				
3. Cum apreciați calitatea predării sub aspectul metodelor folosite de profesor (cursul a fost atractiv, interesant, colorat cu exemple adecvate, sprijinit de imagini, aplicații) ?				
4. În ce măsură profesorul a reușit să clarifice problemele dificile, să explice clar și convingător, să conducă studenții spre înțelegerea cunoștințelor ?				

Vă mulțumim pentru cooperare!

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA
 Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia Sindicatul Personalului din Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia
 RECTOR PREȘEDINTE
 Prof. univ. dr. **Daniel BREAZ** Prof. univ. dr.ing.ec. **Maricel PALAMARIU**



FACULTATEA _____
 Departamentul _____

Fișă de evaluare colegială

Numele și prenumele cadrului didactic evaluat _____ Statutul (titular, asociat) _____
 Funcția didactică _____

	Indicatori	Calificative			
		Foarte Bine	Bine	Satisfăcător	Nesatisfăcător
1	Calitatea conținutului științific al cursurilor/seminarilor susținute de cadrul didactic (rigoare, actualitate, structurare logică, integrate în ansamblul curriculum-ului)				
2	Calitatea pedagogică a activităților de predare și seminarizare (proiectare , strategii și tehnologii didactice eficiente, valoarea formativă)				
3	Calitatea activității de evaluate și notare a studenților (validitate, corectitudine, obiectivitate, transparență)				
4	Comunicarea cu studenții (disponibilitatea la dialog, receptivitatea, activitatea de consiliere și orientare, participarea la activitățile studenților)				
5	Gradul de implicare în activitatea cu caracter didactic la nivelul catedrei/departamentului (contribuția la dezvoltarea tehnologiilor de predare și învățare)				
6	Gradul de implicare în activitatea cu caracter științific la nivelul catedrei/departamentului (contribuția la activitățile de cercetare, la elaborarea și derularea proiectelor de cercetare)				
7	Contribuția individual la activitățile comune ale catedrei/departamentului (implicarea în îndeplinirea unor sarcini care nu fac parte din fișa postului)				
8	Comunicarea și interacțiunea cu colegii din departament (disponibilitatea la dialog, receptivitatea, spiritul de echipă, participarea la analizele colegiale)				
9	Gradul de recunoaștere profesională la nivel național (nivelul de vizibilitate a studiilor publicate, participarea la organisme profesionale și academice naționale)				
10	Gradul de implicare în susținerea relațiilor departamentului cu mediul social, economic și cultural, cu agenții economici, instituții, organisme ale administrației.				
Total calificative					
Punctaj					

Punctaj total	
Scor	

- Prezentă **Fișă de evaluare respectă principiul preferențialității (fiecare cadrul didactic alege trei colegi pentru a-i face examinarea)** este confidențială și se bazează pe o cooperare voluntară.
 - Scopul informațiilor colectate este constructiv și se vizează ameliorarea continuă a calității activității la nivelul catedrei / deparatamentului.
- Valoarea informațiilor colectate depinde de sinceritatea și obiectivitatea cu care este completată fișa.

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA
Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia Sindicatul Personalului din Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia
RECTOR PREȘEDINTE

Prof. univ. dr. Valer Daniel BREAZ Prof. univ. dr.ing.ec. Marișca PALAMARIU



FACULTATEA
Departamentul

Fișă de evaluare din partea conducătorului direct

Numele și prenumele cadrului didactic evaluat _____ Statutul (titular, asociat) _____
Funcția didactică _____

	Indicatori	Calificative			
		Foarte bine	Bine	Satisfăcător	Nesatisfăcător
1	Calitatea conținutului științific al cursurilor/seminarilor susținute de cadrul didactic (rigoare, actualitate, structurare logică, integrate în ansamblul curriculum-ului)				
2	Calitatea pedagogică a activităților de predare și seminarizare (proiectare, strategii și tehnologii didactice eficiente, valoarea formativă)				
3	Calitatea activității de evaluate și notare a studenților (validitate, corectitudine, obiectivitate, transparență)				
4	Comunicarea cu studenții (disponibilitatea la dialog, receptivitatea, activitatea de consiliere și orientare, participarea la activitățile studenților)				
5	Gradul de implicare în activitatea cu caracter didactic la nivelul catedrei/departamentului (contribuția la dezvoltarea tehnologiilor de predare și învățare)				
6	Gradul de implicare în activitatea cu caracter științific la nivelul catedrei/departamentului (contribuția la activitățile de cercetare, la elaborarea și derularea proiectelor de cercetare)				
7	Contribuția individual la activitățile comune ale catedrei/departamentului (implicarea în îndeplinirea unor sarcini care nu fac parte din fișa postului)				
8	Comunicarea și interacțiunea cu colegii din departament (disponibilitatea la dialog, receptivitatea, spiritul de echipă, participarea la analizele colegiale)				
9	Gradul de recunoaștere profesională la nivel național (nivelul de vizibilitate a studiilor publicate, participarea la organisme profesionale și academice naționale)				
10	Gradul de implicare în susținerea relațiilor departamentului cu mediul social, economic și cultural, cu agenți economici, instituții, organisme ale administrației.				
	Total calificative				
	Punctaj				

Punctaj total	
Scor	

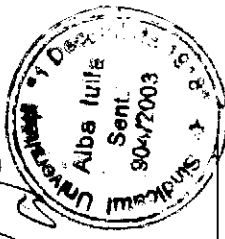
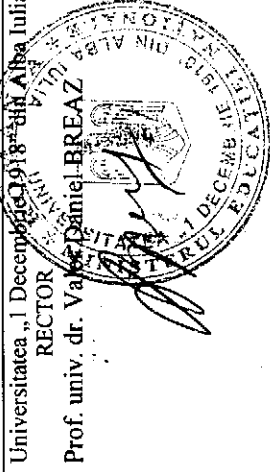
Numele și prenumele șefului de catedră / departament _____

Semnătura _____

Data completării _____

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA
Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia Sindicatul Personalului din Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia
RECTOR PREȘEDINTE

Prof. univ. dr. Valerian BREAȘ Prof. univ. dr.ing.ec. Marius PALAMARIU



FACULTATEA
Departamentul

Fișă de autoevaluare

Numele și prenumele cadrului didactic _____ Statutul (titular, asociat) _____
Funcția didactică _____

	Indicatori	Calificative			
		Foarte bine	Bine	Satisfăcător	Nesatisfăcător
1	Calitatea conținutului științific al cursurilor/seminariilor susținute de cadrul didactic (rigoare, actualitate, structurare logică, integrate în ansamblul curriculum-ului)				
2	Calitatea pedagogică a activităților de predare și seminarizare (proiectare, strategii și tehnologii didactice eficiente, valoarea formativă)				
3	Calitatea activității de evaluate și notare a studenților (validitate, corectitudine, obiectivitate, transparentă)				
4	Comunicarea cu studenții (disponibilitatea la dialog, receptivitatea, activitatea de consiliere și orientare, participarea la activitățile studenților)				
5	Gradul de implicare în activitatea cu caracter didactic la nivelul catedrei/departamentului (contribuția la dezvoltarea tehnologiilor de predare și învățare)				
6	Gradul de implicare în activitatea cu caracter științific la nivelul catedrei/departamentului (contribuția la activitățile de cercetare, la elaborarea și derularea proiectelor de cercetare)				
7	Contribuția individual la activitățile comune ale catedrei/departamentului (implicarea în îndeplinirea unor sarcini care nu fac parte din fișa postului)				
8	Comunicarea și interacțiunea cu colegii din departament (disponibilitatea la dialog, receptivitatea, spiritul de echipă, participarea la analizele colegiale)				
9	Gradul de recunoaștere profesională la nivel național (nivelul de vizibilitate a studiilor publicate, participarea la organisme profesionale și academice naționale)				
10	Gradul de implicare în susținerea relațiilor departamentului cu mediul social, economic și cultural, cu agenți economici, instituții, organisme ale administrației.				
	Total calificative				
	Punctaj				

Punctaj total	
Scor	

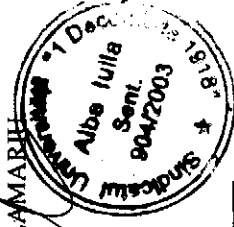
Semnătura _____

Data completării _____

RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Zărnescu

Prof. univ. dr.ing.ec. Maricea PALAMARIU



FACULTĂȚEA

Departamentului

FIȘĂ DE EVALUARE a interacțiunii student - profesor

Titlul disciplinei:	Anul de studiu:
Specializarea:	
Numele și prenumele cadrului didactic:	

Stimați studenți,

Prezenta fișă de evaluare urmărește o mai bună cunoaștere a opiniei studenților privind disciplinele de studiu și procesul de predare - învățare, în scopul ameliorării continue a calității procesului educațional prin cooperarea dintre studenți și profesori.

Important este să răspundeți *sincer și obiectiv*. Răspunsurile sunt confidențiale și nu vor afecta în nici un fel situația d-voastră la disciplina vizată.

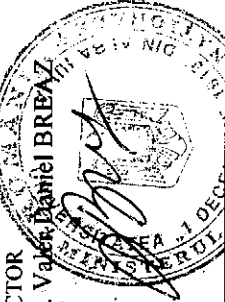
Răspundeți marcând cu X în celula corespunzătoare calificativului pe care îl considerați corect!

Indicatori	Calificative			
	Foarte bine	Bine	Satisfăcător	Nesatisfăcător
5. Cum apreciați conținutul științific al cursurilor/seminarilor la această disciplină? Gândiți-vă la aspect cum sunt : structurarea logică, sistematizarea, rigoarea și corectitudinea științifică, actualitatea, utilitatea pentru formarea profesională a studenților.				
6. Cum apreciați calitatea pedagogică a activităților de predare și seminarizare ? Cursul (seminarul) este atractiv, interesant, colorat cu exemple adecvate, explicațiile sunt clare și favorizează învățarea logică, expunerea alternează cu conversația?				
7. În ce măsură activitățile didactice stimulează motivația studenților de a învăța? Cursul (seminarul) induce o motivație pozitivă, stimulează trebuința de cunoaștere, dezvoltă interesul față de formarea profesională, orientează studenții pentru " a învăța să învețe"?				
8. În ce măsură obiectivele și sarcinile de învățare sunt prezentate explicit studenților? Studenții sunt informați asupra obiectivelor învățării disciplinei, cunosc sarcinile de învățare în cursul semestrului și pentru examenele, bibliografia este accesibilă și utilă				
9. Cum apreciați comunicarea și interacțiunea student – profesor la această disciplină? Comunicarea se distinge prin disponibilitatea profesorului la dialog în clasă și în afara clasei, interacțiunea cu studenții se bazează pe respect reciproc și parteneriat?				

La această disciplină, am frecventat activitățile didactice (cursuri, seminarii) în proporție de aproximativ:	Sub 20%	20-40%	40-60%	60-80%	Peste 80%

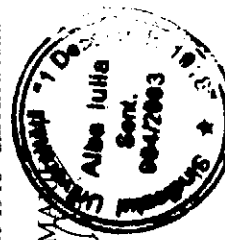
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA
Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia Sindicatul Personalului din Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia

RECTOR
Prof. univ. dr. Valer Daniel BREAZ



Prof. univ. dr.ing.ec. Maricel PALAMARU

PREȘEDINTE



În general, performanțele mele la cele mai multe discipline de învățământ se plasează în intervalul de note:

Sub 6	6 - 7	7 - 8	8 - 9	9 - 10

Comentarii personale ale studentului

1.Aspecte pozitive. Menționați, dacă este cazul, câteva aspecte pe care le apreciați în mod deosebit ca pozitive.

2.Aspecte negative. Menționați, dacă este cazul, câteva aspecte pe care le apreciați în mod deosebit ca negative

3.Propuneri și recomandări. Dacă apreciați că este necesar, faceți câteva propuneri sau recomandări privind predarea-învățarea disciplinei.

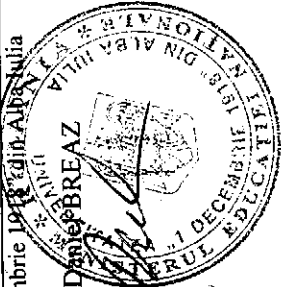
Vă mulțumim pentru cooperare!

Data completării fișei _____

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA
Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia Sindicatul Personalului din Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia

RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Dan Bărbăreaz



PRESEDINTE

Prof. univ. dr. ing. ec. Marica PALAMARIU



ANEXA nr. 4

REGULAMENTUL

privind organizarea și funcționarea comisiilor paritare

Comisiile paritare, la orice nivel vor fi compuse dintr-un număr egal de reprezentanți ai patronatului și 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, Naționale 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 $\frac{1}{4}$ 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.

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

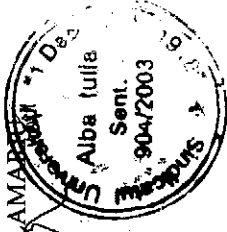
RECTOR



Prof. univ. dr. Valeriu Dădăuț

PREȘEDINTE

Prof. univ. dr. ing.ec. Maricea PALAMARU



ANEXA NR 5

Procedura de stabilire a numărului membrilor de sindicat

1. Conducerea universității va certifica pe baza tabelelor nominale sub semnătura liderului / liderilor de sindicat numărul membrilor de sindicat conform următoarei adevărinite tip:

ADEVERINȚĂ

Unitatea/instituția de învățământ/
Sediul: județul....., localitatea.....
Strada.....
Nr. înregistrare.....

Numărul total al salariaților din unitate:.....
Numărul total al membrilor de sindicat cărora li se reține cotizația din care:
♦membri ai organizației sindicale afiliată la F.S.L.I.
♦membri ai organizației sindicale afiliată la F.E.N.
♦membri ai organizației sindicale afiliată la F.S.I.I. „Spiru Haref”
♦membri ai organizației sindicale afiliată la F. N.S. „Alma Mater”

Director/Decan

Secretar,

Reprezentantul(ii) organizației/organizațiilor sindicale

2. Rectorul/directorul universității, pe baza adevărințelor emise de conducerea unităților/instituțiilor de învățământ din județ/ de la nivelul instituției/unității de învățământ, va certifica numărul membrilor sindicatelor afiliate la cele patru federații sindicale existenți la nivelul instituției de învățământ, pe baza următoarei adevărinite tip:

ADEVERINȚĂ

Unitatea/instituția de învățământ superior).....
Sediul:județul.....,Localitatea.....,Strada.....,Nr.....
Nr. înregistrare.....

Numărul total al salariaților existenți la nivel superior.....
Numărul total al membrilor de sindicat cărora li se reține cotizația din care:
♦membri ai organizației sindicale afiliată la F.S.L.I.
♦membri ai organizației sindicale afiliată la F.E.N.
♦membri ai organizației sindicale afiliată la F.S.I. „Spiru Haref”
♦membri ai organizației sindicale afiliată la F.N.S. „Alma Mater”

Reprezentantul(ii) organizației/organizațiilor sindicale



RECTOR

Prof. univ. dr. Valer Daniel Breaz

Prof. univ. dr. ing. ec. Maricel Palamaru

PREȘEDINTE

Prof. univ. dr. ing. ec. Maricel Palamaru






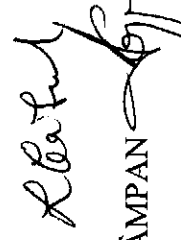


3. Antetul și sigla federației

Hotărârea judecătorească de dobândire a personalității juridice		
Hotărârea judecătorească de constatare a reprezentativității		
Nr. crt.	Județul	Numărul membrilor de sindicat


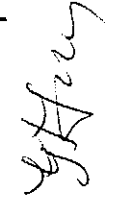



Total membri:

Părțile semnate

1. UNIVERSITATEA “1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA, reprezentată prin:

- Rector - Prof.univ.dr. Valer Daniel BREAZ 
- Președinte Senat – Prof.univ.dr. ec. Nicolae TODEA 
- Protector – Prof.univ.dr.ing. Moise Ioan ACHIM 
- Protector - Conf.univ.dr. Lucia Aurica CĂBULEA 
- Purtător de cuvânt – Conf.univ.dr. Diana Manuela CĂMPAN 
- Director general administrativ - Ec.dr. Vasile Lucian GĂBAN 

2. SINDICATUL PERSONALULUI DIN UNIVERSITATEA “1 DECEMBRIE 1918” DIN ALBA IULIA, reprezentat prin:

- Președinte - Prof.univ.dr.ing.ec. Maricel PALAMARIU 
- Lector univ.dr. Ionela GAVRILĂ-PAVEN 
- Lector univ.dr. Constantin HUȚANU 
- Cercetător științific II dr. Marius ROTAR 
- Ec. Virgil Ioan CIOBOTĂ 
- Gavril BURZO 