

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII POLITEHNICA DIN BUCUREȘTI

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, a Legii nr. 1/2011 precum și al art. 128 și art.137-138 din Legea nr. 62/2011, republicată, și al pct. 26 din Anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011, precum și a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior, înregistrat la Ministerul Muncii și Justiției Sociale sub numărul 503/DDS din data de 21.06.2017 (CCM nr. 503/DDS/21.06.2017), a intervenit următorul **Contract Colectiv de Muncă la nivelul Universității Politehnica din București**, între:

1. **Universitatea POLITEHNICA din București**, reprezentată în comisia paritară de dialog prin:

1. Prof. dr. ing. Valentin NĂVRĂPESCU
2. Prof. dr. ing. George DARIE
3. Prof. dr. ing. Corneliu BURILEANU
4. Prof. dr. ing. Nicolae ȚĂPUȘ
5. Dir. Gen. Mihai COROCĂESCU
6. Cons. jur. Flavia MANTEA STĂNESCU

Inspekția Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT ADIȚIONAL
Nr. 527 / 03.12.2018

2. **Uniunea Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București**, reprezentată în comisia paritară de dialog prin:

1. Prof. dr. ing. Gina Florica STOICA
2. Conf. dr. ing. Mihai BUȚU
3. Conf. dr. ing. Florin BACIU
4. Prof. dr. ing. Ionel PÎȘĂ
5. Conf. dr. ing. Constantin NEGUȚU
6. Tehn. Mariana BUCȘOIU

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 la nivelul Universității Politehnica din București** și se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) Părțile convin să colaboreze pentru apărarea drepturilor constituționale ale angajaților, împotriva oricăror prevederi, ordine sau chiar legi care îngăduiesc sau atentează la acestea.

(3) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe. Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă.

Art. 2. Termenul angajator desemnează:

- **Universitatea Politehnica din București**, reprezentată prin Rector.

Termenul *unitate*, în conformitate cu prevederile art. 1 lit. k, din Legea nr. 62/2011, republicată, desemnează:

– Instituția de învățământ superior - **Universitatea Politehnica din București**.

Art. 3. (1) **Contractul Colectiv de Muncă la nivelul Universității Politehnica din București**, denumit în continuare contract colectiv, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

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

(3) Părțile contractante asigură aplicarea prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de unitate Universitatea Politehnica din București, în condițiile legii.

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

(5) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de 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 discriminări bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(7) Principiul plății egale pentru muncă egală implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală, eliminarea, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare, a oricărei discriminări directe sau indirecte.

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

Art. 4. (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislația specifică învățământului, în vigoare la data înregistrării acestui contract.

(2) Universitatea Politehnica din București se obligă să nu inițieze nici un act normativ și/sau act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă, fără consultarea Uniunii Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București.

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

Art. 5. Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul Universității Politehnica din București se face de către Uniunea Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București – sindicat reprezentativ și produce efecte pentru toți salariații Universității Politehnica din București, conform art. 51 și art. 134 din Legea nr. 62/2011, republicată.

Art. 6. (1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte, de drept, din contract.

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

Art. 7. Orice propunere de modificare a drepturilor și obligațiilor personalului din Universitatea Politehnica din București se va face prin consultarea Uniunii Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București.

Art. 8. (1) Părțile convin să sărbătorească pe 5 Octombrie - Ziua Mondială a Educației, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

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

3) Părțile convin să sărbătorească Ziua Universității Politehnica din București și să organizeze împreună POLIFEST.

Art. 9. (1) În luna septembrie a fiecărui an, semnatorii 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 Universității Politehnica din București.

(2) Este interzisă orice imixtiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

(3) La încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

(4) Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

(5) Contractul colectiv de muncă se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli de către ordonatorul principal de credite. Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor legale revine angajatorului.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 10. (1) Inițiativa negocierii aparține angajatorului dacă acesta inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractului colectiv de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale ale contractului colectiv de muncă sau la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării. În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă angajatorul va transmite tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective. În cazul în care acesta nu a inițiat negocierile în conformitate cu prevederile art. 129 alin. (3) din Legea nr. 62/2011, organizația sindicală care inițiază negocierile va transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(2) Neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului colectiv de muncă negociat.

(3) Anunțul prevăzut la alin. (1) va fi transmis în formă scrisă tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă, cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor. Acestea vor confirma în scris primirea respectivului anunț și acceptarea sau refuzul participării la negociere. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

(4) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

(5) Prezentul contract colectiv se încheie pe o durată de 12 luni și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă București, cu posibilitatea de prelungire.

(6) Dacă niciuna dintre părți nu are inițiativa renegocierii lui cu minim 45 zile înainte de data expirării, contractul se prelungește de drept cu un an, în condițiile Legii nr. 62/2011.

Art. 11. (1) Clauzele prezentului contract colectiv pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părțile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea nr. 62/2011, republicată.

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

(3) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, Universitatea Politehnica din București se obligă să nu inițieze și să nu emită acte normative și/sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă precum și să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților, iar Uniunea Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București se obligă să nu declanșeze conflicte de interese, conform Legii nr. 62/2011, republicată.

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

Art. 12. Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

Art. 13. Prezentul contract colectiv încetează:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept;

- prin acordul părților.

Art. 14. (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv, părțile convin să constituie comisia paritară la nivel de universitate.

(2) Hotărârile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare, prin tipărire sub formă de broșură sau pe pagina web a universității.

(3) În cazul în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, sindicatul și/sau salariații au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile Legii nr. 62/2011, republicată.

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

Art. 15. (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

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

CAPITOLUL III

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 16. (1) Durata normală a timpului de muncă pentru salariații cu normă întreagă este de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile (conform art. 112 din Codul Muncii).

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

(3) De comun acord angajat-angajator, se pot desfășura activități specifice domeniului didactic și de cercetare și în zilele de sâmbătă și duminică, cu respectarea prevederilor legale.

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

(5) Salariații U.P.B. pot încheia mai multe contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre ele, conform art. 35 din Codul Muncii.

Art. 17. (1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul din Universitatea Politehnica din București sunt cele prevăzute în fișa postului elaborată de angajator cu consultarea Uniunii Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București.

(2) Norma didactică a personalului didactic de predare din învățământul superior cuprinde activitățile menționate în art. 287 din Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și este de cel mult 16 ore convenționale săptămânal, calculate ca medie pe cele două semestre.

(3) Norma de cercetare a personalului didactic de predare și de cercetare cuprinde activități specifice, stabilite în fișa individuală a postului de către angajator.

Art. 18. (1) În funcție de condiții, în Universitatea Politehnica din București, comisia paritară convine asupra unui orar flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern, aprobat la nivelul Universitatea Politehnica din București, cu acordul reprezentanților Uniunii Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București.

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

(4) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(5) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (4), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75 % din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, în conformitate cu legislația în vigoare.

(6) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (4), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100 % din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, în conformitate cu legislația în vigoare.

(7) Plata muncii în condițiile alin. (5) și (6) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

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

(9) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții ori persoanelor angajate cu timp parțial, conform Legii nr. 153/2017, art. 21, capitolul 2, secțiunea 3.

(10) 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.

(11) Pentru anumite sectoare de activitate sau profesii se va stabili un program de lucru inegal (maximum 12 ore/zi, urmate de o perioadă de repaus de 24 de ore), în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, conform Legii nr. 53/2003 art. 113 și art. 114, la propunerea serviciilor interesate și cu acordul persoanei respective.

Art. 19. 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.

Art. 20. (1) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca

prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(2) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzute la art. 25 din Legea nr. 153/2017.

(3) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform unui Regulament elaborat de Ministerul Educației Naționale cu consultarea F.N.S. „Alma Mater”.

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

Art. 21. (1) Personalul nedidactic și didactic auxiliar are dreptul la o pauză de masă de minimum 15 minute și maximum 30 minute care se include în programul de lucru.

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

Art. 22. Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, pentru copiii cu handicap/necesități deosebite atestate medical, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea.

Art. 23. Salariații care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani, respectiv până la 7 ani (copii cu handicap/necesități deosebite atestate medical), 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. 24. (1) La cererea salariatei în cauză, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru femeilor însărcinate, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

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

Art. 25. (1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează, nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegații și nu vor fi detașate decât cu acordul lor și nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana lor.

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

Art. 26. (1) Salariații au dreptul, în baza unui contract individual de muncă, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, zilele de repaus vor fi acordate în timpul săptămânii. În această situație salariații vor beneficia de un spor la salariu de 100 % din salariul de bază pentru orele de muncă efectuate în zilele de sâmbătă și duminică.

(4) După 12 ore de muncă urmează 24 ore de repaus conform contractului individual de muncă.

(5) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 Ianuarie;
- 24 Ianuarie, Ziua Unirii Principatelor Române;
- 8 martie (pentru femei), cu recuperare;
- 19 noiembrie (pentru bărbați), cu recuperare;
- prima, a doua și a treia zi de Paște;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;

- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie – Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 Decembrie;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștin-ortodoxe, pentru persoanele aparținând acestor culte;
- alte zile libere declarate conform legii.

(6) salariații care sunt nevoiți să lucreze în zilele declarate sărbători legale trebuie să beneficieze de timp liber corespunzător.

Art. 27. (1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este garantat de lege. Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

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

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare grupă de salariați se stabilește de către consiliul de administrație sau de către senatul universității împreună cu sindicatul reprezentativ de la nivelul Universitatea Politehnica din București, până la data de 15 octombrie.

(3) Personalul Universității Politehnica din București beneficiază de dreptul la concediul de odihnă, primind o indemnizație de concediu de odihnă calculată conform prevederilor legale aplicabile personalului plătit din fonduri publice, conform prevederilor Legii nr. 153/2017.

(4) Indemnizația de concediu se acordă salariatului la termenul de plată al salariului.

(5) Personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic și de cercetare din Universitatea Politehnica din București beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 10 zile lucrătoare, conform hotărârii Comisiei Paritare.

(6) La solicitarea salariatului, concediul de odihnă poate fi efectuat fracționat, în condițiile legii.

(7) Se consideră activitate, maximum 16 zile calendaristice, pentru personalul didactic care însoțește studenții în practică sau la altfel de activități (concursuri, olimpiade, școli de vară, excursii de studii, stagii de pregătire), care se organizează în perioada vacanțelor.

(8) Dacă din motive neimputabile salariatului acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va acorda în următoarele 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual, conform Codului Muncii, în perioada solicitată de salariat.

(9) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(10) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 28. (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 lucrătoare, plus încă 10 zile lucrătoare în cazul tatălui, dacă acesta 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 inclusiv (copil, părinți, bunici, frați/surori) ale salariatului – 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței – 5 zile lucrătoare;
- f) schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare;
- g) decesul socrilor salariatului – 3 zile lucrătoare.

h) îngrijirea sănătății copilului - 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii), pentru efectuarea de investigații medicale, în baza unor documente justificative.

i) donarea de sânge – 2 zile lucrătoare.

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

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

Art. 29. (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la maximum 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de conducătorul instituției. Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin Regulamentul pentru acordare concedii fără plată, redactat de comisia paritară și aprobat de consiliul de administrație al U.P.B. (art. 153, Legea nr. 53/2003).

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

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

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 30. (1) Conducerea Universității Politehnica din București se obligă să întreprindă demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal.

(2) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor conform fișei postului. În cazul neîndeplinirii acestor condiții, salariatul va primi numai salariul de bază, pentru timpul cât nu își îndeplinește sarcinile din vina angajatorului.

Art. 31. (1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(2) Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform Legii nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Salariul de bază este reglementat în conformitate cu Legea nr. 153/2017, art. 38 alin. 3, 4, 5, 6 și 7, art. 39 alin. 1 și alin. 2, precum și anexele acestei legi, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații financiare ale angajatorilor către terți.

(5) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art. 32. (1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații.

(2) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.

(3) Salariile de bază pentru funcțiile de execuție sunt la gradația 0.

(4) Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:

- a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la Legea nr. 153/2017 cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
- b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
- d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
- e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

(5) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

(6) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin. (4), corespunzător gradației deținute (conform Legii nr. 153/2017, art. 10, capitolul 2, secțiunea 1).

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

Art. 33. (1) Personalul didactic din învățământ beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituției de nivel superior și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.

(2) Metodologia și criteriile de acordare a gradației de merit se elaborează de către senatul U.P.B..

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

Art. 34. (1) Pentru personalul angajat, consiliul de administrație poate stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii (conform anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, Legea nr. 153/2017 / conform legislației în vigoare).

Art. 35. (1) Personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul. Cuantumul salarial al acestei indemnizații nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25, Legea nr. 153/2017.

(2) În situația cumulului de funcții, indemnizația prevăzută la alin. (1) se acordă, la cerere, numai de către angajatorul unde beneficiarul are funcția de bază declarată (conform Legii nr. 153/2017, art. 14, capitolul 2, secțiunea 2).

Art. 36. Personalul didactic de predare poate primi un spor pentru conducătorii de doctorat de până la 1 % pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 10 % din salariul de bază (conform anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, Legea nr. 153/2017).

Art. 37. Pentru personalul didactic de predare din învățământ se acordă un spor de suprasolicitare neuropsihică de 10% din salariul de bază, începând cu data de 1 decembrie 2018,

conform anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, Legea nr. 153/2017.

Art. 38. (1) Salariul de bază pentru funcțiile de conducere se stabilește de către conducătorul instituției publice, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate.

(2) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât și la gradul II, este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă, la nivel maxim, conform Legii nr. 153/2017, art. 19, capitolul 2, secțiunea 2.

Art. 39. (1) Începând cu 1 decembrie 2018, Universitatea Politehnica din București acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană potrivit legii.

(2) Indemnizațiile de hrană prevăzute la alin. (1) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1), conform Legii nr. 153/2017, art. 18, capitolul 2, secțiunea 2.

Art. 40. Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, conform Legii nr. 153/2017, art. 22, capitolul 2, secțiunea 3, pe bază de cerere și documente justificative. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de legile în vigoare.

Art. 41. (1) Universitatea Politehnica din București poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitate în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.

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

(3) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către U.P.B., în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (2), cu consultarea U.S.C.D., conform Regulamentului pentru acordare beneficii și premii, redactat de comisia paritară și aprobat de consiliul de administrație al U.P.B..

(4) Începând cu data de 1 decembrie 2018, U.P.B. acordă, obligatoriu, o indemnizație de vacanță. Modalitatea de acordare se stabilește prin legile în vigoare.

(5) Valoarea anuală a indemnizației de vacanță este la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic.

(6) Indemnizația de vacanță prevăzută la alin. (4) și (5) se acordă cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1), Legea nr. 153/2017.

(7) Indemnizația de vacanță nu se acordă persoanelor care ocupă funcții de demnitate publică, alese și numite, conform Legii nr. 153/2017, art. 26, capitolul 2, secțiunea 3.

Art. 42. Cadrele didactice care își finalizează teza de doctorat au dreptul la 6 luni de concediu plătit, o singură dată, cu aprobarea consiliului de administrație al instituției de învățământ.

Art. 43. Personalul didactic beneficiază, în limita fondurilor alocate prin buget, din fonduri extrabugetare sau sponsorizări, de acoperirea integrală ori parțială a cheltuielilor de deplasare și de participare la manifestări științifice, cu aprobarea consiliului de administrație al instituției de învățământ.

Art. 44. Personalului angajat care nu dispune de locuință în localitatea unde are postul, i se poate acorda un ajutor financiar de decontare a cheltuielilor de transport, cu aprobarea consiliului de administrație.

Art. 45. Universitatea Politehnica din București poate acorda din venituri proprii, prin hotărâri ale consiliului de administrație, ajutoare de înmormântare, ajutoare pentru bolile grave și incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale, ajutoare pentru naștere, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, ajutoare neimpozabile conform Legii nr. 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare.

Art. 46. U.P.B. asigură resursa umană pentru a calcula și a depune:

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

(2) Primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

Art. 47. În condițiile modificării legii salarizării personalului plătit din fonduri publice, Legii nr. 153/2017, precum și conform C.C.M. nr. 503/DDS/21.06.2017, Universitatea Politehnica din București va lua măsurile necesare pentru acordarea drepturilor ce decurg din aceste acte.

Art. 48. (1) Părțile contractante convin ca personalul din universitate să poată beneficia de următoarele beneficii și premii, conform C.C.M. nr. 503/DDS/21.06.2017:

- a) Primă de instalare, potrivit legii;
 - b) La solicitarea consiliului de departament, salariații care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în cadru festiv. Forma și conținutul acestei diplome se stabilesc prin Regulament intern de către Serviciul Relații Publice;
 - c) Universitatea poate acorda ajutoare sociale din venituri proprii, în condițiile legii.
- (2) Personalul din învățământ beneficiază de tichete de creșă, în condițiile legii.

Art. 49. (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (1) angajatorul va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă.

(3) Universitatea Politehnica din București se obligă să depună toate diligențele necesare pentru plata la timp a salariilor.

(4) Plata salariului se efectuează pentru toate sursele de finanțare, pe data de 14 a lunii curente pentru luna precedentă, prin virament în contul de card bancar al salariatului.

Art. 50. (1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

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

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

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

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

CAPITOLUL V

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 51. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) Părțile sunt de acord că 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 sănătate și securitate în muncă.

(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.

(5) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiții normale, deosebite și speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

(6) Locurile de muncă cu condiții deosebite sunt stabilite în conformitate cu prevederile din Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă.

Art. 52. (1) În raport cu condițiile de muncă în care se desfășoară activitatea, condiții periculoase sau vătămătoare, personalul salarizat poate primi un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către U.P.B., cu consultarea U.S.C.D., în limita prevederilor din Regulamentul prevăzut la art. 23 din Legea nr. 153/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, conform anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”.

Art. 53. (1) Angajatorul, împreună cu sindicatul semnatar al contractului colectiv de muncă, vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, în condițiile legii.

(2) Angajatorul, împreună cu sindicatul semnatar al contractului colectiv de muncă, vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin. (1).

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

(4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către angajator împreună cu sindicatul semnatar al contractului colectiv de muncă.

(5) Angajatorul este obligat să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

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

Art. 54. (1) Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare, penibile sau altele asemenea, salariații beneficiază, după caz, în condițiile legii, de: sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, reducerea vârstei de pensionare, echipamente și materiale de protecție gratuite, concedii suplimentare conform art. 27 din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Cuantumul sporului va fi propus de conducătorul locului de muncă cu avizul sindicatului și consiliului de administrație și aprobarea senatului universității, pe categorii profesionale, conform legii.

Art. 55. (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție individuală și colectivă, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerea Universității Politehnica din București va prevedea în proiectul de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

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

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

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

(5) Conform C.C.M. nr. 503/DDS/21.06.2017, angajatorul este obligat să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set complet de analize și investigații medicale.

Art. 56. (1) În Universitatea Politehnica din București, Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, constituit conform Legii nr. 319/2006 și H.G. nr. 1425/2006, cu modificările și completările ulterioare, are rolul de a apăra drepturile salariaților, prevăzute de legislația din domeniul securității și sănătății în muncă. C.S.S.M. asigură consultarea și participarea lucrătorilor la discutarea și sesizarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă, la elaborarea și aplicarea deciziilor din domeniu.

(2) Angajatorul are obligația să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor din C.S.S.M. mijloacele necesare exercitării atribuțiilor specifice. Timpul alocat acestei activități este considerat timp de muncă și este de cel puțin 20 de ore pe lună.

(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. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă.

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

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

(6) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile Legii nr. 346/2002 cu modificările și completările ulterioare.

Art. 57. (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații – în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, birouri etc.;
- dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, videoproiector, instalație audio-video, table și mijloace de scris nepoluante etc.;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv-educativ;

- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;

- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către conducerea universității și organizația sindicală.

(3) În luna septembrie a fiecărui an, în cadrul comisiei paritare, în conformitate cu prevederile Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, se prezintă raportul privind starea învățământului și cercetării din Universitatea Politehnica din București.

Art. 58. (1) Universitatea Politehnica din București 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) Examinarea medicală are ca scop și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

(3) Personalul din învățământ beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice care aparțin de unitatea de învățământ superior precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educației Naționale și Ministerul Sănătății.

(4) Personalul din universitate beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

(5) Salariații sunt obligați să se supună examenului medical la angajare și celui periodic, în condițiile organizării potrivit prevederilor de la alin. (1). Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

Art. 59. Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 60. (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 sindicatelor, trecerea salariaților care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante și după caz, recalificarea profesională a acestora.

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

Art. 61. Universitatea Politehnica din București asigură, în limita locurilor disponibile repartizate facultăților/direcțiilor/serviciilor, spațiu de cazare în imobilele proprii pentru angajații săi care nu dețin locuință în București. Angajații care beneficiază de acest drept vor achita lunar contravaloarea utilităților și a altor cheltuieli legate de întreținerea imobilului. Angajații care întârzie cu plata utilităților mai mult de 3 luni vor fi evacuați. Criteriile de prioritate vor fi stabilite prin consultarea Uniunii Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București. Odată cu pierderea calității de angajat al Universității Politehnica din București, încetează de drept contractul de închiriere.

Art. 62. (1) Personalul din învățământ beneficiază de indemnizație de vacanță, în conformitate cu prevederile Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(2) Personalul didactic care însoțește și coordonează studenți în tabere și/sau competiții naționale, internaționale și excursii organizate de Universitatea Politehnica din București, beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și masa, în condițiile legii.

- (3) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate în Universitatea Politehnică din București, sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior. Întregul personal din Universitatea Politehnică din București este scutit de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare și de acces în biblioteca Universității Politehnice din București.
- (4) Copiii personalului din învățământul superior admiși pe locurile finanțate de la bugetul de stat, au prioritate și beneficiază de gratuitate în internate și cămine studențești. În acest scop, Ministerul Educației Naționale alocă pentru studenți sumele necesare, iar instituțiile de învățământ superior asigură cazarea gratuită în cămine studențești.
- (5) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin. (4), Universitatea Politehnică din București are obligația ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului universitar, să transmită Ministerului Educației Naționale tabelele cu numele și numărul studenților care urmează cursurile instituției de învățământ superior și care beneficiază de gratuitate la cazare.
- (6) Universitatea Politehnică din București poate sprijini sindicatul pentru organizarea unor evenimente cum ar fi: Ziua Femeii, 1 Iunie, sărbătorile de Paști și Crăciun etc. din venituri proprii, în limita fondurilor disponibile.
- (7) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de Universitatea Politehnică din București, să nu le deterioreze, să nu le descompună ori să distrugă componente ale acestora.

CAPITOLUL VI

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 63. (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită angajat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

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

(3) Modificările apărute în condițiile schimbării legislației cu privire la încadrarea personalului plătit din fonduri publice (O.U.G. nr. 79/2017), vor fi aduse la cunoștința angajaților, prin încheierea de acte adiționale la contractele individuale de muncă existente.

Art. 64. (1) Până la aplicarea integrală a prevederilor Legii nr. 153/2017 (conform art. 39, capitolul 4), pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salarizarea se face la nivelul de salarizare pentru funcții similare.

(2) În situația în care nu există funcție similară în plată, nivelul salariului de bază, pe funcții de același fel se stabilește prin înmulțirea coeficientului (prevăzut în anexa ÎNVĂȚĂMÂNT, Legea nr. 153/2017) cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare, la care se aplică, după caz, prevederile art. 10 privind gradația corespunzătoare vechimii în muncă.

Art. 65. 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. 66. (1) Contractul individual de muncă va fi încheiat în conformitate cu prevederile legale cuprinse în Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, Codul Muncii (Legea nr. 53/2003 actualizată), Legea nr. 227/2015 cu modificările și completările ulterioare, privind Codul Fiscal, Legea nr. 62/2011 a nr. actualizată, Legea nr. 1/2011, a Educației Naționale, cu modificările și completările ulterioare, Contract Colectiv de Muncă nr. 503/2017 din 21 iunie 2017 la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate "Învățământ

Superior", înregistrat la M.C.P.D.S. - D.D.S. sub nr. 503 din data de 21.06.2017, Legea nr. 292/2011 a asistenței sociale.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă și de pe fișa postului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(3) 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.

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

Art. 67. (1) În Universitatea Politehnica din București contractele individuale de muncă se încheie între Rector, în calitate de reprezentant al angajatorului, și angajat și sunt avizate de directorul de proiect, dacă este cazul, compartimentul juridic, directorul de resurse umane și directorul general.

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

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

Art. 68. (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.

Art. 69. (1) 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.

(2) Informarea prevăzută la alin. (1) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art. 17 și art. 18 din Codul Muncii și se consideră îndeplinită la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca angajatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul angajatorului;

d) funcția/ocuparea conform specificației clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;

e) criteriile de evaluare a activității profesionale a angajatului aplicabile la nivelul angajatorului;

f) riscurile specifice postului;

g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;

h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

i) durata concediului de odihnă la care angajatul are dreptul;

j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;

k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care angajatul are dreptul;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;

m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

n) durata perioadei de probă.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea anterioară a unui act adițional la contract, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege. Modificarea salariului de bază, atunci când nu există o prevedere legală expresă în acest sens, se va face în baza unei evaluări a angajatului pe baza criteriilor stabilite în prezentul contract colectiv de muncă.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, anterior încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Art. 70. (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților încadrați pe durată nedeterminată din Universitatea Politehnică din București, la încheierea contractului individual de muncă, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:

- cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;
- maximum 30 de zile calendaristice pentru persoanele cu handicap.

Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:

- două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
- 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;
- 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 luni și 6 luni;
- 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;
- 30 de zile lucrătoare, în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni.

Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

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

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

(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

Art. 71. Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, respectiv Legii nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor -cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional, cu modificările și completările ulterioare indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza deciziei rectorului, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale.

Art. 72. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în cadrul contractelor individuale de muncă.

Art. 73. (1) Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

(2) 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 demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la formare profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile regulamentului intern, ale contractului colectiv de muncă aplicabil, precum și cele din contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu definit conform prevederilor H.G. nr. 781/2002 privind protecția informațiilor secrete de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau contractul colectiv de muncă.

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

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui post de lucru, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții de serviciu scrise pentru sarcinile suplimentare care nu sunt prevăzute în fișa postului;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu prin reprezentanți avizați;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora prevăzute în fișa postului.

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

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice semestrial salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității.

- e) să se consulte cu reprezentanții sindicali semnatori ai contractului colectiv de muncă în privința oricărei decizii susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de angajați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale angajaților;
- j) 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 sindicatelor semnatare. Acest raport include cel puțin:
 - 1) situația financiară a universității, pe surse de finanțare și tipuri de cheltuieli;
 - 2) situația fiecărui program de studii;
 - 3) situația personalului instituției;
 - 4) rezultatele activităților de cercetare;
 - 5) situația asigurării calității activităților din cadrul universității;
 - 6) situația respectării eticii universitare și a eticii activităților de cercetare;
 - 7) situația posturilor vacante;
 - 8) situația inserției profesionale a absolvenților din promoțiile precedente.
- k) Senatul universitar validează raportul menționat mai sus, în baza referatelor realizate de comisiile sale de specialitate. Aceste documente sunt publice, fiind postate pe site-ul Universității Politehnica din București;
- l) să respecte politicile de echitate și etică universitară, cuprinse în Codul de etică și deontologie profesională aprobat de senatul universitar;
- m) să asigure eficiența managerială și eficiența utilizării resurselor, în cazul U.P.B., și a cheltuirii fondurilor din surse publice, conform contractului instituțional;
- n) să asigure transparența tuturor deciziilor și activităților sale, conform legislației în vigoare
- o) să respecte libertatea academică a personalului didactic, didactic auxiliar și de cercetare.

Art. 74. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

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

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

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

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

(6) În cazul în care contractul individual de muncă trebuie modificat, actul adițional se încheie cel târziu cu o zi înainte de a produce efecte.

Art. 75. (1) Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se face în conformitate cu prevederile Codului Muncii, 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. 76. (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, legislația de drept comun, de legislația specială, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile.

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

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

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

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

(7) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) forță majoră;
- f) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- g) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(8) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electice în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă.

(9) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare. În cazul reducerii temporare a activității, angajații vor fi afectați de această suspendare în conformitate cu criteriile stabilite în prezentul contract colectiv de muncă;

d) pe durata detașării;

e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(10) În cazurile prevăzute la alin. (9) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(11) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale.

Art. 77. (1) Personalului didactic titular și de cercetare care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.

(2) Conform C.C.M. nr. 503/DDS/21.06.2017, de această prevedere beneficiază și personalul didactic auxiliar și nedidactic din universitate.

Art. 78. (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75 % din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile și indemnizațiile care se includ în salariul de bază, în condițiile legii.

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

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

Art. 79. (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

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

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

Art. 80. (1) Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

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

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

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

i) pe durata efectuării concediului de odihnă;

j) pe durata rezervării postului didactic.

Art. 81. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

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

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

Art. 82. (1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

(2) 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.

(3) 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.

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

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

Art. 83. (1) În toate situațiile în care intervine concedierea salariatului, termenul de preaviz este de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării în scris salariatului a cauzei care determină concedierea.

Art. 84. (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 și art. 70 din Codul Muncii.

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

a) contractele de muncă ale salariaților care solicită plecarea din universitate;

b) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

c) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, în anul universitar respectiv.

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

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

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

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

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

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

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

(7) În urma concedierilor colective, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru personalul disponibilizat, în funcție de vechimea în cadrul universității, comisia paritară stabilește măsuri compensatorii conform Regulamentului pentru acordare beneficii și premii, redactat de comisia paritară și aprobat de consiliul de administrație al universității, conform Legii nr. 53/2003, art. 68-69, O.U.G. nr. 98/1999, art. 42-43.

Art. 85. Dacă Universitatea Politehnica din București își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaților, are obligația de a aduce la cunoștință, în scris, organizațiilor sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Instituția va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă din motive neimputabile acestora, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul unității în termen de 15 zile de la data anunțului.

Art. 86. (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz, conform legii.

(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.

(4) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1) din Codul Muncii, angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile codului muncii, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată cu consultarea sindicatelor semnatare, după caz.

(5) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(6) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 55 și art. 57 din prezentul contract colectiv de muncă, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților și cu consultarea sindicatelor semnatare, după caz, pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări.

(7) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

- (8) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.
- (9) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată în următoarele cazuri:
- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
 - b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
 - c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
 - d) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
 - e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.
- (10) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.
- (11) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.
- (12) Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:
- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
 - b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
 - c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
 - d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.
- (13) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.
- (14) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite în aceeași zi sindicatului sau reprezentanților salariaților.
- (15) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați diferențiat față de salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.
- (16) În sensul alin. (15), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.
- (17) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

CAPITOLUL VII

FORMAREA PROFESIONALĂ

- Art. 87.** (1) Universitatea Politehnica din București, în calitate de angajator, se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională, în limita fondurilor disponibile.
- (2) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

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

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

(4) Termenul de formare profesională continuă definește procedura prin care o persoană, având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi competențe cognitive și funcționale (deprinderi).

(5) Perfecționarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(6) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de Universitatea Politehnica din București și Uniunea Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București.

Art. 88. (1) Universitatea Politehnica din București, în calitate de angajator, se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea sindicatului.

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Universității Politehnica din București.

(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare în Universitatea Politehnica din București.

Art. 89. Universitatea Politehnica București, împreună cu Uniunea Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica București vor face demersurile necesare pentru depunerea unor proiecte pentru dezvoltarea profesională a angajaților, pentru achiziționarea de cărți, plata taxei de membru la o organizație de specialitate, plata taxei de participare la simpozioane, conferințe la care salariatul are lucrare acceptată etc..

Art. 90. (1) Universitatea Politehnica din București, în calitate de angajator, va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către angajator, în condițiile legii.

(2) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a salariaților, Universitatea Politehnica din București va prevedea în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli, conform prevederilor legale.

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

- a) identificarea posturilor pentru care sunt necesare calificarea și/sau perfecționarea și căile de realizare. Adaptarea programului anual și controlul acestuia, se face de comun acord de către conducerea Universității Politehnica din București și sindicatul semnatar;
- b) cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, se suportă de către Universitatea Politehnica din București, în limita bugetului aprobat în conformitate cu programul de formare profesională. În acest caz, salariatul are obligația încheierii unui act adițional la contractul individual de muncă, prin care salariatul se obligă să își continue activitatea la Universitatea Politehnica din București pe o perioadă de 1-5 ani (această perioadă se va decide în

consiliul de administrație al universității, înainte de încheierea actului adițional). În cazul în care salariatul părăsește Universitatea Politehnica din București înainte de perioada fixată prin actul adițional din motive imputabile lui, va suporta cheltuielile de formare și perfecționare proporțional cu perioada nelucrată; 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 80 de ore;

c) în cazul în care instituția urmează să-și modifice parțial profilul de activitate, va informa și consulta sindicatele semnatare înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilități materiale, în limita bugetului, în vederea dobândirii noilor competențe solicitate de profilul instituției, înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, conducerea Universității Politehnica din București va analiza cererea împreună cu sindicatul, stabilind dacă și în ce condiții Universitatea Politehnica din București va suporta cheltuielile aferente cursului;

e) obligativitatea Universității Politehnica din București de a finanța activitățile de perfecționare, conversie profesională, pentru toți salariații săi, în limita bugetului;

f) regimul de taxe pentru salariații Universității Politehnica din București este stabilit prin decizie a senatului U.P.B., cu consultarea U.S.C.D..

Art. 91. (1) Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 197 din Codul Muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul Muncii.

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

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

(4) Fiecare angajat, care dorește să urmeze o formă de învățământ în cadrul Universității Politehnica din București, poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este propus de Uniunea Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București, avizat de consiliul facultății, consiliul de administrație și aprobat de senatul universității. Reducerea se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care se menține calitatea de angajat și dacă la începutul fiecărui an universitar, salariatul a promovat toate examenele. Neîndeplinirea uneia dintre aceste condiții conduce automat la obligația angajatului de a plăti integral taxa de școlarizare în rate semestriale, la data exmatriculării sau la data încetării contractului individual de muncă.

Art. 92. (1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154 - 158 din Codul muncii.

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

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

Art. 93. Universitatea Politehnica din București se obligă să consulte Uniunea Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 94. (1) Conform C.C.M. nr. 503/DDS/21.06.2017, Universitatea Politehnica din București are obligația de a invita la ședințele consiliului de administrație, senatului și consiliilor facultăților, reprezentanții Uniunii Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București. 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) Înștiințarea Uniunii Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București privind întrunirea comisiei de dialog social, comisiei paritare, consiliilor de administrație, biroului permanent al senatului, senatului, birourilor consiliilor facultăților și consiliilor facultăților, se face odată cu convocarea celorlalți participanți la ședințele respective, comunicându-li-se ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.

(3) Conform C.C.M. nr. 503/DDS/21.06.2017, hotărârile consiliilor de administrație vor fi făcute publice în interiorul Universității Politehnica din București.

(4) Conform C.C.M. nr. 503/DDS/21.06.2017, Universitatea Politehnica din București, va sprijini participarea reprezentanților sindicali la conferințe (congrese), seminarii, workshop-uri, prin decontarea cheltuielilor de deplasare, în limita a două conferințe/an, din surse proprii.

Art. 95. (1) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatului nu li se poate modifica contractul individual de muncă, în sensul reducerii unor drepturi individuale și colective prevăzute în acesta și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru motive profesionale sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al conducerii organizației sindicale, cu respectarea art. 10, 11 și 12 din Legea nr. 62/2011.

(2) Timpul alocat activităților sindicale de către membrii Biroului Operativ al Uniunii Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București este considerat timp de muncă și este de cel puțin 20 de ore pe lună.

Art. 96. Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 din Legea nr. 62/2011 republicată, conform C.C.M. nr. 503/DDS/21.06.2017, angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale ori va asigura acesteia accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de aceștia, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

Art. 97. Angajatorul poate 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. 98. (1) Conform C.C.M. nr. 503/DDS/21.06.2017 și a Legii nr. 62/2011 republicată, Universitatea Politehnica din București este obligată să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția Uniunii Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București spațiile corespunzătoare funcționării acestuia și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege.

(2) Universitatea Politehnica din București va asigura gratuit, pentru activitatea sindicatului, acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ) precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a instituției.

(3) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea universității ori proprietatea sindicatului, va putea fi folosită, fără plată, de membrii de sindicat ai Uniunii Sindicatelor

Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București, după un orar stabilit de comun acord.

Art. 99. (1) Conform C.C.M. nr. 503/DDS/21.06.2017, Universitatea Politehnica din București acceptă încasarea ratelor și contribuțiilor la C.A.R. și la bănci, precum și a cotizației membrilor de sindicat pe statul de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor, cu acordul scris al membrului de sindicat. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale, vor fi virate în contul Uniunii Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București.

(2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit, conform art. 23 din Legea nr. 62/2011.

Art. 100. Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților Uniunii Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București 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. 101. Angajatorul și Uniunea Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 102. Uniunea Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București 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. 103. Universitatea Politehnica din București și Uniunea Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

Art. 104. Negocierile unui nou contract colectiv de muncă vor începe cu cel puțin 30 de zile înaintea expirării contractului în vigoare sau în celelalte condiții prevăzute de Legea nr. 62/2011, republicată.

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

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

Art. 106. La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământul superior se va ține cont de Recomandarea U.N.E.S.C.O. – O.I.M. privind statutul personalul didactic din învățământul superior, adoptată la Paris la 12 noiembrie 1997.

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

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

(2) Uniunea Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București participă prin reprezentanții legali la elaborarea strategiei de dezvoltare a universității, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

Art. 109. Prezentul contract colectiv va fi adus la cunoștința salariaților din Universitatea Politehnica din București, prin afișare, prin tipărire sub formă de broșură, pe pagina Web a universității, prin grija angajatorului.

Art. 110. Clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă se aplică în toate facultățile, direcțiile și serviciile din Universitatea Politehnica din București.

Art. 111. Încheiat astăzi în 3 exemplare originale.

ANEXA nr. 1

REGULAMENTUL

privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare

Comisia paritară va fi compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai Uniunii Sindicatelor Cadrelor Didactice din Universitatea Politehnica din București, semnatare ale prezentului contract colectiv, 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.

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

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 este obligatorie pentru părțile contractante.

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

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

Procese verbale ale Comisiei paritare vor fi puse la dispoziția sindicatului într-un termen de maximum 7 zile lucrătoare de la adoptare.