

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 Naționale de Știință și Tehnologie POLITEHNICA București și se obligă să respecte prevederile acestuia.

(2) Părțile convin să colaboreze pentru apărarea drepturilor angajaților, împotriva oricăror prevederi care le limitează.

(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. Prezentul Contract Colectiv de Muncă stabilește, prin clauzele din cuprinsul lui și al Anexelor ce constituie parte integrantă a acestuia, în principal drepturile garantate salariaților și obligațiile părților cu privire la:

- a) timpul de muncă și timpul de odihnă;*
- b) drepturile salariale și de natură salarială, cu respectarea limitelor impuse de dispozițiile art. 105 alin. (3) din Legea nr. 367/2022 privind Dialogul Social;*
- c) condiții de muncă, sănătatea și securitatea în muncă a lucrătorilor;*
- d) măsuri de protecție specială a salariaților;*
- e) munca și protecția femeilor și a tinerilor;*
- f) încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;*
- g) formarea profesională;*
- h) obligații generale ale părților;*
- i) drepturile sindicatului ca organizație;*
- j) măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților/lucrătorilor;*
- k) măsurile privind armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă;*
- l) modalitățile de informare și consultare a angajaților.*

Art. 3. (1) Contractul Colectiv de Muncă la nivelul POLITEHNICA 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 – Legea nr. 367/2022, Legea nr. 53/2003, Legea nr. 153/2017, pentru funcțiile regăsite în Legea nr. 153/2017, iar acolo unde nu sunt regăsite conform prezentului contract, Anexa 2.

Art. 4. (1) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul POLITEHNICA București se face, din partea angajaților, de către USCD – sindicat reprezentativ, conform sentinței civile nr. 5314/27.04.2026 și produce efecte pentru toți salariații POLITEHNICA București, conform Legii nr. 367/2022.

(2) Eventualele completări sau modificări ale prezentului contract colectiv vor face obiectul unor noi negocieri între aceleași părți.

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

(4) 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.

Art. 5. (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă, Anexa 3 Ghid pentru combaterea discriminării.

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 POLITEHNICA București se va face prin consultarea USCD.

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 POLITEHNICA București și să organizeze împreună POLIFEST.

(4) În luna septembrie a fiecărui an, semnatarii prezentului contract colectiv vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei paritare.

Art. 9. (1) Contractul colectiv de muncă se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli de către ordonatorul principal de credite.

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 60 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, în termen de cel mult 15 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 Legii nr.

367/2022, organizația sindicală care inițiază negocierile va transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(2) Anunțul prevăzut la alin. (1) va fi transmis în formă scrisă tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă, cu cel puțin 5 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.

(3) Durata negocierii colective nu poate depăși 45 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

(4) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 24 luni și intră în vigoare la data înregistrării acestuia, la Inspectoratul Teritorial de Muncă București.

(5) Dacă niciuna dintre părți nu are inițiativa renegocierii lui anterioară expirării, contractul se prelungește de drept, în condițiile legii.

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 din Legea nr. 367/2022.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință celeilalte părți, în scris, cu cel puțin 30 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 colectiv de muncă, POLITEHNICA București se obligă să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților, iar USCD se obligă să nu declanșeze conflict colectiv de muncă.

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă constituie obiect al unui act adițional la contract, încheiat în formă scrisă și înregistrat la 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:

- prezentul contract colectiv încetează la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, cu excepția situației în care intervine prelungirea de drept prevăzută la art. 10 alin. (5) sau a unui acord expres de prelungire.

- 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, în termen de 30 zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract.

(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 legale conform CCM nr. 517/27.04.2026.

(4) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea Comisiei Paritare sunt stabilite prin Anexa 1 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) Stația EURONEWS ROMÂNIA va emite 24/7, după politica editorială și programul stabilit la nivelul conducerii, cu respectarea prevederilor legale privind timpul de muncă și timpul de odihnă.

(6) Salariații POLITEHNICA București 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 POLITEHNICA București sunt cele prevăzute în fișa postului elaborată de angajator cu consultarea USCD.

(2) Norma didactică a personalului didactic de predare din învățământul superior cuprinde activitățile menționate în Legea nr. 199/2023. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și este stabilită în conformitate cu prevederile legale sau ale Senatului/Consiliului de Adiministrație, 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.

(4) În urma desființării unui post sau a unui program de studii, cadrele didactice titulare a căror normă didactică nu poate fi constituită conform prevederilor Legii nr. 199/2023, cu modificările ulterioare, pot fi trecute temporar, la cererea acestora, cu normă integrală de cercetare științifică, menținându-și calitatea de titular în funcția didactică obținută prin concurs. În această perioadă, cadrul didactic are obligațiile personalului de cercetare din învățământul superior.

Art. 18. (1) În funcție de condiții, în POLITEHNICA București, angajatorul și angajații pot conveni asupra unui orar flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin Regulamentul Intern, aprobat la nivelul POLITEHNICA București, cu acordul USCD.

(3) Stabilirea programului inegal și/sau 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 90 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, 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, 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 sindicatului reprezentativ 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.

(10) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, conform procedurii stabilite prin Regulamentul Intern.

(11) Pentru anumite locuri de muncă se poate stabili un program de lucru inegal și/sau flexibil (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.

(12) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial, la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

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:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, 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 și Cercetării 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 administrativ 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. (1) 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), dacă nu beneficiază de creșă sau camin, 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.

(2) Salariatele/salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, sau după caz de concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități până la împlinirea vârstei de 7 ani, sau în cazul copilului cu handicap pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, nu pot fi concediate/concediați pe motivul prevăzut de art. 61 lit. d) din Codul muncii pe o perioadă de 12 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare.

Art. 24. (1) La cererea salariatei în cauză, angajatorul are obligația să aprobe efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru angajatei însărcinate, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a 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, nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat, 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 OUG 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, 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 48 de ore 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, repausul săptămânal de 48 de ore va fi acordat în alte zile ale săptămânii. În acest caz, pentru munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică, nu se plătește sporul de 100% prevăzut pentru munca suplimentară prestată în aceste zile.

Art. 27. (1) Zilele de sărbătoare legală sau alte zile în care nu se lucrează sunt:

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- 1 martie și 8 martie, cu recuperare;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima, a doua și a treia zi de Paște;
- 1 mai;
- 1 iunie
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;

- prima zi a cursurilor școlare în cazul în care au copii înscriși în învățământul primar și gimnazial;
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei, cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora;
- alte zile libere declarate conform legii.

(2) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paște, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

(3) Zilele libere stabilite potrivit alin. (1) pentru persoanele aparținând cultelor religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(4) Salariații care sunt nevoiți să lucreze în zilele declarate sărbători legale trebuie să beneficieze de timp liber corespunzător, în următoarele 30 de zile.

Art. 28. (1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit, este garantat de lege. Pentru personalul didactic auxiliar, administrativ, de cercetare și personalul care ocupă funcțiile precizate în Anexa 2, 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 – 25 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime – 28 de zile lucrătoare.

Art. 29. Salariatele care urmează tratamente medicale speciale pot beneficia de zile libere conform prevederilor legale.

Art. 30 (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective stabilite de angajator cu consultarea sindicatului. Programarea se face până la sfârșitul lunii noiembrie a anului calendaristic pentru anul următor.

(2) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Art. 31. (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

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

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data plecării în concediu. Prin excepție, la cererea scrisă a salariatului, înregistrată la secretariatul unității/instituției de învățământ cu cel puțin 30 de zile înainte de data plecării în concediu, plata indemnizației poate fi efectuată odată cu drepturile salariale aferente lunii anterioare plecării în concediu sau la o dată anterioară termenului legal de 5 zile, dar nu mai târziu de acest termen.

(4) Personalul didactic auxiliar și de cercetare și personalul administrativ din POLITEHNICA București beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 10 zile lucrătoare.

(5) 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.

(6) 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.

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

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

Art. 32. (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;

b) căsătoria unui copil – 5 zile lucrătoare;

c) decesul soțului/soției sau al rudelor până la gradul III inclusiv (copil, părinți, bunici, frați/surori) ale salariatului – 5 zile lucrătoare;

d) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței – 5 zile lucrătoare;

e) schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare;

f) decesul socrilor salariatului – 3 zile lucrătoare;

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

h) donarea de sânge – 2 zile lucrătoare;

i) o zi liberă plătită/săptămână, dar nu mai mult de 30 de zile pe an calendaristic, pentru salariații cu afecțiuni medicale grave (prevăzute în Anexa nr. 8 la Normele de aplicare a OUG nr. 158-2005 privind concediile și asigurările sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul comun al ministrului sănătății și Președintelui CNAS nr. 15/2018/1311/2017) sau afecțiuni cronice, confirmate prin documente medicale, ce necesită tratament medical periodic efectuat în regim de internare de zi;

j) în cazul salariaților care au calitatea de membri ai birourilor electorale ale secțiilor de votare sau de operatori de calculator ai acestora - o zi lucrătoare, respectiv ziua următoare votării, pe baza adeverinței eliberate în acest sens de către Biroul Electoral de circumscripție județeană, Biroul Electoral de circumscripție al sectorului municipiului București sau Autoritatea Electorală Permanentă, după caz;

(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) Zilele libere prevăzute la alin. (1) lit. g) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea este însoțită de o declarație pe propria răspundere că, în anul respectiv, celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat zilele lucrătoare libere și nici nu le va solicita. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut, părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

Art. 33. (1) La cerere, angajatul are dreptul la concediu de îngrijitor în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme

medicale grave, conform legislației în vigoare, cu o durată de 15 zile lucrătoare într-un an calendaristic. Cererea este însoțită de o declarație pe propria răspundere că, în anul respectiv, alt reprezentant al familiei nu a solicitat și nu va solicita un astfel de concediu.

(2) Pe durata perioadei prevăzute la alin. (1) salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

Art. 34. (1) Salariatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală deosebit de gravă sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării imediate a angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

(2) Absentarea de la locul de muncă prevăzută la alin. (1) nu poate avea o durată mai mare de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic.

(3) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență, precizată la alin. (1), în limita numărului de zile prevăzute la alin. 2.

Art. 35. (1) Concediul paternal este concediul acordat tatălui copilului nou-născut în condițiile prevăzute de Legea concediului paternal nr. 210/1999, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Angajatorul are obligația acordării concediului paternal la solicitarea scrisă a salariatului;

(3) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea sau adopția copilului, justificat cu certificatul de naștere sau de adopție al acestuia, din care rezultă calitatea de tată a petiționarului.

(4) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

(5) În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal, se majorează cu 5 zile lucrătoare.

(6) Tatăl poate beneficia de prevederile alin. (5) pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

(7) Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

(8) Pentru angajații cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, la încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariații/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

Art. 36. (1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

(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 pot beneficia și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților.

CAPITOLUL IV

SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 37. (1) Conducerea POLITEHNICA București se obligă să întreprindă demersurile necesare pentru plata la timp a drepturilor salariale ale întregului personal.

(2) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor conform fișei postului.

Art. 38. (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 prevederile legale, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(4) Pentru funcțiile care nu se regăsesc în Legea nr. 153/2017, dar care sunt prezentate în Anexa 2, salariile sunt precizate prin coeficienți minimi, conform Regulamentului Intern.

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

(6) 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.

(7) Personalul care s-a aflat în concediu plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 7 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și personalul ale cărui raporturi de muncă au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, la reluarea activității își păstrează gradul sau treapta profesională în care a fost încadrat anterior suspendării, salarizarea urmând a se face la nivelul de salarizare pentru funcții similare.

Art. 39. (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 POLITEHNICA București.

(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 POLITEHNICA București și se va plăti exclusiv din venituri proprii.

Art. 40. Pentru personalul angajat pe posturi din structura de bază pe perioadă nedeterminată, conducerea universității poate stabili salarii diferențiate, în conformitate cu prevederile legale, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia

Art. 41. (1) Personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, care se acordă lunar numai dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul și dacă are prevăzute în fișa postului un set de atribuții obiective și cuantificabile care să permită verificarea lunară a modului în care activitatea acestuia este valorificată în mod suplimentar. Cuantumul salarial al acestei indemnizații nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25 din Legea nr. 153/2017 lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(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 doar pentru funcția de bază, în situația cumulului la același angajator.

Art. 42. 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. 43. 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. 44. Salariul de bază pentru funcțiile de conducere se stabilește de către conducerea universității, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate.

Art. 45. 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, la cererea persoanei îndreptățite, însoțită de documente justificative.

Art. 46. (1) POLITEHNICA 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 din 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 POLITEHNICA București, în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (2), cu consultarea USCD, conform Regulamentului pentru acordare beneficii și premii, redactat de Comisia Paritară și aprobat de Consiliul de Administrație al POLITEHNICA București.

Art. 47. Cadrele didactice care își finalizează teza de doctorat pot beneficia de 6 luni de concediu plătit, o singură dată, cu aprobarea conducerii universității.

Art. 48. 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 conducerii universității.

Art. 49. 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, integral sau parțial, cu aprobarea conducerii universității, în condițiile stabilite în Regulamentul specific.

Art. 50. (1) POLITEHNICA 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 Codului fiscal, Legea nr. 227/2015, art. 76.

(2) Salariații care, pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, au nevoie de dispozitive de corecție a vederii pot beneficia de decontarea contravalorii dispozitivelor optice corective în limita sumei de 500 lei în concordanță cu prevederile H.G. nr. 64/2025.

Art. 51. (1) POLITEHNICA București asigură, la cererea angajaților, reținerea, virarea și calculul impozitului pe venitul din salarii a următoarelor contribuții, prime de asigurare facultativă:

(a) 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.

(b) Primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro. Contractul de asigurare, respectiv abonamentul vizează servicii medicale furnizate angajatului sau oricărei persoane aflate în întreținerea sa.

(2) Deducerea privind contravaloarea abonamentelor suportate de angajați, în limita echivalentului în lei a 100 euro anual, pentru utilizarea facilităților sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic.

Art. 52. În condițiile modificării legii salarizării personalului plătit din fonduri publice, Legii nr. 153/2017, precum și conform CCM nr. 517/27.04.2026, POLITEHNICA București va lua măsurile necesare pentru acordarea drepturilor ce decurg din noile acte normative.

Art. 53. (1) Părțile contractante convin ca personalul din universitate să poată beneficia de următoarele beneficii și premii, conform CCM nr. 517/27.04.2026:

a) 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;

b) Personalul din învățământ beneficiază de tichete de creșă, în condițiile legii.

Art. 54. (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 transmite lunar, tipărit fizic sau prin poșta electronică, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă.

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

(4) Plata salariului se efectuează pentru toate sursele de finanțare, în conformitate cu legislația în vigoare pentru luna precedentă, prin virament în contul de card bancar al salariatului.

Art. 55. (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 (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.

Art. 56. Angajații care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în timpul anului universitar, la cerere, pot fi menținuți în activitate, dacă nu se înscriu la pensie, până la finalul anului universitar.

CAPITOLUL V

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 57. (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 nicio 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.

Art. 58. (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 POLITEHNICA București, cu consultarea USCD, 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. 59. (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, echipamente și materiale de protecție gratuite, concedii suplimentare.

(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. 60. (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 POLITEHNICA 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 Legii nr. 199/2023 și al CCM nr. 517/27.04.2026, 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. 61. (1) În POLITEHNICA București, Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, constituit conform Legii nr. 319/2006 și HG 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. CSSM 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 CSSM 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 Regulamentul Intern 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. 62. (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 sau 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. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare, se prezintă raportul privind starea învățământului și cercetării din POLITEHNICA București.

Art. 63. (1) POLITEHNICA 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 apți pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

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

(3) Personalul din învățământ beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice care aparțin de unitatea de învățământ superior precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educației și Cercetării 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, atât la angajare cât și celui periodic, în condițiile organizării potrivit prevederilor legale. Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

Art. 64. Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 65. (1) Angajatorul nu va refuza încadrarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(2) Angajatorul va asigura, cu acordul sindicatului reprezentativ, 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 Legii 346/2002 republicată, privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 66. POLITEHNICA București asigură, în limita locurilor disponibile repartizate facultăților/direcțiilor/serviciilor, spațiu de cazare în imobilele proprii pentru angajații săi care nu dețin locuință în Centrul Universitar București sau Centrul Universitar Pitești. 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 USCD. Odată cu pierderea calității de angajat al POLITEHNICA București, încetează acest drept.

Art. 67. (1) Personalul didactic care însoțește și coordonează studenți în tabere și/sau competiții naționale, internaționale și excursii organizate de POLITEHNICA București, beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și masa, în condițiile legii.

(2) Universitatea va sprijini cu infrastructura proprie procesul educațional din domeniul preuniversitar în vederea asigurării unui învățământ de calitate la cele mai înalte standarde.

(3) Personalul universității aflat în activitate și personalul pensionat vor beneficia de prioritate și de tarif preferențial la înscrierea copiilor și nepoților în unitățile de învățământ preuniversitar ale universității. POLITEHNICA va suporta, din resurse proprii, diferența până la tariful de școlarizare aprobat de Consiliul de Administrație pentru învățământul preuniversitar al universității.

(4) Copiii personalului universității aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate în POLITEHNICA București, sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior. Întregul personal al POLITEHNICA București este scutit de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare și de acces în bibliotecile POLITEHNICA București.

(5) 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 și Cercetării alocă pentru studenți sumele necesare, iar instituțiile de învățământ superior asigură cazarea gratuită în cămine studențești.

(6) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin. (5), POLITEHNICA București are obligația ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului universitar, să transmită Ministerului Educației și Cercetării tabelele cu numele și numărul studenților care urmează cursurile instituției de învățământ superior și care beneficiază de gratuitate la cazare.

(7) POLITEHNICA București poate sprijini sindicatul pentru organizarea unor evenimente cum ar fi: Ziua Femeii, 1 Iunie, sărbătorile de Paște și Crăciun etc. din venituri proprii, în limita fondurilor disponibile.

(8) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de universitate, să nu le deterioreze, să nu le descompună ori să distrugă componente ale acestora.

CAPITOLUL VI

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 68. (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.

Art. 69. Funcțiile care nu se regăsesc în Legea nr. 153/2017 și nivelul minim al salariului de bază aferent, sunt prevăzute în Anexa 2, a prezentului CCM.

Art. 70. 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. 71. (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. 367/2022, Legea nr. 199/2023, CCM nr. 517/27.04.2026 la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate "Învățământ Superior", Legea nr. 292/2011 a asistenței sociale precum și în conformitate cu prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă. Pentru funcțiile prevăzute în Anexa 2, contractul individual de muncă va fi încheiat în conformitate cu Codul Muncii, Legea nr. 227/2015, Legea nr. 367/2022 și Regulamentul Intern.

(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 împreună cu fișa postului.

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

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

Art. 72. (1) În POLITEHNICA București contractele individuale de muncă se încheie între Rector, în calitate de reprezentant al angajatorului, și angajat și sunt avizate de directorul de resurse umane și directorul general administrativ.

(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. 73. (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. 74. (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(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 salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator, după caz;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația 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 salariatului 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 salariatul 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, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;

l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;

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

n) durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;

o) procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate;

p) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p).

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate, prealabil încheierii contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, inclusiv pe durata concilierii, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

Art. 75. (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților încadrați pe durată nedeterminată din POLITEHNICA 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

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

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

Art. 76. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în lege, în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în cadrul contractelor individuale de muncă.

Art. 77. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 78. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

- b)** dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c)** dreptul la concediu de odihnă anual;
- d)** dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e)** dreptul la demnitate în muncă;
- f)** dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g)** dreptul la acces la formarea 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)** dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;
- o)** alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

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

- a)** obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b)** obligația de a respecta disciplina muncii;
- c)** obligația de a respecta prevederile cuprinse în Regulamentul Intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în 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;
- g)** alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

Art. 79. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a)** să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b)** să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c)** să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d)** să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e)** să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și Regulamentului Intern;
- f)** să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

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

- a)** să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b)** să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și 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 periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial 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 salariați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților;
- j) să răspundă motivat, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării salariatului, prevăzută la art. 78 alin. (1) lit. n).

Art. 80. (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. (3) din Codul Muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract.

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

Art. 81. (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, administrativ și de cercetare se face în condițiile și cu acordarea drepturilor prevăzute de Codul Muncii.

Art. 82. (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, și de legislația specială.

(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 decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte 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.

Art. 83. (1) 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.

Art. 84. (1) 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 12/18 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 electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la grevă;

g) concediu de acomodare;

h) desfășurarea, pe bază de contract încheiat în condițiile legii, a unei activități specifice în calitate de asistent maternal, asistent personal al persoanei cu handicap grav sau asistent personal profesionist.

Art. 85. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;

d) pe durata detașării;

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

f) pe durata suspendării temporare a activității și/sau a reducerii acesteia ca urmare a decretării stării de asediu sau stării de urgență potrivit art. 93 alin. (1) din Constituția României, republicată.

(2) În cazul prevăzute la alin. (1) lit. 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.

(3) În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.

(4) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

(5) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Art. 86. Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, la cererea salariaților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale.

Art. 87. (1) Personalului didactic titular și de cercetare care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.

(2) Conform CCM nr. 517/27.04.2026, de această prevedere beneficiază și personalul didactic auxiliar, administrativ și de cercetare din universitate.

(3) Personalul didactic titular și de cercetare din POLITEHNICA București, care își însoțește soțul/soția în misiune permanentă sau temporară în străinătate, reprezentând instituții ale statului român, i se va rezerva catedra/postul didactic, pe durata deplasării, astfel încât la revenire să poată să își reia activitatea în universitate.

Art. 88. 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.

Art. 89. Contractul individual de muncă existent încetează de drept în situațiile prevăzute de art. 56 din Codul Muncii.

Art. 90. Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;
- c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2) din Codul Muncii.

Art. 91. (1) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- h) pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absentării de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 152² din Codul Muncii;
- i) pe durata rezervării postului.

Art. 92. (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. 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. 93. (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. 94. (1) În toate situațiile în care intervine concedierea salariatului, termenul de preaviz este de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz se comunică în scris salariatului și începe să curgă de cu prima zi lucrătoare după comunicare, prin orice mijloc care asigură comunicarea scrisă.

(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 și reprezintă aviz consultativ care sta la baza deciziei rectorului.

(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 Intern 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, OUG nr. 98/1999, art. 42-43.

Art. 95. (1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă sau individuală are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați potrivit alin. (2) nu își manifestă în scris consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

Art. 96. (1) Prin demisie se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile și nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(6) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Art. 97. (1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1) din Codul Muncii, angajatorul are posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile Codului Muncii, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie și a cazului prevăzut de lege care permite încheierea acestui tip de contract. Durata contractului poate fi prelungită prin act adițional, numai în condițiile prevăzute de lege.

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

(4) 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.

(5) 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.

(6) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

(7) 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.

(8) 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.

(9) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite în aceeași zi sindicatului sau reprezentanților salariaților.

(10) 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.

(11) 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.

(12) 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. 98. (1) POLITEHNICA 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 nr. 199/2023.

(6) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de POLITEHNICA București și USCD.

Art. 99. (1) POLITEHNICA 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 POLITEHNICA București, Anexa 4 Plan de Formare Profesională.

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

Art. 100. POLITEHNICA București, împreună cu USCD 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. 101. (1) POLITEHNICA 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, POLITEHNICA 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 POLITEHNICA București și sindicatul semnat;
- b) cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, se suportă de către POLITEHNICA 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 POLITEHNICA

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 POLITEHNICA București înaintea perioadei fixate 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 POLITEHNICA București va analiza cererea împreună cu sindicatul, stabilind dacă și în ce condiții POLITEHNICA București va suporta cheltuielile aferente cursului;

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

f) regimul de taxe pentru salariații POLITEHNICA București este stabilit prin decizie a Senatului POLITEHNICA București, cu consultarea USCD.

Art. 102. (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) Perioada cât salariații participă la cursuri/stagii de formare profesională, cu scoaterea parțială/totală din activitate constituie vechime în muncă/învățământ.

(3) Fiecare angajat, care dorește să urmeze o formă de învățământ în cadrul POLITEHNICA București, poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Quantumul reducerii este propus de USCD, 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. 103. (1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154 - 158 din Codul Muncii.

(2) În cazul în care POLITEHNICA 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. 104. POLITEHNICA București se obligă să consulte USCD în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 105. (1) Conform CCM nr. 517/27.04.2026, POLITEHNICA București are obligația de a invita la ședințele Consiliului de Administrație, Senatului și Consiliilor Facultăților, reprezentanții USCD. 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 USCD privind întrunirea Comisiei Paritare, Consiliului de Administrație, 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 CCM nr. 517/27.04.2026, hotărârile Consiliului de Administrație vor fi făcute publice în interiorul POLITEHNICA București.

(4) Conform CCM nr. 517/27.04.2026, POLITEHNICA 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. 106. (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 Legii nr. 367/2022.

(2) Timpul alocat activităților sindicale de către membrii Biroului Operativ al USCD este considerat timp de muncă și este de cel puțin 20 de ore pe lună.

Art. 107. Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute în Legea nr. 367/2022, conform CCM nr. 517/27.04.2026, 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. 108. 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. 109. (1) Conform CCM nr. 517/27.04.2026 și a Legii nr. 367/2022, POLITEHNICA București este obligată să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția USCD spațiile corespunzătoare funcționării acestuia și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege.

(2) POLITEHNICA 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 USCD, după un orar stabilit de comun acord.

Art. 110. (1) Conform CCM nr. 517/27.04.2026, POLITEHNICA București acceptă încasarea ratelor și contribuțiilor la CAR 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 USCD.

(2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit, conform Legii nr. 367/2022.

Art. 111. Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților USCD 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. 112. Angajatorul și USCD își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 113. USCD 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. 114. POLITEHNICA București și USCD se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

Art. 115. Negocierile unui nou contract colectiv de muncă vor începe cu cel puțin 60 de zile înaintea expirării contractului în vigoare sau în celelalte condiții prevăzute de Legea nr. 367/2022.

Art. 116. (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. 117. La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământul superior se va ține cont de Recomandarea UNESCO – OIM privind statutul personalul didactic din învățământul superior, adoptată la Paris la 12 noiembrie 1997.

Art. 118. 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 POLITEHNICA București.

Art. 119. (1) Regulamentul Intern, întocmit la nivelul POLITEHNICA București, se poate modifica numai cu informarea și consultarea sindicatului reprezentativ.

(2) USCD participă prin reprezentanții legali la elaborarea strategiei de dezvoltare a universității, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

Art. 120. Prezentul contract colectiv va fi adus la cunoștința salariaților din POLITEHNICA București, prin afișare, prin tipărire sub formă de broșură, pe pagina Web a universității, prin grija angajatorului.

Art. 121. Clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă se aplică în toate structurile din POLITEHNICA București.

Art. 122. Încheiat astăzi în 3 exemplare originale.

PĂRȚILE SEMNATARE:

Angajatorul - POLITEHNICA București, prin	Angajații - POLITEHNICA București, prin USCD
Rector,	Președinte,
Director General Administrativ,	Prim-vicepreședinte,
Director Informatizare și Resurse Umane	Secretar General,
Director Economic,	
Director,	