

# UNIVERSITATEA PETROL – GAZE DIN PLOIEȘTI

SINDICATUL  
CADRELOR DIDACTICE  
DIN U.P.G. PLOIEȘTI



SINDICATUL  
INDEPENDENT TESA  
DIN U.P.G. PLOIEȘTI

Rox Brăniște

0502614

## CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII PETROL- GAZE DIN PLOIEȘTI 2013 - 2015

## CUPRINS

	Pag.
CAPITOLUL I - Dispoziții generale .....	4
CAPITOLUL II - Contractul individual de muncă .....	7
CAPITOLUL III - Sănătatea și securitatea în muncă .....	13
CAPITOLUL IV - Salarizarea și alte drepturi salariale .....	17
CAPITOLUL V - Timpul de muncă și timpul de odihnă .....	21
CAPITOLUL VI - Măsuri de protecție socială a salariaților și facilități acordate acestora .....	25
CAPITOLUL VII - Formarea și perfecționarea profesională ...	27
CAPITOLUL VIII - Drepturile sindicale ca organizații și ca reprezitanți ai salariaților UPG Ploiești .....	29
CAPITOLUL IX - Proceduri revendicative .....	31
CAPITOLUL X - Dispoziții finale .....	32
ANEXA 1 - Contract individual de muncă .....	35
ANEXA 2 - Fișa postului .....	38
ANEXA 3 – Componenta Comisiei Paritare pentru negocierea CCM și de rezolvare a litigiilor de muncă.....	40
ANEXA 4 - Regulamentul privind organizarea și funcționarea comisiilor paritare .....	41
ANEXA 5 – Lista instituțiilor de învățământ superior, institutenor de cercetare, bibliotecilor centrale universitare și caselor universitare afiliate Federației Sindicale "ALMA MATER".....	42



REGISTRARILE CONTRACTULUI DE MUNCA  
NR. 46 / DATA 05-11-2014

### PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, Legea nr. 62/2011 - Legea dialogului social, Legea 53/2003 – Codul muncii, modificată și completată, și Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de activitate învățământ superior și cercetare (C.C.M.U.N.S.I.S.C.) nr. 59495/19.12.2012, se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate de învățământ superior, între:

1. Universitatea Petrol – Gaze din Ploiești, reprezentată de:

- Conf.univ. dr. ec. Lazăr Cornel Constantin - Prorector
- Conf. univ. dr. mat. Marinoiu Cristian – Prorector
- Prof. univ. dr. ing. Petrescu Marius – Director General Administrativ
- Conf. univ. dr. Eftimie Mariana – Decan Facultatea de Științe Economice
- Dr. ec. Mihai Valia – Contabil Șef
- Ec. Icătoiu Carmen – Șef Serviciu Personal – Salarizare

2. Sindicatul Cadrelor Didactice din U.P.G. Ploiești, reprezentat de:

- Conf. univ. dr. ing. Dinu Florinel – Președinte
- Șef lucr. dr. ing. Cameniță Alexandru Dan – Vicepreședinte
- Șef lucr. dr. ing. Florea Ion – Vicepreședinte
- Nicolae Mădălina – Membru

3. Sindicatul Independent TESA din U.P.G. Ploiești, reprezentat de:

- Ec. Drăgan Ștefan – Președinte
- Brînzoi Cătălin – Vicepreședinte
- Stanciu Olimpia – Membru
- Nicolae Mirela – Secretar

4. Reprezentant al salariaților nesindicaliști din U.P.G. Ploiești

- Lector univ. dr. Teodorescu Cristian Dragoș

Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești

Sindicatul Cadrelor Didactice din U.P.G. Ploiești

Sindicatul Independent TESA din U.P.G. Ploiești

Reprezentant al salariaților nesindicaliști din U.P.G. Ploiești

Rector,  
Prof. univ. dr. ing.  
Mihai Pascu Coloja

Președinte,  
Conf. univ. dr. ing.  
Dinu Florinel

Președinte,  
Ec. Drăgan Ștefan

Lector univ. dr.  
Teodorescu Cristian  
Dragoș



## CAPITOLUL I

### DISPOZIȚII GENERALE

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

**Art.2.** Părțile vor face eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în U.P.G. Ploiești, cu respectarea prevederilor legii, a Cartei U.P.G., a Regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat, conform legislației în vigoare (în special, Constituția României, Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, modificată și completată, Legea nr. 62/2011 - Legea dialogului social, Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de activitate învățământ superior și cercetare - C.C.M.U.N.S.I.S.C. nr. 59495/19.12.2012).

**Art.3.** (1) Contractul Colectiv de Muncă are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale U.P.G. Ploiești și ale salariaților săi și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

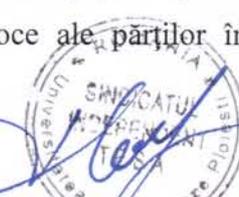
(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin contracte individuale de muncă încheiate la nivelul U.P.G. Ploiești, avându-se în vedere prevederile prezentului contract colectiv de muncă. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare (C.C.M.U.N.S.I.S.C., art. 3, alin. 2).

(3) Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă pentru toți salariații angajatorului, U.P.G. Ploiești.

(4) Părțile contractante garantează ca, în perioada de aplicare a contractului colectiv de muncă, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislația specifică învățământului, în vigoare la data înregistrării acestui contract precum și din prezentul contract colectiv de muncă.

(5) Eventuale modificări ale prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivel de universitate vor face obiectul unor noi negocieri.

**Art.4.** (1) Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde drepturi și obligații reciproce ale părților în stabilirea condițiilor de muncă și a priorităților reciproce ale părților în



promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților și a intereselor profesionale specifice din U.P.G. Ploiești.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă are drept scop stabilirea drepturilor minimale ale salariaților din U.P.G. Ploiești, cu privire la:

- a) contractul individual de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) salarizare și alte drepturi bănești;
- d) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- e) protecția socială;
- f) formarea și perfecționarea profesională
- g) alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților.

(3) Negocierea contractului colectiv de muncă se face de către Sindicatul CADRELOR DIDACTICE, Sindicatul INDEPENDENT TESA și conducerea U.P.G. Ploiești.

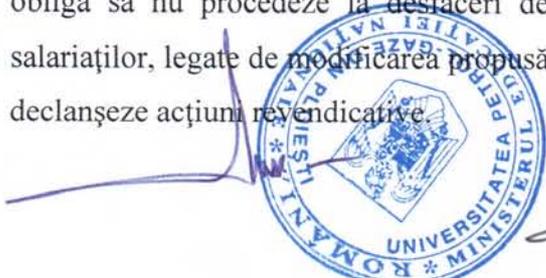
**Art.5.** Părțile se angajează ca în perioada negocierilor să nu declanșeze conflicte de muncă sau alte acțiuni de protest, respectiv să nu efectueze concedieri pentru motive neimputabile salariaților.

**Art.6.** (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de doi ani (Legea 62/2011, art. 141, alin. 1) cu posibilitatea de prelungire, intrând în vigoare la data înregistrării acestuia. Părțile convin asupra prelungirii valabilității contractului sau renegocierii clauzelor sale parțial sau total cu cel puțin 45 de zile înaintea expirării termenului pentru care a fost încheiat. Dacă nici una din părți nu are inițiativa renegocierii lui, contractul se prelungește automat pentru o perioadă de încă 1 (un) an, conform Legii nr. 62/2011 și a Codului Muncii. Prevederile prezentului Contract produc efecte asupra tuturor salariaților din U.P.G. Ploiești.

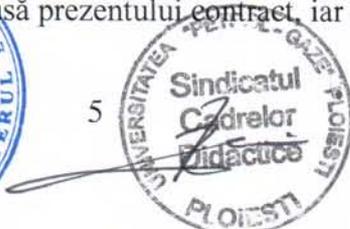
(2) Prezentul contract poate fi modificat prin acordul părților de câte ori este necesar. Modificările aduse produc aceleași efecte, de la data înregistrării, constituie anexe la prezentul contract, făcând parte integrantă din acesta.

(3) Propunerea de modificare se notifică celeilalte părți, conform Legii 62/2011, iar negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile lucrătoare de la data notificării și nici mai devreme de 48 de ore.

(4) În perioada de la depunerea cererii de notificare și următoarele 15 zile lucrătoare de la începerea negocierilor, potrivit alineatului (3) din prezentul articol, U.P.G. Ploiești se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă pentru motive neimputabile salariaților, legate de modificarea propusă prezentului contract, iar sindicatele semnatare să nu declanșeze acțiuni revendicative.



5



**Art.7.** (1) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează potrivit dreptului comun. Dacă și după aceasta există îndoială, interpretarea se va face în înțelesul favorabil al salariaților, în limitele legii.

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

**Art.8.** (1) Contractele individuale nu pot prevedea drepturi sub limitele stabilite în prezentul contract colectiv de muncă la nivelul unității, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) Drepturile salariaților cuprinse în prezentul contract colectiv de muncă nu pot afecta alte drepturi colective sau individuale recunoscute anterior.

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

(4) Contractul individual de muncă se va încheia pe baza fișei postului, care constituie anexă la contractul individual de muncă și care nu poate conține clauze abuzive și contrare principiilor subordonării unice.

**Art.9.** Toate reglementările legale considerate favorabile salariaților, care intervin în privința drepturilor ce decurg din acest contract colectiv de muncă, se integrează de drept în acest contract.

**Art.10.** (1) În scopul salarizării și al acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente și a constituirii surselor necesare, conform legislației în vigoare.

(2) Pentru fundamentarea acțiunilor întreprinse în scopul apărării și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, conform Legii dialogului social nr. 62/2011 republicată, angajatorul va pune la dispoziția organizațiilor sindicale reprezentative ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de acestea, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.



(3) Conducerea universității se obligă să prezinte organizațiilor sindicale, la cererea justificată, statele de funcții, modul de stabilire a salariilor și deciziile de încadrare, conform art. 163, alin. 2, din Codul Muncii.

**Art.11.** Cotizația plătită de membrii Sindicatelor U.P.G. în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit și se reține de către Serviciul Personal-Salarizare.

**Art. 12.** În fiecare an, conducerea U.P.G. Ploiești va prezenta în conformitate cu Legea educației naționale (art. 130, alin. 2) și alte prevederi legale, Raportul privind situația U.P.G., din punct de vedere profesional, economic și social, analiza acestuia și măsurile ce se impun fiind discutate în cadrul comisiei paritare în termen de maxim 30 de zile calendaristice de la prezentare.

## CAPITOLUL II

### CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art.13.** În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorului și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

**Art.14.** 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.

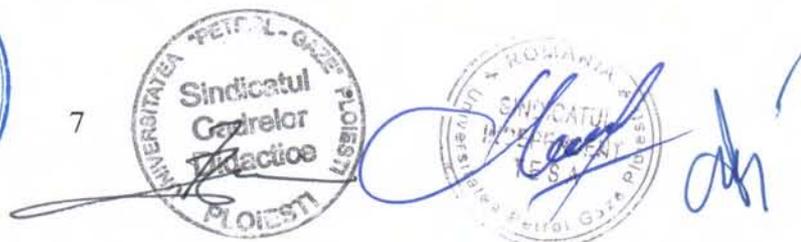
**Art.15.** (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Anexa 1 a prezentului contract.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în 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.

(3) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexată la Contractul individual de muncă al acestuia. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu angajatorul, în prezența liderului de sindicat, la solicitarea salariatului.

**Art.16.** (1) În U.P.G. Ploiești contractele individuale de muncă se încheie între Rector ca reprezentant legal a U.P.G. Ploiești și salariați.

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



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

**Art.17.** (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 individual de muncă cu timp parțial, în condițiile legii și ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) U.P.G. Ploiești se obligă să aducă la cunoștința salariaților, în termenul legal, posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora pe site-ul universității .

(5) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(6) La angajarea prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara Universității obțin aceleași rezultate, salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.

**Art.18.** (1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv, în cadrul C.C.M.U.N.S.I.S.C și în cadrul contractelor individuale de muncă.

**Art.19.** (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din U.P.G. Ploiești, la încheierea contractului individual de muncă, se stabilește o perioadă de probă după cum urmează:

- 90 de zile calendaristice pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic;
- 120 de zile calendaristice pentru personalul de conducere, îndrumare și control;
- 6 luni pentru absolvenții instituției la debutul lor în profesie, cu excepția salariaților care ocupă funcții didactice.

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

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

**Art.20.** 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.21.** (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 dintre elementele prevăzute la alineatul 4 din prezentul contract 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 este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie în termen de 20 zile lucrătoare de la data realizării acordului de voință al părților.

(7) Dacă contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adițional se încheie în termen de 20 zile lucrătoare de la data aducerii la cunoștință, în scris, al salariatului.

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

**Art.22.** (1) Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se face în conformitate cu prevederile Codului muncii.

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

**Art.23.** (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii de drept comun, de legislația specială, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile.

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



(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă, contractului colectiv încheiat la nivelul U.P.G., C.C.M.U.N.S.I.S.C., contractelor individuale de muncă.

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

**Art.24.** (1) Personalul didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care se constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.

(2) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de 100% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile și adaosurile de care salariatul ar fi beneficiat dacă s-ar fi aflat în activitate.

**Art.25.** (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

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

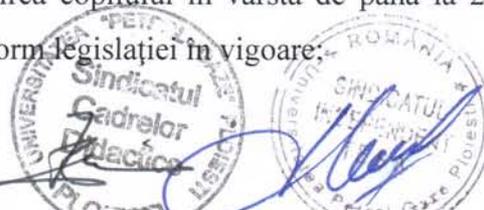
(2) Contractul individual de muncă încetează de drept în situațiile prevăzute de art. 56 din Codul muncii.

**Art.26.** (1) Este interzisă concedierea salariaților:

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care salariața este însărcinată în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, conform legislației în vigoare;



- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i) pe durata rezervării catedrei/postului didactic.

**Art.27.** (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

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

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

**Art.28.** (1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenția de concediere sindicatului din care face parte salariatul, înainte de emiterea deciziei.

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

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

**Art.29.** (1) În toate situațiile în care anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului a cauzei care determină concedierea.

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

**Art.30.** (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 și art. 70 din Codul muncii.



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

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

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

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

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

b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere.

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

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

**Art.31.** (1) În situația în care U.P.G. Ploiești își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaților are obligația de a încunoștința organizațiile sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Unitatea va reangaja fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă pentru motivele prevăzute la art. 28, alin. 1 și 3 din prezentul contract colectiv de muncă, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul unității în termen de 15 zile de la data anunțului.

(2) Personalul didactic care a fost transferat în etapa de restrângere de activitate va reveni pe postul/catedra avut(ă), angajatorul având obligația să comunice în scris salariatului decizia luată.



**Art.32.** (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului încetarea contractului individual de muncă de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție și, respectiv 20 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere. Salariatul nu este obligat să-și motiveze demisia.

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

### CAPITOLUL III

#### SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

**Art.33.** (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) Instituția va asigura, pe cheltuiala ei, 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.

**Art.34.** (1) Conducerea instituției împreună cu sindicatele din U.P.G. va nominaliza dacă este cazul, locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, în condițiile legii.

(2) Angajatorul împreună cu sindicatele din U.P.G. va efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin. 1.

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



Handwritten signature in blue ink.

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

**Art.35.** Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare, penibile sau altele asemenea salariații beneficiază, după caz, în condițiile legii, de: sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, reducerea vârstei de pensionare, echipamente și materiale de protecție gratuite, concedii suplimentare între 5 zile și 10 zile lucrătoare.

**Art.36.** (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerea universității va prevedea în proiectul de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

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

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

(5) Angajatorii sunt obligați să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând, în măsura posibilităților fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set complet de analize medicale.

**Art.37.** (1) La nivelul fiecărui angajator se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă. Modalitatea de constituire a acestuia și timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă - considerat timp efectiv lucrat - vor fi prevăzute în regulamente sau hotărâri, în baza Legii 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă și a Normelor metodologice de aplicare a acesteia.

(2) În cel mai scurt timp posibil de la încheiere prezentului contract se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile ce revin angajatorilor și salariaților în conformitate cu reglementările Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârșnice. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă.



(3) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și reprezentanții sindicatului.

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

(5) Organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă este cuprinsă în regulamentele interne și se vor 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.

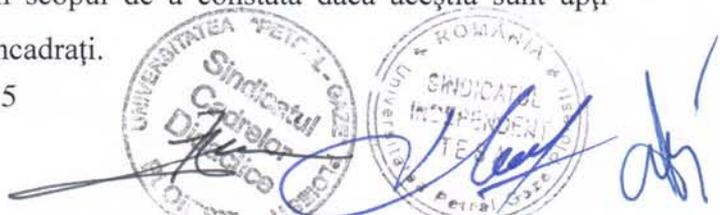
**Art.38.** (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- 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, retroproiector, instalație audio-video, table și mijloace de scris nepoluante etc.;
- dotarea laboratoarelor cu echipamente de exhaustare, pentru diminuarea emisiilor poluante;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv – educativ;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se stabilesc de către instituția de învățământ superior și sindicatele U.P.G..

(3) În fiecare an în cadrul comisiei paritare, în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, se prezintă raportul privind starea învățământului și cercetării .

**Art.39.** (1) Angajatorul va organiza la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați.



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

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

**Art.40.** (1) Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii, în condițiile stabilite conform legii.

(2) Ministerul Educației Naționale se obligă ca, împreună cu Ministerul Sănătății, să stabilească incompatibilitățile de ordin medical cu funcția didactică și să elaboreze nomenclatorul bolilor profesionale pentru personalul din învățământ.

**Art.41.** (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.

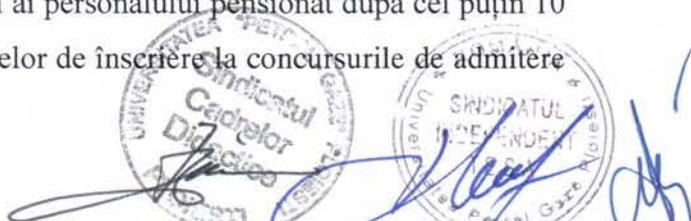
(2) U.P.G. Ploiești va asigura, cu acordul sindicatelor, trecerea salariaților care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante și, după caz, recalificarea profesională a acestora.

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

**Art.42.** (1) Personalul din învățământ și cercetare universitară beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei și a tratamentului, în bazele de odihnă și tratament, precum și în alte spații contractate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. În acest sens, Ministerul Educației Naționale va sprijini demersurile FNS Alma Mater, în vederea obținerii unui număr cât mai mare de bilete de odihnă și tratament pentru salariații din învățământ, în perioada vacanțelor școlare.

(2) Personalul didactic care însoțește studenți în tabere și/sau excursii de studii în țară, beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și masa.

(3) Copiii angajaților din U.P.G. Ploiești și ai personalului pensionat după cel puțin 10 ani de activitate în U.P.G. sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere



în învățământul superior și beneficiază de gratuitate la cazarea în cămine și internate, conform normelor și instrucțiunilor în vigoare, cu respectarea legii. Copiii întregului personal din învățământul superior și din bibliotecile centrale universitare sunt scutiți de plata taxelor percepute pentru eliberarea actelor și documentelor școlare, de acces în bibliotecile din sistemul Ministerului Educației Naționale.

(4) Copiii personalului din învățământul superior admiși pe locurile finanțate de la bugetul de stat, au prioritate și beneficiază de gratuitate în internate și cămine studentești. În acest scop, Ministerul Educației Naționale alocă pentru studenți sumele necesare, iar instituțiile de învățământ superior asigură cazarea gratuită în cămine studentești.

(5) Angajatorul poate asigura cazarea salariaților săi care domiciliază în alte localități în căminele U.P.G., cu plată integrală sau parțială, conform hotărârii Consiliului de Administrație.

**Art.43.** (1) În vederea alocării sumelor prevăzute la art. 42, alin. 4, unitățile de învățământ superior au obligația ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului universitar, să transmită Ministerului Educației Naționale tabelele cu numărul studenților care urmează cursurile instituției de învățământ superior și care beneficiază de gratuitate la cazare.

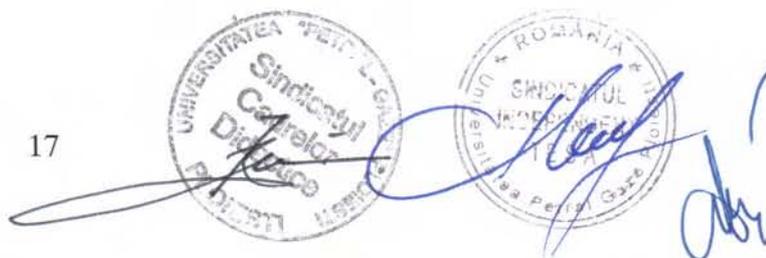
(2) U.P.G. Ploiești sprijină sindicatele pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: ziua Femeii, 1 Iunie, Crăciunul, Anul Nou, Paștele etc. prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii, în condițiile legii.

## CAPITOLUL IV

### SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

**Art.44.** (1) Gestiunea sistemului de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ universitar de stat se asigură de ordonatorii principali de credite și de Ministerul Educației Naționale.

(2) Ordonatorul de credite are obligația să stabilească salariile de bază, salariile funcțiilor de bază, indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură stabilite potrivit legii, să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale, în condițiile legii și cu consultarea sindicatului (art. 6 și art. 26 din Legea



**Art.45.** (1) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, salariile de funcție și indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, premiile, stimulentele și alte drepturi în bani și în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din instituție (art. 9 Legea 284/2010).

(2) Salariul brut cuprinde salariul de bază, sporurile, indemnizațiile, compensațiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din universitate (art.12 Legea 284/2010).

În cazul în care se consideră nedreptățiți cu privire la modul de stabilirea a salariului, angajații pot face contestație. Contestația poate fi depusă în termen de 15 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință a actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la registratura universității. Contestațiile se vor rezolva în termen de 10 zile lucrătoare.

Persoana nemulțumită de răspuns se poate adresa instanței de contencios administrativ sau, după caz, instanței judecătorești competente potrivit legii, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării soluționării contestației în scris (art. 30 Legea 284/2010).

(3) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului (art. 161 Legea 53/2003 Codul Muncii).

**Art.46. A** (1) Personalul didactic de predare poate fi salarizat și prin plata cu ora sau prin cumul, potrivit prevederilor art. 288 din Legea 1/2011.

(2) Potrivit prevederilor Anexei nr. 2, art. 9 din Legea 284/2010 și Anexei nr. 5, art. 2, alin. 4 din Legea 63/2011 pentru personalul din instituțiile de învățământ superior, senatele universitare pot stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 12 clase de salarizare succesive celei deținute, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii.

(3) Personalul didactic de predare din învățământul superior primește un spor pentru conducătorii de doctorat de 1% pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 5% din salariul de bază (anexa 2, art. 10 din Legea 284/2010).

(4) Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza deciziei rectorului, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale.



**B (1) Salariații universității beneficiază de:**

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

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

Sporul corespunzător vechimii în muncă, calculat conform prevederilor de mai sus, se plătește începând cu data de 1 a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea.

b) spor de 25% din salariul de bază pentru personalul care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte din timpul normal de lucru și nu beneficiază de program redus;

c) personalul didactic cu o vechime neîntreruptă în învățământ de peste 10 ani beneficiază de un spor de stabilitate de 15% inclus în salariul de bază.

d) personalul didactic auxiliar beneficiază de spor de stabilitate de 15% la salariul funcției de bază, acordat pentru vechime efectivă neîntreruptă în învățământ de peste 10 ani;

e) pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare religioasă, salariatului i se acordă o zi liberă plătită, în condițiile legii;

f) din veniturile proprii ale instituțiilor de învățământ se pot stabili anual salarii diferențiate, reprezentând o creștere de până la 30% a salariilor de bază, fără ca aceste sume să constituie bază de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale.

(2) Personalul didactic și didactic auxiliar din învățământul superior beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituției și reprezintă 25% din salariul de bază. Gradația de merit se acordă pe o perioadă de 5 ani pe baza unei proceduri și criterii clare stabilite împreună cu sindicatele.

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

(4) În caz de deces al unui angajat, universitatea va acorda moștenitorilor legali un ajutor de deces conform prevederilor legale.

~~Art. 47.~~ Tranzeele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă gradațiile sunt cele stabilite de art. 11 alin. 3 din Legea 284/2010.



Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă, prin acordarea claselor de salarizare.

**Art.48.** (1) Salarizarea pentru personalul nedidactic se face conform O.G. nr. 10/2008., Legii nr. 284 /2010 - Legea cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, Legii nr. 283/2011 cu respectarea următoarelor principii:

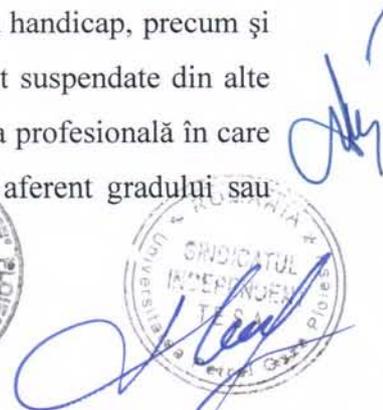
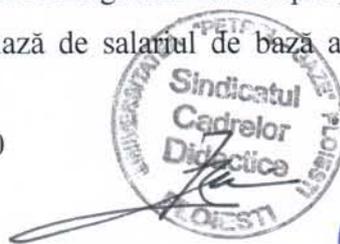
- a) U.P.G. Ploiești nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară, care se stabilește prin hotărâre de Guvern.
- b) salariul brut al personalului nedidactic este compus din salariul de bază la care se adaugă sporurile și indemnizațiile prevăzute de lege, care nu fac parte din salariul de bază;
- c) salariul de bază este diferențiat pe funcții, grade și trepte profesionale, între limite, potrivit legii, în funcție de complexitatea și importanța muncii depuse;
- d) din veniturile proprii ale U.P.G. pot fi majorate salariile, în condițiile legii.

(2) Nivelul salariului de bază negociat pentru un program complet de lucru nu va fi sub cel prevăzut de legislația în vigoare.

**Art. 49.** Părțile contractante convin ca salariații U.P.G. să beneficieze în condițiile legii, de următoarele drepturi:

- a) tichete de masă pentru zilele lucrate (art. 35 din C.C.M.U.N.S.I.S.C. 59495/19.12.2012), nu mai puțin de 10 lunar, în limita fondurilor disponibile;
- b) salariații care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate;
- c) în caz de deces al unui salariat al universității, moștenitorii legali beneficiază de un ajutor în cuantum de două salarii, unul din bugetul de asigurări sociale și unul din venituri proprii, în condițiile legii în vigoare. Nivelul ajutorului din venituri proprii se va stabili anual de către Consiliul de Administrație și liderii de sindicate ai U.P.G. Ploiești;
- d) salariații care se pensionează pot beneficia de o indemnizație la ieșirea la pensie, cu respectarea legii. Cuantumul indemnizației se va stabili anual de către Consiliul de Administrație și liderii de sindicate ai U.P.G. Ploiești.

**Art.50.** (1) 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 sau raporturi de serviciu au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, la reluarea activității, își păstrează gradul sau treapta profesională în care a fost încadrat anterior suspendării și beneficiază de salariul de bază aferent gradului sau treptei profesionale.



(2) Pentru personalul prevăzut la alin. 1, gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se stabilește conform legilor speciale aplicabile (art. 16 Legea 284/2010).

**Art.51.** (1) Instituția de învățământ superior prin ordonatorul de credite poate acorda, în condițiile legii în vigoare, premii lunare în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevăzut în statul de funcții, cu încadrare în fondurile aprobate prin buget. Premiile se pot acorda în cursul anului salariaților care au realizat sau au participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției. Sumele neconsumate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(2) Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, cu consultarea sindicatelor (art. 23 Legea 284/2010).

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

## CAPITOLUL V

### TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

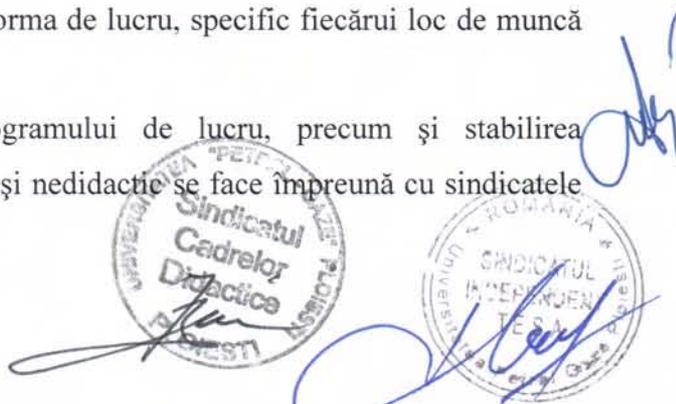
**Art.52.** (1) Norma didactică cuprinde activitățile menționate în Legea educației naționale, art. 287 și alte prevederi legale ulterioare. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și este de cel mult 16 ore săptămânal, iar restul activităților, până la norma de 40 de ore / săptămână sunt activități prevăzute de lege.

(2) Norma didactică se calculează ca normă medie săptămânală, indiferent de perioada anului universitar în care este efectuată și se stabilește conform Legii educației naționale .

(3) Norma didactică săptămânală medie, calculată în ore convenționale pentru activitățile didactice, este cea stabilită prin art. 287 alin. 10 și 11 din Legea educației naționale, părțile angajându-se să nu depășească limita maximă.

(4) Pentru restul categoriilor de angajați în cel mai scurt timp posibil de la care prezentul contract produce efecte se va stabili norma de lucru, specific fiecărui loc de muncă de către conducere și sindicat.

**Art.53.** Stabilirea și modificarea programului de lucru, precum și stabilirea normativelor pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic se face împreună cu sindicatele semnatare a prezentului contract.



**Art.54.** (1) Salariații care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani, respectiv până la 7 ani, la recomandarea medicului, pot lucra în program de minim 1/2 normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat și vechimea integrală în muncă / învățământ.

(2) Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore pe zi, potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea.

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

(4) Salariatele care beneficiază de dispozițiile alin. 3 sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale.

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

**Art.55.** (1) Începutul și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilesc pe categorii de personal de conducerea U.P.G. Ploiești cu consultarea sindicatelor.

(2) U.P.G. Ploiești are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la sediul său, la loc vizibil.

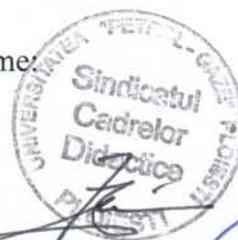
**Art.56.** (1) Salariații U.P.G. pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare. Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori altor cauze de forță majoră, salariații au obligația de a presta muncă suplimentară cerută de angajator.

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

**Art.57.** (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții activitatea prestată în intervalul cuprins între orele 22:00-6:00 cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

(2) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic, conform unui Regulament elaborat de Ministerul Educației Naționale cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative din învățământ.

**Art.58.** (P) Timpul de odihnă are următoarele forme.



- a) personalul nedidactic și didactic auxiliar are dreptul la o pauză de masă de 15 minute, care se include în programul de lucru. Programul de efectuare a pauzei de masă se stabilește prin regulamentul intern;
- b) repausul zilnic a cărui durată nu poate fi mai mică de 12 ore;
- c) repausul săptămânal care se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În situațiile în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, prin contractul individual de muncă se vor stabili cazurile în care zilele de repaus săptămânal sunt acordate și în alte zile ale săptămânii sau cumulativ pe o perioadă mai mare, precum și cele în care se acordă plata sub formă de spor. În această situație, salariații vor beneficia de un spor la salariu de 100% din salariul de bază.

**Art.59.** (1) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului,
- 30 noiembrie, Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- 25 și 26 decembrie;
- 2 zile lucrătoare pentru fiecare dintre sărbătorile religioase anuale declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

**Art.60.** (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la concediu de odihnă plătit, potrivit legii. Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime                      21 zile C.O. lucrătoare
- între 5 și 15 ani vechime                24 zile C.O. lucrătoare
- peste 15 ani vechime                      28 zile C.O. lucrătoare

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

(3) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către consiliul de administrație sau de către senatul universității împreună cu sindicatele



din U.P.G. Ploiești în funcție de interesul universității și al celui în cauză până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor (art. 146, alin. 3 Legea 53/2003).

(4) Cadrele didactice beneficiază, unde este posibil, de un concediu de odihnă de minim 40 de zile lucrătoare.

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

(6) În luna august nu se vor organiza, de regulă, activități universitare.

(7) Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic din universitate beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar a cărui durată va fi stabilită în comisia paritară, potrivit legii.

**Art.61.** (1) Salariații au dreptul la zile lucrătoare libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile;

b) nașterea unui copil - 3 zile;

c) căsătoria unui copil - 3 zile;

d) decesul soțului/soției sau a rudelor până la gradul III inclusiv (copil, părinți, bunici, frați/surori) ale salariatului - 5 zile;

e) schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile;

f) donatorii de sânge, conform legii;

g) decesul socrilor salariatului - 3 zile.

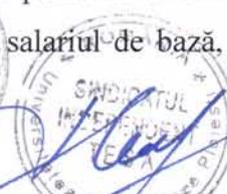
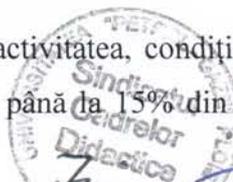
(2) În situațiile în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin. 1 intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite.

(3) Pentru personalul care asigură suplinirea salariaților prevăzuți la alin. 1, acesta va fi remunerat corespunzător pentru activitatea suplimentară prestată/orele efectuate în locul beneficiarului zilelor libere plătite, în limita legii.

**Art.62.** (1) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de 25% din salariul de bază pentru orele de muncă prestate. La nivelul instituției se va hotărî cu privire la aplicarea prevederilor acestui alineat, prin consultarea angajatului.

(2) 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, în măsura posibilităților.

(3) În raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, condiții periculoase sau vătămătoare, personalul salariat 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.

(4) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite împreună cu cu sindicatele, în limita prevederilor din regulamentul prevăzut la art. 21 din Legea 284/2010, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

**Art.63.** (1) Salariații care își completează studiile au dreptul la concedii fără plată a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru:

- a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior sau alte forme de învățământ, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de licență/absolvire/disertație pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior;
- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat.

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la până 90 de zile lucrătoare de concediu fără plată, acordate de conducerea universității.

**Art.64.** (1) Salariații pot beneficia și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților.

(2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu de creștere a copilului, la cerere, soțul supraviețuitor va beneficia de concediul pentru creșterea copilului rămas neutilizat la data decesului.

## CAPITOLUL VI

### MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ A SALARIAȚILOR ȘI FACILITĂȚI ACORDATE ACESTORA

**Art.65.** (1) Contractul individual de muncă, implicit fișa postului se pot modifica în ceea ce privește felul muncii, atribuțiile, locul de muncă și drepturile salariale numai prin acordul părților, în conformitate cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă, potrivit prevederilor legale.



(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare referitoare la felul muncii, sarcini, locul de muncă sau drepturile salariale nu dă dreptul U.P.G. Ploiești să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă.

(3) Detașarea salariatului se face numai cu acordul scris al acestuia, în condițiile și cu drepturile prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția personalului didactic de predare.

**Art.66.** (1) În cazurile de restrângere a activității ori de reorganizare a acesteia, care implică desfacerea contractului de muncă, administrația va comunica în scris organizațiilor sindicale numărul total al posturilor propuse a fi desființate, structura acestora, justificarea tehnico-economică și măsurile de protecție socială. Comunicarea se va face cu 15 zile calendaristice înainte de începerea curgerii termenului de preaviz prevăzut în prezentul contract de muncă.

(2) Sindicatele vor analiza justificările prezentate de către conducere și își vor exprima punctul de vedere cu 10 zile înainte luării deciziei finale, pentru a se ține seama de interesele salariaților.

(3) În urma concluziilor exprimate prin punctele de vedere ale părților, conducerea are obligația de a anunța salariații asupra numărului și structurii posturilor care se reduc, specificând natura acestora.

(4) În perioada prevăzută la aliniatul 1, conducerea se obligă să întreprindă următoarele acțiuni:

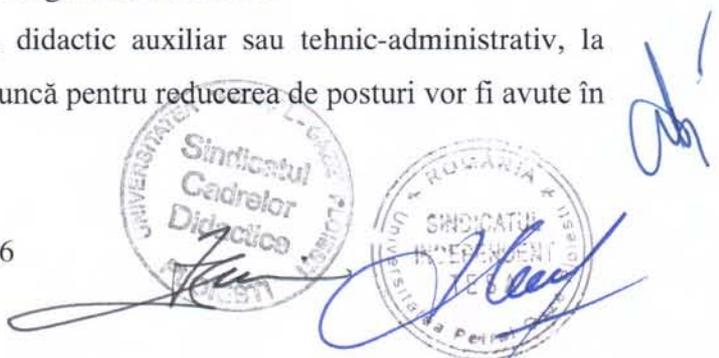
- a) să identifice posibilitățile de redistribuire a salariaților în cadrul instituției;
- b) dacă organizează cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională, să includă cu prioritate la aceste cursuri persoanele cărora ar urma să li se desfacă contractul de muncă;
- c) să ia în considerare posibilitatea reconversiei profesionale prin organizare de cursuri sau trimiterea angajatului la cursuri organizate de terți.

**Art.67.** În situația în care desfacerea contractului de muncă nu poate fi evitată, conducerea are obligația de a comunica în scris fiecărui salariat afectat de această măsură:

- a) termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract de muncă;
- b) dacă îi oferă sau nu un alt loc de muncă, ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională.

**Art.68.** În cazul personalului didactic și de cercetare, măsura de desfacere a contractului de muncă va avea la bază criteriile prevăzute în Regulamentul Intern.

**Art.69.** În cazul personalului didactic, didactic auxiliar sau tehnic-administrativ, la luarea măsurii de desfacere a contractului de muncă pentru reducerea de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii:



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

**Art.70.** (1) Contractul de muncă al unui salariat reprezentat de sindicat nu poate fi desfăcut pentru motive neimputabile lui decât cu consultarea obligatorie a sindicatului din care face parte.

(2) U.P.G. Ploiești va putea desface contractul individual de muncă al salariatului pentru nerespectarea obligațiilor contractuale, numai în condițiile legii.

(3) Orice tip de anchetă, investigație etc. referitoare la posibile abateri disciplinare sau profesionale se vor analiza și discuta în prezența celui în cauză, de către o comisie stabilită conform prevederilor legale, la care participă reprezentatul sindicatului.

(4) Măsura de reducere a personalului ca urmare a restrângerii activității nu poate afecta pe cei care, potrivit legii sau contractului colectiv de muncă, dispun de protecție.

## CAPITOLUL VII

### FORMAREA ȘI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

**Art.71.** (1) U.P.G. Ploiești se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.

(2) 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.

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



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

(5) U.P.G. Ploiești se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea organizațiilor sindicale reprezentative semnatare ale contractului colectiv de muncă încheiat.

(6) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate la nivelul unității/instituției.

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

(8) U.P.G. Ploiești va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acesta, în condițiile legii.

(9) 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.

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

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

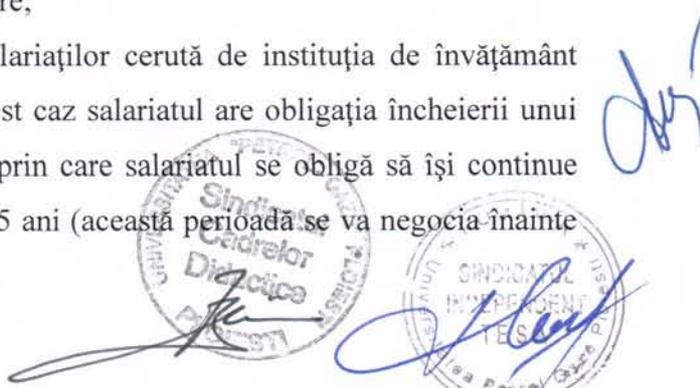
(12) Angajatorii se obligă să consulte organizația sindicală reprezentativă în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

**Art.72.** (1) Prin "formare și perfecționare profesională" părțile convin să înțeleagă orice procedură de calificare, recalificare, specializare și perfecționare, prin care salariatul își lărgeste și/sau aprofundează domeniul de competență obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceasta, recunoscută de M.E.N., M.M.F.P.S.P.V. sau de U.P.G. Ploiești.

(2) Formarea și perfecționarea profesională se face ținând seama de următoarele principii:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară calificarea și/sau perfecționarea, căile de realizare, adaptarea programului anual și controlul acestuia, se fac de comun acord de către conducerea U.P.G. Ploiești și sindicatele semnatare;

b) formarea și perfecționarea profesională a salariaților cerută de instituția de învățământ superior se va face pe cheltuiala acesteia. 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 U.P.G. Ploiești pe o perioadă de 1-5 ani (această perioadă se va negocia înainte



de încheierea actului adițional). În cazul în care salariatul părăsește U.P.G. Ploiești înaintea perioadei fixate prin actul adițional din motive imputabile lui, va suporta cheltuielile de formare și perfecționare proporțional cu perioada nelucrată;

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, dacă este posibil, va oferi propriilor salariați posibilități materiale în vederea dobândirii noilor competențe pe care le va comporta 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 sau perfecționare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, administrația va analiza cererea împreună cu sindicatul, stabilind condițiile în care U.P.G. Ploiești suportă cheltuielile aferente cursului;

e) disponibilitatea U.P.G. Ploiești de a sprijini formarea continuă și perfecționarea prin doctorat;

f) obligația U.P.G. Ploiești de a suporta finanțarea doctoratului, cu excepția cheltuielilor legate de susținerea examenului de doctorat, pentru cadrele didactice la U.P.G.;

g) obligația U.P.G. Ploiești de a suporta taxele pentru cursurile de perfecționare și conversie profesională organizate în cadrul U.P.G. Ploiești pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic;

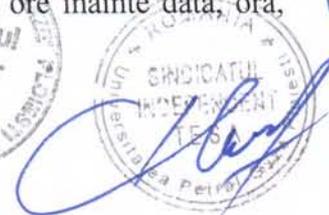
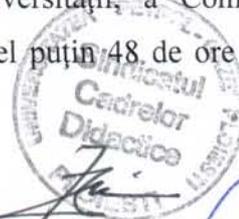
h) salariații U.P.G. și copiii acestora beneficiază de reducere cu 50% a taxei de școlarizare pentru efectuarea studiilor universitare la zi, ID și FR.

## CAPITOLUL VIII

### DREPTURILE SINDICALE CA ORGANIZAȚII ȘI CA REPREZENTANȚI AI SALARIAȚILOR U.P.G. PLOIESTI

**Art.73.** Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru ceilalți salariați libertatea de opinie. U.P.G. Ploiești se obligă să adopte o poziție neutră, imparțială și de parteneriat față de organizațiile sindicale și de reprezentanții acestora.

**Art.74.** (1) Părțile convin că, potrivit legii, prin contractul colectiv de muncă la nivel de instituție și prin actele adiționale la acesta, conducerea universității are obligația de a asigura prezența reprezentanților sindicatelor din U.P.G. în toate forurile de conducere executivă și deliberativă, la ședințele Senatului Universității, a Comisiilor Senatului, Consiliului de Administrație etc. anunțând în scris cu cel puțin 48 de ore înainte data, ora,



locul desfășurării și ordinea de zi a ședinței și documentele care vor fi discutate (art. 78, C.C.M.U.N.S.I.S.C.).

(2) Conducerile facultăților au obligația de a asigura prezența reprezentanților Sindicatelor din U.P.G. la ședințele Biroului Consiliului facultății și Consiliului facultății (art. 78, C.C.M.U.N.S.I.S.C.).

(3) Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizațiilor sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

(4) Hotărârile Consiliului de Administrație care vizează probleme sociale vor fi comunicate în scris organizațiilor sindicale în termen de 2 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

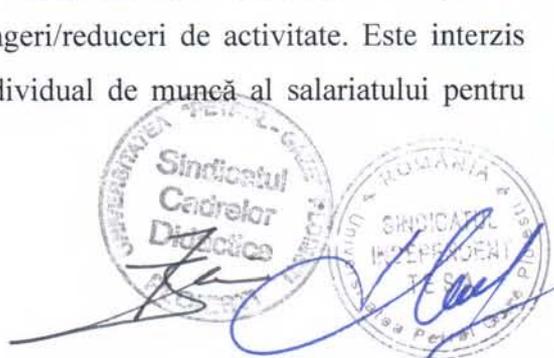
(5) În termen de 15 zile de la semnarea prezentului contract sindicatele din U.P.G. vor notifica în scris forurilor de conducere componența reprezentanților pentru fiecare for în parte.

**Art.75.** Conducerea Universității se obligă să asigure condițiile necesare desfășurării activității sindicale după cum urmează:

- a) să pună la dispoziția sindicatelor întreaga documentație tehnică, economică și financiară a instituției;
- b) să asigure în mod gratuit spațiul, mobilierul și mijloacele tehnice și materiale necesare desfășurării activității sindicale;
- c) să asigure protecția liderilor de sindicat și reprezentarea acestora în toate organele de conducere executivă și deliberativă;
- d) să sprijine sindicatele semnatare în dezvoltarea relațiilor internaționale;
- e) să rețină, la solicitarea sindicatelor, cotizația de sindicat pe statul de funcții și să transfere sumele respective în contul acestora, conform prevederilor legale;
- f) baza materială cu destinație cultural-sportivă-recreativă proprietate U.P.G. sau aflată în administrarea acesteia este folosită, fără plată, pentru acțiuni permanente sau ocazionale organizate de sindicate, angajator sau organizațiile studențești legal constituite.

**Art.76.** (1) Membrii de sindicat aleși în funcții de conducere sindicală pe o anumită perioadă de timp se bucură de toate drepturile legale ale personalului din învățământ pe perioada cât sunt în funcții și/sau la revenirea pe post.

(2) Pe perioada exercitării funcției și doi ani după încetarea acesteia, salariații din conducerea sindicatelor nu pot fi afectați de restrângeri/reduceri de activitate. Este interzis conducerii U.P.G. să desfășoare contractul individual de muncă al salariatului pentru motive ce privesc activitatea sindicală.



(3) Orice decizie de modificare sau desfacere a contractului individual de muncă al salariaților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, pe perioada mandatului și trei ani după expirarea acestuia, pentru motive neimputabile lor și fără acordul organului colectiv de conducere ales al sindicatului, este nulă de drept.

(4) Reprezentanții aleși în organele executive ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului de lucru, fără a li se diminua drepturile salariale, după cum urmează:

- pentru personalul didactic – reducerea normei didactice cu 2 ore;
- pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic – 1 zi/lună.

Zilele neutilizate pentru activitate sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

**Art.77** Conducerea universității recunoaște dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatare de a urmări la locul de muncă modul în care le sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și în contractele individuale.

**Art.78.** Organizațiile sindicale semnatare recunosc dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară și materială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplina muncii sau care aduc prejudicii angajatorului.

**Art.79.** U.P.G., împreună cu sindicatele semnatare, se obligă să aducă la cunoștința salariaților, prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

## CAPITOLUL IX

### PROCEDURI REVENDICATIVE

**Art.80.** Prin revendicare părțile convin să înțeleagă plângerea determinată de o abatere, abuz, interpretare sau o aplicare greșită a oricărei prevederi a prezentului contract sau a relațiilor de muncă în general.

**Art.81.** (1) Orice salariat individual sau prin sindicat poate depune la conducerea instituției o petiție scrisă în termen de cel mult 5 (cinci) zile lucrătoare de la producerea sau constatarea unui eventual incident.

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

(3) Anonimele nu sunt luate în considerare.



(4) În orice situație se pleacă de la prezumția de nevinovăție, de aceea până la definitivarea soluției nu se folosesc termeni acuzatori sau defăimători, sub sancțiunea prevederilor regulamentare, civile sau penale, după caz.

**Art.82.** În termen de 15 de zile lucrătoare de la înregistrarea plângerii, conducerea Universității împreună cu sindicatele va analiza petiția și va comunica petentului hotărârea luată. Hotărârea poate fi atacată în termen de 15 zile de la luarea la cunoștință de către petent, respectându-se instanțele și prevederile legale în materie.

## CAPITOLUL X

### DISPOZIȚII FINALE

**Art.83.** (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate minimale și obligatorii; ele se aplică de drept salariaților din U.P.G. Ploiești.

(2) În vederea realizării scopurilor propuse, sindicatele din U.P.G. au dreptul garantat de lege de a folosi mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin mediere, arbitraj sau conciliere, petiția, protestul, mitingul, demonstrația și greva, potrivit statutelor proprii în condițiile prevăzute de lege.

**Art.84.** Contractele individuale și anexele specifice nu pot include prevederi contrare legii și clauzelor cuprinse în prezentul contract.

**Art.85.** (1) Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractului colectiv la nivel de ramură învățământ superior vor fi puse în acord cu prevederile acestuia din urmă.

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

**Art.86.** (1) U.P.G. Ploiești recunoaște existența și funcționarea Comisiei Paritare, precum și prezența în Comisiile Senatului și Birourile Consiliilor facultăților, în Senatul U.P.G. și Consiliile facultăților, a reprezentanților sindicatelor din U.P.G..

(2) Înștiințarea sindicatelor privind întrunirea comisiilor, a comisiei paritare, consiliului de administrație, consiliului facultății, biroul consiliilor de facultate etc. se face cu cel puțin 48 de ore înaintea ședinței, comunicând ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.



**Art.87.** (1) Sindicatele din U.P.G. au menirea și căderea reprezentării intereselor salariaților, membri ai acestora.

(2) Pentru toate categoriile de personal reprezentate de către sindicatele din U.P.G. intervenția altor organizații/reprezentanți nu va fi acceptată și va fi considerată nulă de drept.

(3) Prevederile de mai sus nu exclud dreptul individual de a prezenta în nume personal sugestii sau propuneri asupra diferitelor probleme privind U.P.G..

**Art.88.** Liderii sindicali sau delegați ai acestora au dreptul și obligația de a verifica modul de aplicare a prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, respectiv a contractelor individuale de muncă în cadrul instituției de învățământ superior, pe toată durata valabilității lor, de a veghea la respectarea legislației din domeniu și de a acționa pe orice cale legală pentru a asigura aplicarea acestora.

**Art.89.** Trimestrial se vor organiza întâlniri între conducerea U.P.G. și conducerea organizațiilor sindicale din U.P.G./ședințe ale Comisiei Paritare pentru a se analiza modul cum se îndeplinesc prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă.

**Art.90.** În scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale, la care România este parte, precum și în Contractele colective de muncă și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor de sindicat (L 54/2003, art. 1, alin. 1), în virtutea principiului consultării partenerilor sociali în luarea deciziilor (Legea 1/2011, art. 118, lit. k) coroborat cu principiul fundamentării deciziilor pe dialog și consultare (LEN 1/2011, art. 3, lit. t) conducerea universității va colabora direct cu sindicatul semnatar în elaborarea normelor și regulamentelor care privesc condițiile de muncă, salarizarea, drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă .

**Art.91.** Nerespectarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă atrage după sine deschiderea conflictului colectiv de muncă conform Legii 62/2011 cât și aplicarea prevederilor art. 51 alin. 2 și art. 53 alin. 2 din Legea 54/2003.

**Art.92.** (1) Fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă următoarele anexe:

- Anexa 1 - Contractul individual de muncă;
- Anexa 2 - Fișa postului;
- Anexa 3 - Componența Comisiei paritare;
- Anexa 4 – Regulamentul privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare;

- Anexa 5 - Lista instituțiilor de învățământ superior, institutelor de cercetare, bibliotecilor centrale universitare și caselor universitare afiliate Federației Sindicale "ALMA MATER".



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

(3) Prezentul contract colectiv de muncă își produce efectele începând cu data înregistrării lui de către una din părți în condițiile prevăzute de Legea nr. 62/2011, Legea dialogului social.

Sunt valabile doar exemplarele ce au pe fiecare pagină ștampila părților contractante. Acest contract, redactat în 6 (șase) exemplare, a fost semnat azi 17.12.2014 de către părțile contractante reprezentate prin:

UNIVERSITATEA PETROL-GAZE DIN PLOIEȘTI

RECTOR

Prof. univ. dr. ing. Mihai-Pascu Coloja

PRORECTOR

Conf. univ. dr. ec. Lazăr Cornel Constantin

DIRECTOR GENERAL ADMINISTRATIV

Prof. univ. dr. ing. Petrescu Marius

CONTABIL ȘEF

Dr. ec. Mihai Valia

ȘEF SERVICIU SALARIZARE - PERSONAL

Ec. Icătoiu Carmen



SINDICATUL CADRELOR DIDACTICE DIN U.P.G. PLOIEȘTI

PREȘEDINTE

Conf. univ. dr. ing. Dinu Florinel

SINDICATUL INDEPENDENT TESA DIN U.P.G. PLOIEȘTI

PREȘEDINTE

Ec. Drăgan Ștefan



**Contract individual de muncă încheiat și înregistrat sub  
nr. ....../.....în registrul general de evidență a salariaților**

**A. Părțile contractului**

**Angajatorul** - Persoana juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în ....., înregistrată la Oficiul registrului comerțului/autoritățile administrației publice din ....., sub numărul ....., cod fiscal ....., telefon ....., autorizat să desfășoare activități principale având cod CAEN ..... reprezentat legal prin ....., în calitate de .....

și

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

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

**B. Obiectul contractului:** .....**C. Durata contractului:**

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

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

**D. Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la .....

2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel: .....

**E. Felul muncii**

Funcția/meseria ..... conform Clasificării ocupațiilor din România.

**F. Atribuțiile postului**

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

**G. Condiții de muncă:**

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 republicat.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2011 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

**H. Durata muncii:**

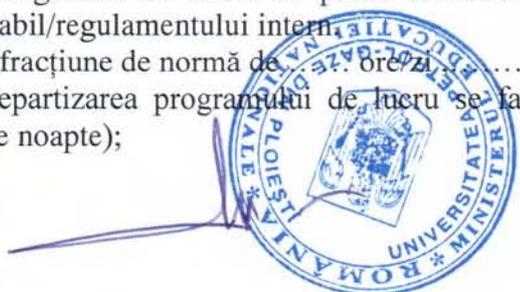
1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ..... ore/zi .....ore/săptămână.

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

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

2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi ..... ore/săptămână.

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



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

c). Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

### **I. Concediul**

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

### **J. Salariul:**

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei;

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri .....

b) indemnizații .....

c) alte adaosuri.....

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

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

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

a) echipament individual de protecție .....

b) echipament individual de lucru .....

c) materiale igienico-sanitare .....

d) alimentație de protecție .....

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

### **L. Alte clauze:**

a) perioada de proba este de .....zile;

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

c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de .....zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, și/sau contractului colectiv de muncă;

d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art.18 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

e) alte clauze.

### **M. Drepturi și obligații generale ale părților:**

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;

e) dreptul la sănătate și securitate în muncă;

f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale.

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

a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fisei postului;

b) obligația de a respecta disciplina muncii;

c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

e) obligația de a respecta secretul de serviciu.



3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

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

#### **N. Dispoziții finale**

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivelul

- angajatorului..... ;
- grupului de angajatori..... ;
- ramurii..... ;
- național .....

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

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

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

**Angajator,**

.....

**Salariat,**

**Reprezentant legal,**

.....

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



**Angajator,**

.....

37



Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești

APROBAT,

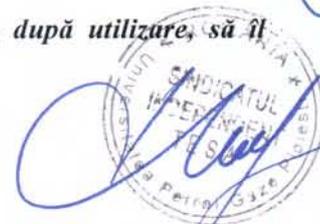
Rector

## FIȘA POSTULUI

**A. Datele de identificare a postului și titularul acestuia:****A.1. Denumirea postului:****A.2. Tipul postului (de conducere/de execuție)****A.3. Numele și prenumele titularului****B. Cerințele postului:****B.1. Studii:****B.2. Vechime minimă: ani (dacă este cazul)****B.3. Alte cerințe specifice:****C. Relațiile organizatorice ale postului:****C.1. Ierarhice:**

Se subordonează

Are în subordine

**C.2. Funcționale:****C.3. De colaborare:****C.4. De reprezentare:****C.5. Autoritate:****D. Atribuțiile postului:****E. Responsabilitățile postului:****F. Alte cerințe:****F.1. (se vor menționa acele cerințe care particularizează postul din punct de vedere al sarcinilor)****F.2. Pe linie de sănătate și securitate în muncă, titularul fișei are următoarele obligații (se vor selecta numai cerințele specifice postului):****a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și****alte mijloace de producție;****b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înalțeze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare.**

- c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) să comunice imediat angajatorului și/sau personalului desemnat orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea utilizatorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- e) să aducă la cunoștință conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;
- f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu persoanele desemnate, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității angajaților și studenților;
- g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu persoanele desemnate, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
- h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- i) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.

F.3. Toate sarcinile reieșite din decizii și hotărâri ale Rectorului și ale Senatului Universității, din documentele Sistemului de Management al Calității, din Regulamentul de Organizare și Funcționare, din Regulamentul de Ordine Internă, din Contractul Individual de Muncă și Contractul Colectiv de Muncă se consideră sarcini de serviciu și sunt obligatorii pentru titularul fișei.

Prezenta anulează Fișa postului nr. .... din data/ .....

Fișa postului a fost întocmită în 3 exemplare, un exemplar pentru titularul postului, un exemplar spre păstrare la Departament ..... și un exemplar pentru Serviciul Salarizare - Personal.

Am luat la cunoștință și am primit un exemplar:

Data:

Titular post

Șef ierarhic superior



**Componența Comisiei Paritare pentru negocierea Contractului colectiv de muncă și de  
rezolvare a litigiilor de muncă**

Universitatea Petrol – Gaze din Ploiești este reprezentată de:

- Conf. univ. dr. ec. Lazăr Cornel Constantin - Prorector
- Conf. univ. dr. mat. Marinoiu Cristian – Prorector
- Prof. univ. dr. ing. Petrescu Marius – Director General Administrativ
- Conf. univ. dr. ec. Eftimie Mariana – Decan Facultatea de Științe Economice
- Dr. ec. Mihai Valia – Contabil Șef
- Ec. Icătoiu Carmen – Șef Serviciu Personal – Salarizare

Sindicatul Cadrelor Didactice din U.P.G. Ploiești este reprezentat de:

- Conf. univ. dr. ing. Dinu Florinel – Președinte
- Șef lucr. dr. ing. Cameniță Alexandru Dan – Vicepreședinte
- Șef lucr. dr. ing. Florea Ion – Vicepreședinte
- Nicolae Mădălina – Membru

Sindicatul Independent TESA din U.P.G. Ploiești este reprezentat de:

- Drăgan Ștefan – Președinte
- Brînzoi Cătălin – Vicepreședinte
- Stanciu Olimpia – Membru
- Nicolae Mirela – Secretar



## R E G U L A M E N T U L

### privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare

1. Comisia paritară, este compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă, desemnați de fiecare parte.

Parțile convin că, în aceasta situație, componența comisiei paritare să fie aceeași cu a comisiei de negociere a prezentului contract.

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

3. Comisia paritară la nivelul U.P:G. Ploiești pune în discuție și adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislației specifice învățământului, precum și toate aspectele ce privesc reforma, organizarea și desfășurarea procesului de învățământ și administrație.

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

5. Timpul de muncă afectate activității comisiei paritare se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.

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

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

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

9. Prin grija secretariatul comisiei paritare, le vor fi puse la dispoziția sindicatelor copii ale proceselor verbale și ale hotărârilor adoptate.

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



## LISTA

**Instituțiilor de învățământ superior, institutelor de cercetare, bibliotecilor centrale universitare și caselor universitare afiliate Federației Sindicale "ALMA MATER"****I. Instituțiile de învățământ superior de stat**

1. Universitatea „Politehnică” din București
2. Universitatea Tehnică de Construcții din București
3. Universitatea de Arhitectură și Urbanism "Ion Mincu" din București
4. Universitatea de Științe Agronomice și Medicină Veterinară din București
5. Universitatea din București
6. Universitatea de Medicină și Farmacie "Carol Davila" din București
7. Academia de Studii Economice din București
8. Universitatea Națională de Muzică din București
9. Universitatea de Arte din București
10. Universitatea de Artă Teatrală și Cinematografică "Ion Luca Caragiale" din București
11. Academia Națională de Educație Fizică și Sport, București
12. Școala Națională de Studii Politice și Administrative din București
13. Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia
14. Universitatea "Aurel Vlaicu", din Arad
15. Universitatea din Bacău
16. Universitatea Transilvania din Brașov
17. Universitatea Tehnică din Cluj - Napoca
18. Universitatea de Științe Agricole și de Medicină Veterinară din Cluj-Napoca
19. Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj - Napoca
20. Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu" din Cluj-Napoca
21. Academia de Muzică "Gheorghe Dima" din Cluj-Napoca
22. Universitatea de Artă și Design din Cluj- Napoca
23. Universitatea „Ovidius” din Constanța
24. Universitatea Maritimă din Constanța
25. Universitatea din Craiova
26. Universitatea de Medicină și Farmacie din Craiova
27. Universitatea "Dunărea de Jos" din Galați
28. Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași
29. Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară „Ion Ionescu de la Brad” din Iași
30. Universitatea "Al.I.Cuza" din Iași
31. Universitatea de Medicină și Farmacie "Grigore T. Popa" din Iași
32. Universitatea de Arte "George Enescu" din Iași
33. Universitatea din Oradea
34. Universitatea din Petroșani
35. Universitatea din Pitești
36. Universitatea "Petrol-Gaze" din Ploiești
37. Universitatea „Eftimie Murgu”, din Reșița
38. Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu
39. Universitatea "Ștefan cel Mare" din Suceava
40. Universitatea "Valachia" din Targoviste
41. Universitatea "Constantin Brancuși" din Târgu Jiu
42. Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș
43. Universitatea de Medicină și Farmacie din Târgu Mureș
44. Universitatea de Artă Teatrală din Târgu Mureș
45. Universitatea Politehnică Timișoara
46. Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului din Timișoara



47.Universitatea de Vest din Timișoara

48.Universitatea de Medicină și Farmacie „Victor Babeș”, din Timișoara

## II. Bibliotecile centrale universitare

1. Biblioteca Centrală Universitară „Carol I” din București

2. Biblioteca Centrală Universitară "Mihai Eminescu" din Iași

3. Biblioteca Centrală Universitară "Lucian Blaga" din Cluj Napoca

4. Biblioteca Centrală Universitară "Eugen Todoran" din Timisoara

## III. Casele Universitare din: București, Cluj-Napoca, Craiova, Iași, Timișoara

IV. **Institute de cercetare:** Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizică și Inginerie Nucleară "Horia Hulubei" - IFIN - HH București.

Universitatea Petrol-  
Gaze din Ploiești



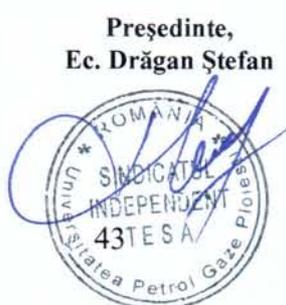
**Rector,**  
**Prof. univ. dr. ing.**  
**Mihai Pasca Coloja**

Sindicatul Cadrelor  
Didactice  
din U.P.G. Ploiești



**Președinte,**  
**Conf. univ. dr. ing.**  
**Dinu Florinel**

Sindicatul  
Independent TESA  
din U.P.G. Ploiești



**Președinte,**  
**Ec. Drăgan Ștefan**

Reprezentant al  
salariaților nesindicaliști  
din U.P.G. Ploiești

**Lector univ. dr.**  
**Teodorescu Cristian**  
**Dragoș**