ROMÂNIA
MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
Universitatea Tehnică de Construcții București
REGISTRATURA
Nr. 8387 din 09.07.2025

INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE
MUNCĂ AL MUNICIPIULUI BUCURESTI

Nr: 44579/CCM/03.07.2025

CATRE: UNIVERSITATEA TEHNICA DE CONSTRUCTII BUCURESTI (UTCB)
Bucuresti, Bd. Lacul Tei nr. 122-124, sector 2

Referitor: Contractul colectiv de munca la nivel de unitate incheiat pe 18 luni,

Ca urmare a adresei dvs. inregistrata la I.T.M. Bucuresti sub nr. 44579/30.06.2025, in completarea adreselor nr. 91602/CCM/20.12.2024 si nr. 12439/CCM/26.02.2025 cu privire la solicitarea inregistrarii Contractului Colectiv de Munca incheiat intre Universitatea Tehnica de Constructii Bucuresti (UTCB) si angajati, va facem cunoscut ca inregistrarea s-a operat in Registrul unic de evidenta al Inspectoratului Teritorial de Munca Bucuresti la nr. 244 din data de 30.06.2025, in baza documentelor depuse la inspectorat si asumate de partile semnatare care poarta raspunderea respectarii prevederilor legale.
Mentionam ca, in situatia in care va sunt aplicabile dispozitiile art. 105 din Legea dialogului social nr.367/2022 modificata si completata, aveti obligatia de a dispune masurile necesare respectarii prevederilor acestui articol, prevederi care stabilesc urmatoarele :
(1) Prin contractele/acordurile colective de muncă încheiate pentru angajații/lucrătorii din sistemul bugetar nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale ale căror acordare și cuantum sunt prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal.
(2) Prin excepție de la prevederile art. 97, contractele colective de muncă în sistemul bugetar se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite, în limitele și în condițiile stabilite prin acestea.
(3) Drepturile salariale din sistemul bugetar se stabilesc prin lege în limita bugetelor de venituri și cheltuieli aprobate, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective.
(4) Clauzele cuprinse în contractele colective de muncă încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1)-(3) sunt lovite de nulitate.
(5) Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1)-(3) revine angajatorului, care este obligat la recuperarea sumelor acordate necuvenit.

Str. Radu Vodă, nr. 26-26A, Sector 4, București
Tel.: +4 021 330 16 16
itmbucuresti@itmbucuresti.ro

Fata de cele de mai sus, va recomandam sa consultati Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung, cu modificarile ulterioare si art. VI din OUG nr. 53/2024 privind masuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetara, precum si reglementarea unor aspecte organizatorice.
De asemenea, trebuie sa aveti in vedere si prevederile art. 12^2 din Ordonanţa Guvernului nr. 26/2013 privind întărirea disciplinei financiare la nivelul unor operatori economici la care statul sau unităţile administrativ-teritoriale sunt acţionari unici ori majoritari sau deţin direct ori indirect o participaţie majoritară introdus prin art. XL din O.G. nr. 156/2024 privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice pentru fundamentarea bugetului general consolidat pe anul 2025 (*contractele colective de muncă se negociază, în condiţiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri şi cheltuieli ale operatorilor economici, în limitele şi în condiţiile stabilite prin bugete).*
Va remitem alaturat contractul colectiv de munca inregistrat (doua exemplare originale) si documentele aferente inregistrarii.

p.INSPECTOR SEF
Sandalon
Sef serviciu MRMCCM

Str. Radu Vodă, nr. 26-26A, Sector 4, Bucureşti
Tel.: +4 021 330 16 16
itmbucuresti@itmbucuresti.ro

ROMÂNIA
MINISTERUL EDUCAȚIEI
Universitatea Tehnică de Construcții București
REGISTRATURĂ
Nr. 16093 din 04.11.2024

NR. 17/08.11.2024

Contract Colectiv de Muncă la nivelul Universității Tehnice de Construcții București

Încheiat între:
Universitatea Tehnică de Construcții București (UTCB), cu sediul în Bd-dul Lacul Tei, nr.122-124, sectorul 2, București, cod fiscal 4266570, reprezentată prin Rector Prof.univ.dr.ing. Radu Sorin VĂCĂREANU,

și

Sindicatul AEDIFEX UTCB al salariatilor din Universitatea Tehnica de Constructii Bucuresti, cu sediul in Bucuresti, sector 2, bd. Lacul Tei, nr. 122-124, camera 95 bloc TESA, cod fiscal 36664751, reprezentat prin Presedinte Ovidiu Laurențiu BOGDAN.

Inspectia Muncii
Inspectoratul Teritorial de Muncă București
C.C.M./ACT ADIȚIONAL
Nr. 244 / 30.06.2025

Cap. I Dispoziții generale

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de UTCB și se obligă să respecte prevederile acestuia.

Art. 2. Termenul angajator desemnează instituția de învățământ superior UTCB, reprezentată prin rector;

Termenul unitate, în sensul de persoană juridică angajatoare, respectiv UTCB, în mod nemijlocit a forței de muncă, desemnează instituția de învățământ superior.

Termenul salariat desemnează persoana fizică prestatoare de muncă, pentru și sub autoritatea Universității Tehnice de Construcții Buucrești, în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată/determinată și care beneficiază de drepturile prevăzute de lege.

Art. 3. Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de UTCB, denumit în continuare Contract Colectiv de Muncă, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților membri de sindicat și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin prezentul contract colectiv de muncă încheiat la nivelul instituției de învățământ superior. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

Părțile contractante asigură aplicarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă pentru toți angajații UTCB, în condițiile legii.

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

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

Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare. Angajatorul are obligația de a asigura securitatea, sănătatea și siguranța angajaților în toate aspectele legate de muncă și să evite factorii de risc psihosociali din relațiile de muncă.

Discriminarea, hărțuirea, victimizarea, precum și orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare și care poate afecta egalitatea de șanse, autonomia și capacitatea unei persoane de a-și îndeplini în mod firesc responsabilitățile profesionale și de studiu ori de a-și exercita drepturile nu sunt permise.

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

SINDICATUL AEDIFEX al salariaților din Universitatea Tehnică de Construcții București

ROMÂNIA MINISTERUL EDUCAȚIEI UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCȚII DIN BUCUREȘTI

SINDICATUL AEDIFEX al salariaților din Universitatea Tehnică de Construcții București

ROMÂNIA MINISTERUL EDUCAȚIEI UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCȚII DIN BUCUREȘTI

Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală în raport cu munca prestată, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie împotriva concedierilor nelegale.

Art. 4. Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, să nu iniţieze şi să nu susţină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziţii care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislaţia specifică învăţământului în vigoare la data înregistrării acestui contract.

Eventualele completări ale prezentului Contract Colectiv de Muncă vor face obiectul unor noi negocieri.

Art. 5. Părţile care negociază contractul colectiv de muncă la nivelul universităţii sunt angajatorul şi angajaţii/lucrătorii, reprezentaţi după cum urmează:

A. Angajatorul: la nivel de unitate, de către organul de conducere al acesteia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcţionare, după caz;

B. Angajaţii/lucrătorii: la nivel de unitate, de către organizaţiile sindicale legal constituite şi reprezentative la nivelul unităţii, respective AEDIFEX şi/sau afiliate F.N.S. Alma Mater;

Contractul colectiv de muncă, poate fi semnat numai de reprezentanţii mandataţi în acest sens ai părţilor care au negociat.

Art. 6. În situaţiile în care, în privinţa drepturilor care decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaţilor, acestea vor face parte, de drept, din contract.

Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă şi după aceasta există divergenţe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaţilor, în limitele legii.

Drepturile angajaţilor prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislaţia în vigoare.

Art. 7. Drepturile şi obligaţiile personalului din învăţământul superior sunt reglementate prin Legea Învăţământului Superior nr. 199/2023, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 8. Părţile convin să sărbătorească anual, la 5 Octombrie - Ziua Mondială a Educaţiei, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

Părţile convin să sărbătorească anual, la 19 Noiembrie - Ziua Naţională a Cercetătorului, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

Art. 9. În luna septembrie a fiecărui an universitar, semnatarii prezentului Contract Colectiv de Muncă vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei paritare. În cadrul acestei şedinţe, părţile se vor consulta în vederea elaborării strategiei anuale de dezvoltare a învăţământului superior şi cercetării din UTCB.

Cap. II Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractului colectiv de muncă

Art. 10. Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 18 luni şi intră în vigoare la data înregistrării acestuia la M.M.S.S. - D.D.S. Părţile pot hotărî prelungirea aplicării Contractului Colectiv de Muncă, în condiţiile stabilite de art. 108 şi 117 din Legea nr. 367/2022, cu modificările şi completările ulterioare, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

Dacă niciuna dintre părţi nu are iniţiativa renegocierii lui anterior expirării, contractul se prelungeşte de drept, în condiţiile legii.

Art. 11. Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui ori de câte ori toate părţile îndreptăţite să negocieze Contractul Colectiv de Muncă sunt de acord cu acest lucru, în conformitate cu prevederile art. 116 din Legea nr. 367/2022.

Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă celeilalte părţi, în scris, cu cel puţin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii.

În perioada scursă de la depunerea cererii de modificare şi pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, angajatorul se obligă să nu iniţieze şi să nu emită acte administrative, care să încalce prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă, precum şi să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaţilor. În aceste perioade, AEDIFEX se obligă să nu declanşeze conflicte de muncă.

Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se comunică în scris Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale şi devin aplicabile de la data înregistrării la acest minister.

Art. 12. Aplicarea Contractului Colectiv de Muncă poate fi suspendată prin acordul de voinţă al părţilor sau în caz de forţă majoră.

Art. 13. Prezentul Contract Colectiv de Muncă încetează:
a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept conform art. 10;
b) prin acordul părţilor;
c) la data dizolvării, lichidării angajatorului;
d) în alte cazuri prevăzute de lege.

Art. 14. Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract, părţile convin să constituie comisia paritară la nivelul universităţii, comisie care este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în funcţie de condiţiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părţi.

În situaţia în care angajatorul nu procedează la constituirea comisiei paritare în termen de 30 de zile, iniţiativa constituirii aparţine organizaţiei sindicale, angajatorul fiind obligat să dea curs solicitării acesteia în termen de 5 zile de la înregistrare.

Hotărârile comisiei paritare sunt obligatorii pentru părţi şi vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor prin afişare la sediul/pe site-ul UTCB. Nerespectarea hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea disciplinară sau, după caz, penală, a persoanei/persoanelor vinovate.

Atribuţiile, componenţa, organizarea şi funcţionarea comisiei paritare sunt stabilite prin Regulamentul - cadru anexă la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

În cazurile în care comisia paritară nu va soluţiona problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, părţile contractului au dreptul de a se adresa instanţelor judecătoreşti, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 15. Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părţi.

Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă atrage răspunderea părţilor, conform legilor în vigoare, dacă se fac vinovate de aceasta.

Cap. III Timpul de muncă, timpul de odihnă şi protecţia socială

Art. 16. Durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.

Prin excepţie, pentru personalul didactic de predare, durata fizică (nu convenţională sau echivalentă) a timpului de lucru pentru norma de bază este variabilă şi determinată de planul de învăţământ, statul de funcţii şi orarul studenţilor.

De comun acord angajat - angajator, pentru personalul didactic de predare, se pot desfăşura activităţi specifice domeniului didactic şi de cercetare şi în zilele de repaus săptămânal, sâmbătă şi duminică, cu respectarea prevederilor legale.

Pentru personalul didactic de predare, durata timpului de muncă, incluzând orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 h/săptămână cu încadrarea în perioada de referinţă de cel mult 12 luni. La stabilirea perioadei de referinţă nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă.

SINDICATUL AEDIFEX al salariaţilor din Universitatea Tehnică de Construcţii Bucureşti

ROMÂNIA MINISTERUL EDUCAŢIEI UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCŢII DIN BUCUREŞTI

Art. 17. Norma universitară cuprinde norma didactică şi/sau norma de cercetare.

Norma didactică a personalului didactic din învăţământul superior cuprinde activităţile menţionate în art. 211 din Legea nr. 199/2023, cu modificările şi completările ulterioare. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenţionale şi este de cel mult 16 ore convenţionale săptămânal, calculate ca medie pe cele două semestre.

Constituirea normei didactice sau creşterea normei didactice se poate face numai cu respectarea art. 211 din Legea nr. 199/2023, cu modificările şi completările ulterioare.

Activităţile de cercetare ştiinţifică, participarea la elaborarea lucrărilor de licenţă/disertaţie, îndrumare studenţi, senat, consilii, comisii în interesul învăţământului, examene, lucrări de control, referate, admitere, pregătirea activităţii didactice, consultanţă etc. constituie activităţi specifice, stabilite în fişa individuală a postului de către angajator şi nu fac parte din norma didactică săptămânală.

Activităţile din norma de cercetare sunt stabilite pe bază de contract, remunerate conform legii, Cartei universitare şi prevederilor contractuale. Contractul de cercetare stabileşte atât modalitatea de plată efectivă, cât şi cuantumurile.

Art. 18. În funcţie de condiţii, în universitate, comisia paritară convine asupra unui orar flexibil de lucru, precum şi asupra modalităţilor concrete de aplicare a acestuia.

Orele de începere şi de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern, aprobat la nivelul universităţii.

Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa salariaţilor programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afişare la sediul său, la loc vizibil.

La solicitarea salariaţilor, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, ce presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, inclusiv pe o durată limitată în timp.

Orice refuz al angajatorului de stabilire a unui program individualizat de muncă se motivează în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.

Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă iniţial, la sfârşitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul iniţial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanţelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

În situaţii temeinic motivate, dovedite cu documente justificative, angajaţii au dreptul de a beneficia de modificări ale programului de lucru stabilit. Prin documente justificative se înţelege orice document emis de o autoritate/instituţie publică, în exercitarea atribuţiilor care îi revin, pe baza căruia se face dovada imposibilităţii respectării de către angajat a programului de lucru al UTCB.

Art. 19. Salariaţii pot fi solicitaţi să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, în condiţiile art. 120, alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăşi 48 de ore fizice/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară. Prin excepţie, durata timpului de muncă prestat în temeiul contractului de muncă încheiat pentru funcţia de bază poate fi prelungită peste 48 ore fizice/săptămână, care includ şi orele suplimentare, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de şase luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore fizice/săptămână.

La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depăşirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător. Aceste prevederi nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcţii, ori persoanelor angajate cu timp parţial.

Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamităţi naturale ori a altor cazuri de forţă majoră, salariaţii au obligaţia de a presta muncă suplimentară, la solicitarea angajatorului.

Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum şi munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal şi în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează se

compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Numărul total de ore suplimentare prestate de un angajat nu poate depăşi 360 de ore anual.

Plata muncii suplimentare se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de şeful ierarhic în scris, fără a se depăşi 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului AEDIFEX.

Art. 20. Personalul care, potrivit programului normal de lucru, îşi desfăşoară activitatea între orele 22.00 şi 6.00 beneficiază de un spor pentru munca prestată în timpul nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensaţiilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor.

Se consideră muncă desfăşurată în timpul nopţii munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 - 6.00, cu posibilitatea abaterii - în cazuri justificate - cu o oră în plus sau în minus faţă de aceste limite.

Salariaţii care urmează să desfăşoare cel puţin 3 ore de muncă de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit înainte de începerea activităţii şi, după aceea, periodic, conform legislaţiei în vigoare şi Regulamentului elaborat de către Ministerul Educaţiei.

Potrivit reglementărilor legale în materie, angajatorii asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale necesare activităţilor specific pentru munca de noapte.

Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.

Art. 21. Personalul didactic auxiliar, de cercetare şi administrativ are dreptul la o pauză de masă de minimum 30 minute, care se include în programul de lucru.

Programul de efectuare a pauzei de masă se stabileşte prin regulamentul intern.

Art. 22. Salariaţii care renunţă la concediul legal pentru creşterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi, potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază şi vechimea în învăţământ/în muncă.

Art. 23. Salariaţii care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă.

Salariaţii care au în întreţinere un copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) şi care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia beneficiază de program de lucru redus la 4 ore până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani, la solicitarea salariatului, precum şi de celelalte drepturi prevăzute de art. 32 din Ordonanţa de urgenţă nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, cu modificările şi completările ulterioare.

Salariaţii încadraţi cu contract individual de muncă cu timp parţial beneficiază de vechimea în muncă/învăţământ corespunzătoare unei norme întregi.

Art. 24. Angajatorul are obligaţia de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultaţii prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale, conform art. 15 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă.

Salariatele care beneficiază de aceste dispense sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale.

În baza recomandării medicului de familie, salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menţinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, conform art. 13 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă.

Art. 25. Salariatele, începând cu luna a V - a de sarcină, precum şi cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegaţie, nu vor fi detaşate

SINDICATUL AEDIFEX al salariaţilor din Universitatea Tehnică de Construcţii Bucureşti

ROMÂNIA MINISTERUL EDUCAŢIEI UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCŢII DIN BUCUREŞTI

SINDICATUL AEDIFEX
al salariaților din
Universitatea Tehnică
de Construcții București

ROMÂNIA
MINISTERUL EDUCAȚIEI
UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCȚII DIN BUCUREȘTI

decât cu acordul lor şi nu vor fi concediate pentru motive care nu ţin de persoana lor. Acestea beneficiază şi de măsurile de protecţie prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecţia maternităţii la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 26. Salariaţii au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. În fiecare săptămână, salariaţii au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, de regulă sâmbăta şi duminica. În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă şi duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul universităţii, se vor stabili condiţiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În condiţiile legii, salariaţii aflaţi în această situaţie beneficiază de un spor la salariul de bază, în situaţia în care acesta este reglementat prin acte normative specifice.

Sunt zile nelucrătoare:

a) zilele de repaus săptămânal;
b) 1 şi 2 ianuarie;
c) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
d) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Prooroc Ioan Botezătorul;
e) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
f) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paştelui;
g) prima, a doua şi a treia zi de Paşte;
h) 1 Mai;
i) 1 Iunie;
j) prima şi a doua zi de Rusalii;
k) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
l) 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei Cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
m) 1 Decembrie;
n) 25 şi 26 decembrie;
o) două zile lucrătoare pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora.

În cazul în care, din motive justificate, salariaţii prestează activitate în zilele nelucrătoare/zile de sărbătoare legală, aceştia beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, acordate în următoarele 30 de zile.

Prevederile legale privind prestarea muncii suplimentare şi a muncii în zilele de repaus săptămânal sau în zilele de sărbătoare legală, de către personalul din sectorul bugetar, se aplică şi personalului din învăţământul superior, în măsura în care nu există prevederi speciale.

Art. 27. Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege.

Pentru personalul didactic auxiliar, de cercetare şi administrativ concediul de odihnă se acordă în funcţie de vechimea în muncă astfel:

a) până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
b) între 5 şi 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
c) peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabileşte de către Consiliul de Administraţie sau de către Senatul universităţii împreună cu sindicatul AEDIFEX, conform legislației în vigoare.

Personalul didactic de predare beneficiază de dreptul la concediul de odihnă potrivit Legii nr. 199/2023, cu modificările şi completările ulterioare, primind o indemnizaţie de concediu de odihnă calculată conform prevederilor legale aplicabile personalului plătit din fonduri publice.

Indemnizaţia de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, cumulat cu indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent pentru perioada respectivă.

Personalul didactic auxiliar, de cercetare şi administrativ din universitate beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare. În comisia paritară din UTCB, se pot negocia până la 2 zile de concediu de odihnă suplimentar, faţă de cele stabilite anterior.

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite nu se includ în durata concediului de odihnă.

La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă şi cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal şi concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

În situaţia în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav au survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situaţia de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

La solicitarea salariatului, concediul de odihnă poate fi efectuat fracţionat, în condiţiile legii.

Art. 28. Salariaţii au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situaţii după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;

b) naşterea unui copil - 10 zile lucrătoare + 15 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;

c) căsătoria unui copil - 5 zile lucrătoare;

d) decesul soţului/soţiei, socrului/soacrei, copilului, părinţilor, bunicilor, fraţilor, surorilor salariatului sau al altor persoane aflate în întreţinere - 5 zile lucrătoare;

e) schimbarea locului de muncă, însoţită de schimbarea domiciliului/reşedinţei - 5 zile lucrătoare;

f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;

g) îngrijirea sănătăţii copilului - 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulţi copii), conform Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătăţii copilului;

h) donarea de sânge - 2 zile lucrătoare.

În situaţiile în care evenimentele familiale deosebite intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă şi va continua după efectuarea zilelor libere plătite.

Personalul din învăţământul superior are dreptul, pentru rezolvarea unor situaţii personale, la 5 zile libere plătite/an universitar pe baza reorganizării activităţilor sau prin înlocuirea colegială.

Ziua liberă prevăzută la lit. g) se acordă la cererea unuia dintre părinţi/reprezentanţii legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puţin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic şi este însoţită de o declaraţie pe propria răspundere că, în anul respectiv, celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă şi nici nu o va solicita. În situaţia producerii unui eveniment medical neprevăzut, părintele are obligaţia de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

Art. 29. Angajatul are dreptul la concediu de îngrijitor în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuieşte în aceeaşi gospodărie cu angajatul şi care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a angajatului.

Pe durata perioadei de concediu de îngrijitor sau sprijin personal pentru rude, angajaţii au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual şi constituie vechime în muncă şi în specialitate.

Art. 30. Pentru rezolvarea unor situaţii personale, salariaţii au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de către conducătorul instituţiei; aceste concedii nu afectează vechimea în învăţământ.

Salariaţii care urmează, completează, îşi finalizează studiile, precum şi cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau funcţie în învăţământ au dreptul la concedii fără plată, pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăşi 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii reprezintă vechime în muncă.

Salariaţii beneficiază şi de alte concedii fără plată, pe durate determinate stabilite prin acordul părţilor.

SINDICATUL AEDIFEX al salariaţilor din Universitatea Tehnică de Construcţii Bucureşti

ROMÂNIA MINISTERUL EDUCAŢIEI UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCŢII DIN BUCUREŞTI

Numărul absenţelor nemotivate care atrag desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă la nivel de UTCB este de 3 absenţe nemotivate consecutive.

Angajatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă timp de 10 zile lucrătoare/an calendaristic în situaţii neprevăzute determinate de o situaţie de urgenţă familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezenţa imediată a salariatului, în condiţiile informării prealabile a angajatorului şi cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

Angajatorul şi salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absenţă.

Art. 31. Pe lângă concediul paternal prevăzut la art. 28 lit. b) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puţin o lună, din perioada totală a concediului pentru creşterea copilului, în conformitate cu dispoziţiile art. 11 din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copiilor, cu modificările şi completările ulterioare. De acest drept beneficiază şi mama, în situaţia în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creşterea copilului.

În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creşterea şi îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

Pentru angajaţii cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, la încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creşterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilităţi sau a concediului paternal, salariata/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiţii de muncă echivalente şi, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenţei.

Art. 32. În urma desfiinţării unui post sau a unui program de studii, cadrele didactice titulare a căror normă didactică nu poate fi constituită conform prevederilor Legii nr. 199/2023, cu modificările ulterioare, pot fi trecute temporar, la cererea acestora, cu normă integrală de cercetare ştiinţifică, menţinându-şi calitatea de titular în funcţia didactică obţinută prin concurs. În această perioadă, cadrul didactic are obligaţiile personalului de cercetare din învăţământul superior.

Art. 33. Cadrele didactice care îndeplinesc condiţiile legale de pensionare în timpul anului universitar, în baza unei cereri, îşi pot menţine statutul de titular până la finalul anului universitar.

Cap. IV Salarizarea şi alte drepturi salariale

Art. 34. Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

Salarizarea personalului din învăţământul superior se realizează în conformitate cu dispoziţiile legale în vigoare. În scopul salarizării şi acordării celorlalte drepturi băneşti prevăzute de legislaţia în vigoare şi de prezentul Contract Colectiv de Muncă, părţile contractante vor stabili fondurile şi vor identifica sursele de finanţare, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat, precum şi în vederea modificării ulterioare a acesteia.

Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, premiile, precum şi alte drepturi băneşti corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform Legii nr. 153/2017, cu modificările şi completările ulterioare.

Salariul este confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii.

În vederea executării obligaţiilor de confidenţialitate angajatorul va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă şi modalitatea de calcul a acestora.

În proiectul de buget, respectiv fila de buget a UTCB, se vor evidenţia sumele necesare plăţii drepturilor băneşti care se cuvin personalului acesteia.

UTCB este obligată să calculeze şi să transmită Ministerului Educaţiei sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătoreşti definitive, potrivit legii.

Drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc lunar până la data de 14 a lunii în curs pentru luna

precedentă înaintea oricăror alte obligaţii ale universităţii.

Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plăţii drepturilor băneşti cu mai mult de 3 zile lucrătoare, precum şi cele care refuză să calculeze sumele stabilite prin hotărâri judecătoreşti definitive răspund disciplinar, potrivit legislaţiei în vigoare.

Art. 35. Salariile de bază sunt diferenţiate pe funcţii, grade/trepte, gradaţii şi tranşe de vechime în învăţământ.

Fiecărei funcţii, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradaţii, corespunzătoare tranşelor de vechime în muncă. Tranşele de vechime în muncă se calculează conform art. 10, completat cu art. 38 (7), din Legea nr. 153/2017.

Pentru personalul nou - încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeaşi instituţie pe funcţii de acelaşi fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcţii sau în grade/trepte profesionale, salariul de bază se determină prin aplicarea prevederilor legale în vigoare.

Pentru funcţiile didactice auxiliare la care gradul/treapta profesională nu mai apare în Anexa la Legea nr. 153/2017, salariul de bază se va stabili la gradaţia corespunzătoare vechimii în muncă de la gradul/treapta profesională imediat superior/superioară funcţiei pe care era încadrată persoana.

În salariul de bază pentru funcţiile de conducere atât la gradul I, cât şi la gradul II, este inclusă gradaţia aferentă tranşei de vechime în muncă şi indemnizaţia de conducere, la nivel maxim, conform art. 19, capitolul 2, secţiunea 2 din Legea nr. 153/2017, în raport cu responsabilitatea, complexitatea şi impactul deciziilor impuse de atribuţiile corespunzătoare activităţii desfăşurate.

Art. 36. Personalul didactic din învăţământ beneficiază de gradaţie de merit, acordată prin concurs. Această gradaţie se acordă în limita a 16% din posturile didactice existente la nivelul instituţiei şi reprezintă o creştere cu 25% a salariului de bază deţinut. Gradaţia de merit se pot acorda în limita bugetului aprobat cu această destinaţie.

Metodologia şi criteriile de acordare a gradaţiei de merit se elaborează de către Senatul universitar.

Pentru personalul didactic de predare, care nu beneficiază de gradaţia de merit prevăzută anterior, se acordă, prin concurs, un spor de performanţă academică. Acest spor se acordă pentru un număr de până la 15% din posturile didactice de predare existente la nivelul instituţiei de învăţământ superior şi reprezintă 10% din salariul de bază deţinut. Sporul de performanţă academică se atribuie pe o perioadă de un an. Numărul de beneficiari, metodologia şi criteriile de acordare a sporului de performanţă academică se elaborează de către Senatul universitar şi se va plăti exclusiv din venituri proprii, în limita bugetului aprobat cu această destinaţie.

Pentru personalul didactic şi nedidactic/administrativ angajat, consiliul de administraţie poate stabili salarii diferenţiate, cu o creştere de până la 30% a salariului de bază deţinut, în funcţie de specificul activităţii desfăşurate şi de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii.

În cazul în care unele drepturi salariale sunt stabilite prin lege între limite minime şi maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective în comisia paritară a instutuţiei, care se vor aproba de către Senatul universităţii.

Părţile contractante convin ca personalul din universitate să beneficieze, în condiţiile legii, de un fond de cercetare pentru excelenţă academică, din venituri proprii, prin care să se deconteze cheltuielile:

a) de participare la conferinţe ştiinţifice naţionale sau internaţionale, la care comunicările sunt publicate în volume indexate Web of Science (WOS) sau în baze de date internaţionale (BDI);

b) de editare a cursurilor şi cărţilor de specialitate în edituri recunoscute CNCS şi internaţionale;

c) de deplasare, participare şi/sau organizare a concursurilor studenţeşti la nivel naţional, regional şi internaţional;

d) de publicare a studiilor în reviste indexate WOS şi de depunere a proiectelor, considerate eligibile, în calitate de director, conform Legii nr. 199/2023, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 37. Personalul care deţine titlul ştiinţific de doctor în domeniul în care îşi desfăşoară activitatea beneficiază, doar la funcţia de bază, de prevederile art. 14, coroborat cu art. 39 (3) din Legea nr. 153/2017.

SINDICATUL AEDIFEX al salariaților din Universitatea Tehnică de Construcții București

ROMÂNIA MINISTERUL EDUCAȚIEI UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCȚII DIN BUCUREȘTI

Personalul didactic de predare poate primi un spor pentru conducătorii de doctorat de până la 1% pentru fiecare student - doctorand, dar nu mai mult de 10% din salariul de bază, conform Anexei nr. I, Familia ocupaţională de funcţii bugetare "Învăţământ", din Legea nr. 153/2017.

Pentru personalul didactic de predare din învăţământ se acordă un spor de suprasolicitare neuropsihică, de 10% din salariul de bază, conform Anexei nr. I, Familia ocupaţională de funcţii bugetare "Învăţământ", din Legea nr. 153/2017.

Pentru activitatea desfăşurată de către persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, conform art. 22, capitolul 2, secţiunea 3 din Legea nr. 153/2017, pe baza unor documente justificative. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de legile în vigoare.

În cadrul UTCB se pot acorda lunar premii de excelenţă pentru personalul care a participat direct la obţinerea unor rezultate deosebite în activitate didactică şi de cercetare, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevăzut în statul de funcţii, sub condiţia încadrării în fondurile aprobate prin buget.

Premiile de excelenţă se pot acorda, în cursul anului, conform legii, personalului care a realizat sau a participat direct la obţinerea unor rezultate deosebite, a participat la activităţi cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepţional ori a avut un volum de activitate ce depăşeşte în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ţinându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 8 din Legea nr. 153/2017. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiaşi an bugetar.

Premiile de excelenţă individuale lunare nu pot depăşi, anual, două salarii de bază minim brute pe ţară garantate în plată şi se stabilesc de către comisia paritară din UTCB, în limita sumelor aprobate în buget cu această destinaţie, în condiţiile legii, cu consultarea organizaţia sindicală AEDIFEX.

UTCB acordă, la funcţia de bază, o singură indemnizaţie de vacanţă, după caz, sub formă de vouchere, în conformitate cu prevederile art. 36 alin. (1) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 114/2018, art. 1 alin. (2) din Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanţă, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările şi completările ulterioare. Cuantumul voucherelor de vacanţă acordate în temeiul Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 8/2009, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările şi completările ulterioare, nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art. 25 din Legea nr. 153/2017.

Universitatea poate acorda, conform prevederilor legale, pentru toate categoriile de personal, din venituri proprii, prin hotărâri ale consiliului de administraţie, ajutoare de înmormântare, ajutoare pentru bolile grave şi incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale, ajutoare pentru naştere, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităţilor naturale, ajutoare neimpozabile conform legislaţiei fiscale în vigoare.

Salariaţii care se pensionează, având vechime în ramura învăţământ superior mai mare de 10 ani, vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfăşurată în învăţământ, cu menţiuni personalizate, care se înmânează în prezenţa salariaţilor din universitate.

Cadrele didactice şi de cercetare din instituţie beneficiază, la data încetării de drept a contractului de muncă în urma pensionării, de două salarii raportate la ultimul salariu de bază, conform prevederilor legale în vigoare.

UTCB asigură resursa umană pentru a calcula şi/sau a depune:

a) contribuţiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările şi completările ulterioare, şi cele reprezentând contribuţii la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislaţia privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entităţi autorizate, stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparţinând Spaţiului Economic European, suportate de către angajator pentru angajaţii proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană;

b) primele de asigurare voluntară de sănătate, precum şi serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, suportate de angajator pentru angajaţii proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depăşească echivalentul în lei al sumei de 400 euro;

Art. 38. Personalul didactic delegat din UTCB, care însoţeşte studenţi în competiţii regionale, naţionale şi internaţionale, beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea şi diurna, conform prevederilor legale. Decontarea acestor sume de către angajator se realizează conform legii.

Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare şi administrativ aflat în activitate sau pensionat după cel puţin 10 ani de activitate pot fi scutiţi de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învăţământul superior şi pot beneficia de gratuitate la cazarea în cămine şi internate, la propunerea consiliului de administraţie şi cu aprobarea Senatului universităţii.

Întregul personal din UTCB, precum şi copiii acestora pot fi scutiţi de plata taxelor percepute pentru arhivarea actelor de studii şi a altor documente personale, precum şi de acces în bibliotecile din sistemul Ministerului Educaţiei, la propunerea consiliului de administraţie şi cu aprobarea Senatului.

Pot beneficia de toate drepturi stipulate în art.38 şi copiii orfani de unul sau de ambii părinţi, care au avut activitate în sistemul de învăţământ superior sau în bibliotecile centrale universitare, a căror activitate principală se încadrează în sectorul învăţământ superior, subordonate Ministerului Educaţiei.

Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare şi administrativ aflat în activitate pot beneficia de o reducere din taxa de şcolarizare. Cuantumul reducerii este propus de către sindicatul AEDIFEX, avizat de consiliul de administraţie şi aprobat de Senatul universitar. Reducerea se poate menţine pe toată perioada de şcolarizare, în condiţiile în care părintele îşi menţine calitatea de angajat al instituţiei în care se face şcolarizarea, iar la începutul fiecărui an universitar studentul a promovat toate examenele.

UTCB poate sprijini sindicatul AEDIFEX pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, Ziua Bărbatului, 1 Iunie, Crăciunul şi Anul Nou etc., prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii.

Cap. V Sănătatea şi securitatea în muncă

Art. 39. Părţile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituţionalizat prin legislaţia în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condiţiilor de muncă.

Părţile sunt de acord că nicio măsură de protecţie a lucrătorilor în procesul muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de către salariaţi şi angajator.

UTCB va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la normele de sănătate şi securitate în muncă.

La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit şi testat cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă şi la normele privind sănătatea şi securitatea în muncă, pe care este obligat să le cunoască şi să le respecte în procesul muncii. În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de sănătate şi securitate în muncă, salariaţii vor fi instruiţi în conformitate cu noile norme.

Art. 40. Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă în care există condiţii normale, deosebite şi speciale conform Legii nr. 360/2023 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 41. În raport cu condiţiile de muncă în care se desfăşoară activitatea, condiţii periculoase sau vătămătoare, personalul salarizat poate primi un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respectiv, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Categoriile de personal, locurile de muncă, mărimea concretă a sporului, precum şi condiţiile de acordare a acestora se stabilesc de către UTCB în limita prevederilor din regulamentul prevăzut la art. 23 din Legea nr. 153/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autorităţile abilitate în acest sens.

Art. 42. Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecţie, instruirea şi testarea salariaţilor cu privire la normele de sănătate şi securitate a muncii. În acest scop, conducerea universităţii va prevede în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziţionarea echipamentelor de protecţie, protecţia colectivă fiind prioritară.

SINDICATUL AEDIFEX al salariaților din Universitatea Tehnică de Construcții București

ROMÂNIA MINISTERUL EDUCAȚIEI UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCȚII DIN BUCUREȘTI

La cererea organizaţiei sindicale, angajatorul va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziţionarea echipamentului, în cadrul comisiei paritare.

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

Încălcarea dispoziţiilor legale privitoare la sănătatea şi securitatea în muncă atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit Legii securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006. Nerespectarea obligaţiilor care revin angajatorilor privind protecţia salariaţilor în procesul muncii constituie contravenţie sau infracţiune, după caz, conform legii şi normelor în vigoare.

Angajatorii sunt obligaţi să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set de analize medicale, specifice fişei postului, în condiţiile prevăzute de legislaţia muncii.

Art. 43. La nivelul angajatorului se va constitui un comitet de securitate şi sănătate în muncă având scopul de a asigura implicarea salariaţilor în elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul sănătăţii şi securităţii în muncă. Modalitatea de constituire a acestuia şi timpul de muncă afectat activităţii în comitetul de securitate şi sănătate în muncă, timp considerat a fi efectiv lucrat.

În contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul instituţiei se vor prevede măsurile specifice, periodicitatea, metodologia, obligaţiile care revin angajatorului şi salariaţilor, în conformitate cu reglementările Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

Timpul aferent acestor activităţi inclusiv orele de instructaj se includ în timpul de muncă.

Instruirea angajaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii muncii se realizează de către angajator periodic, prin modalităţi specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu reprezentanţii sindicatului.

Instruirea este obligatorie pentru noii angajaţi, pentru cei care îşi schimbă locul, felul muncii sau condiţiile de muncă, pentru cei care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

Organizarea activităţii de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă este cuprinsă în regulamentul intern, care va fi adus la cunoştinţa salariaţilor prin comunicare şi instruire directă de către angajator, precum şi prin afişare la sediul universităţii.

Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale.

Art. 44. În vederea menţinerii şi îmbunătăţirii condiţiilor de desfăşurare a activităţii la locurile de muncă, părţile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

a) amenajarea ergonomică a locului de muncă;

b) asigurarea condiţiilor de mediu - iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuţi de lege, aerisire, igienizare periodică, reparaţii - în spaţiile în care se desfăşoară procesul instructiv - educativ, laboratoare, ateliere, birouri etc.;

c) dotarea treptată a spaţiilor de învăţământ cu mijloace moderne de predare: calculator, retroproiector, instalaţie audiovideo, table şi mijloace de scris neiritante şi nepoluante etc.;

d) asigurarea materialelor necesare personalului didactic în vederea desfăşurării în bune condiţii a procesului instructiveducativ;

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

f) diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor iritante sau/şi poluante.

Aceste măsuri se stabilesc de către conducerea instituţiei şi de către sindicatul din universitate.

În luna decembrie a fiecărui an, în cadrul comisiei paritare, în conformitate cu prevederile Legii nr. 199/2023, cu modificările ulterioare, se prezintă Raportul privind starea învăţământului şi cercetării din UTCB.

Art. 45. Angajatorul va organiza, la încadrarea în muncă şi ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaţilor în scopul de a constata dacă aceştia sunt apţi pentru prestarea activităţii pentru care au fost

încadraţi. Examinarea medicală este gratuită pentru salariaţi, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

Examinarea medicală are ca scop şi prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă.

Personalul din învăţământ beneficiază în mod gratuit de asistenţă medicală în cabinetele medicale şi psihologice care aparţin de unitatea de învăţământ superior, precum şi în policlinici şi unităţi spitaliceşti stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educaţiei şi Ministerul Sănătăţii. Analizele medicale se vor realiza gratuit, în baza trimiterii medicului de familie. Personalul din învăţământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicină a muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

Art. 46. Angajatorii au obligaţia să pună la dispoziţie şi să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 47. Universitatea nu va refuza încadrarea sau menţinerea în funcţie a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligaţiilor de serviciu.

UTCB va asigura, cu acordul sindicatului, trecerea salariaţilor care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante din instituţie şi, după caz, recalificarea profesională a acestora.

Indemnizaţia pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau de accidente de muncă este suportată potrivit O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 48. Universitatea poate asigura, integral sau parţial, din surse proprii, transportul şi cazarea salariaţilor care domiciliază în alte localităţi, în condiţiile legii.

Art. 49. Personalul angajat în universitate beneficiază de o compensaţie de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei şi a tratamentului în bazele de odihnă şi tratament, precum şi în alte spaţii contractate de Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

Cap. VI Contractul individual de muncă

Art. 50. În vederea stabilirii drepturilor şi obligaţiilor angajatorului şi salariaţilor, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă, în care sunt stabilite drepturile şi obligaţiile pe care le are angajatul, precum şi angajatorul faţă de acesta.

Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcţii, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul muncii. Fac excepţie situaţiile în care, prin lege, sunt prevăzute incompatibilităţi pentru cumulul de funcţii.

Art. 51. Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condiţiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetăţeanului şi numai pe criteriul aptitudinilor şi competenţei profesionale.

Nerespectarea oricăreia dintre condiţiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia, conform art. 57 din Codul muncii.

Constatarea nulităţii contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor, în condiţiile art. 57 alin. (2) din Codul muncii.

Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară de lege, conform art. 57 alin. (3) din Codul muncii.

În situaţia în care o clauză este afectată de nulitate întrucât stabileşte drepturi sau obligaţii pentru salariaţi care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispoziţiile legale sau convenţionale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri, conform art. 57 alin. (4) din Codul muncii.

Constatarea nulităţii şi stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părţilor,

SINDICATUL AEDIFEX al salariaţilor din Universitatea Tehnică de Construcţii Bucureşti

ROMÂNIA MINISTERUL EDUCAŢIEI UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCŢII DIN BUCUREŞTI

conform art. 57 alin. (6) Codul muncii. Dacă părţile nu se înţeleg, nulitatea se pronunţă de către instanţa judecătorească, conform art. 57 alin.(7) din Codul muncii.

Art. 52. Contractul individual de muncă (CIM) se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activităţii, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

Modificările apărute în condiţiile schimbării legislaţiei cu privire la încadrarea personalului plătit din fonduri publice vor fi aduse la cunoştinţa angajaţilor prin încheierea de acte adiţionale la CIM-ul existent.

Fişa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de către salariat cu angajatorul, în prezenţa liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat.

Art. 53. În UTCB, contractele individuale de muncă se încheie între rector şi salariaţi, şi se încheie prin grija şi pe cheltuiala angajatorului.

La solicitarea scrisă a salariatului, organizaţia sindicală din care face parte acesta poate acorda asistenţă la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

Art. 54. Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată. În situaţiile şi condiţiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe perioadă determinată.

Personalul din învăţământ poate încheia contract de muncă cu timp parţial, în condiţiile legii şi ale prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art. 55. Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia, sub sancţiunea prevăzută de art. 19 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice. Această informarea va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art. 17 şi art. 18 din Codul muncii.

Art. 56. Posturile vacante sau temporar vacante care nu au putut fi ocupate, în condiţiile legii, prin concurs pot fi ocupate în regim de cumul/plată cu ora de către salariaţii universităţii, conform legii.

Desfăşurarea activităţii didactice în regim de cumul/plată cu ora se face potrivit dispoziţiilor Legii nr.199/2023, cu modificările şi completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcţia de bază.

Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plată cu ora se face în baza deciziei rectorului sau prin încheierea unui contract individual de muncă, remunerarea activităţii astfel desfăşurate făcându-se potrivit prevederilor legale.

În situaţia în care nu există posturi didactice auxiliare, de cercetare şi administrative vacante sau temporar vacante, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în grade profesionale se face prin transformarea postului din statul de funcţii în care acestea sunt încadrate întrunul de nivel imediat superior, potrivit dispoziţiilor H.G. nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcţiilor contractuale şi criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

În situaţiile prevăzute anterior, la încheierea contractului individual de muncă, salariatul va fi asistat de către reprezentantul desemnat al sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

Art. 57. Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat sunt stabilite în cadrul prezentului Contract Colectiv de Muncă la nivel de universitate şi în cadrul contractelor individuale de muncă.

Contractul colectiv de muncă încheiate la nivelul instituţiei poate stabili drepturi şi obligaţii numai în limitele şi în condiţiile prevăzute de lege.

Art. 58. Salariaţii nu pot renunţa la drepturile care le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 59. Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

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.

În mod excepţional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de lege.

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

a) durata contractului;
b) locul muncii;
c) felul muncii;
d) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la art. 41 alin. (3) sau art. 17 alin. (2) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adiţional la contract.

În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părţilor, actul adiţional se încheie odată cu acordul de voinţă al părţilor.

Atunci când contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul aditional se încheie în termen de 15 zile de la data aducerii la cunoştinţă, în scris, salariatului.

Actul adiţional nu se încheie în situaţia în care modificarea contractului individual de muncă rezultă din lege (de exemplu: acordarea indexărilor, majorărilor salariale etc.).

Art. 60. Delegarea sau detaşarea salariaţilor se face în condiţiile stabilite de Codul muncii, precum şi de prezentul Contract Colectiv de Muncă astfel:

a) angajatorul are obligaţia de a consulta sindicatul semnatar al prezentului contract şi salariatul în legătură cu intenţia de detaşare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat în altă unitate;
b) în situaţia în care un membru de sindicat refuză detaşarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizaţiei sindicale din care face parte pentru a-l susţine în faţa angajatorului;
c) pe perioada detaşării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detaşarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport şi cazare, conform art. 46 alin. (4) şi art. 47 din Codul muncii, o indemnizaţie de delegare, conform prevederilor legale în vigoare, în baza art. 44 alin. (2) din Codul muncii;
d) pe perioada detaşării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detaşare, cu toate drepturile şi obligaţiile corelative;
e) pe perioada detaşării, angajatorul la care s-a dispus detaşarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizaţia acestuia, la cererea salariatului sau a sindicatului din care face parte.

Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat membru de sindicat, angajatorul va solicita acordul salariatului şi al sindicatului din care acesta face parte, conform art. 44 alin. (1) din Codul muncii.

Art. 61. Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislaţia muncii, de legislaţia de drept comun, de legislaţia specială, precum şi pe perioada exercitării unei funcţii eligibile.

Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.

Pe durata suspendării pot continua să existe şi alte drepturi şi obligaţii ale părţilor stabilite conform prezentului Contract Colectiv de Muncă şi contractelor individuale de muncă.

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

SINDICATUL AEDIFEX al salariaţilor din Universitatea Tehnică de Construcţii Bucureşti

ROMÂNIA MINISTERUL EDUCAŢIEI UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCŢII DIN BUCUREŞTI

SINDICATUL AEDIFEX
al salariaților din
Universitatea Tehnică
de Construcții București

ROMÂNIA
UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCȚII DIN BUCUREȘTI
MINISTERUL EDUCAȚIEI

Pe perioada suspendării contractului individual de muncă, universitatea nu poate opera nicio modificare a contractului individual de muncă decât cu acordul angajatului.

Personalului didactic titular şi de cercetare din instituţie care îşi însoţeşte soţul/soţia în misiune permanentă sau temporară în străinătate reprezentând instituţii ale statului român, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata deplasării astfel încât la revenire să poată fi reintegrat pe aceeaşi funcţie în universitate.

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

Dispoziţiile prevăzute la aliniatul precedent se aplică în mod corespunzător personalului didactic auxiliar, de cercetare şi personalului administrativ, aceştia urmând a fi reintegraţi pe funcţia/postul deţinut la data pierderii capacităţii de muncă sau, în caz contrar, pe un post corespunzător studiilor şi aptitudinilor profesionale ale acestora.

Art. 63. Pe durata întreruperii temporare a activităţii angajatorului, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie plătită din fondul de salarii de cel puţin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcţiei îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile şi indemnizaţiile care se includ în salariul de bază.

Pe durata întreruperii temporare, salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

În situaţia în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parţial sau total, condiţiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaţilor salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

Art. 64. Contractul individual de muncă poate înceta:
a) de drept;
b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;
c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, potrivit legii;
d) cu excepţiile prevăzute la art. 56 lit. c) din Legea nr. 53/2003, cu modificările si completările ulterioare.

Art. 65. Este interzisă concedierea salariaţilor:
a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;
b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:
a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
b) pe durata concediului pentru carantină;
c) pe durata în care salariata este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) pe durata concediului de maternitate;
e) pe durata concediului pentru creşterea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
h) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârşite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă;
j) pe durata rezervării postului didactic.

Art. 66. Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin Contractul Colectiv de Muncă, au fost prevăzute asemenea interdicţii.

Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaţilor este determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii. Desfiinţarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală şi serioasă.

Desfăşurarea activităţii sindicale, precum şi apartenenţa la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă.

Art. 67. Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din iniţiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de şomaj, fără consultarea, în cazul membrilor de sindicat, a reprezentanţilor organizaţiei sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul universităţii, în ceea ce priveşte protecţia socială a salariaţilor, cu respectarea legislaţiei în vigoare.

În cazul absenţei acordului părţii sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

În situaţia în care, din motive justificate, nu este posibilă aplicarea aliniatului precedent din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ţinând cont de criteriile stabilite prin art. 71 din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

Art. 68. În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenţia de concediere sindicatului din care face parte salariatul, înainte de emiterea deciziei de încetare.

În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, salariatul beneficiază de o compensaţie, conform legii, în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă, în condiţiile art. 64 (5) din Codul muncii.

Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului, conform legii.

În situaţia în care salariatul îşi pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura, în limita posibilităţilor, un alt loc de muncă. În ipoteza în care nu dispune de astfel de posibilităţi, precum şi în cazul salariaţilor concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenţia locală de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale şi/sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de către medicul de medicină a muncii.

În vederea acordării plăţilor compensatorii prevăzute anterior, Ministerul Educaţiei va face demersurile necesare, conform competenţelor legale, în vederea asigurării resurselor financiare.

Art. 69. În toate situaţiile 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, în scris, a cauzei care determină concedierea.

În perioada preavizului, salariaţii au dreptul să absenteze jumătate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic, pentru a-şi căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul şi celelalte drepturi care li se cuvin.

Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Prin acordul părţilor, se poate renunţa la durata preavizului, încetarea contractului de muncă intervenind la data convenită de părţi.

Art. 70. Concedierile individuale sau colective, pentru motive care nu ţin de persoana salariatului se fac cu respectarea art. 68 - 74 din Codul muncii, precum şi a altor prevederi legale privind măsurile de protecţie socială.

În cazul desfiinţării instituţiei de învăţământ superior, personalul astfel disponibilizat beneficiază de salarii compensatorii, conform legislaţiei în vigoare.

SINDICATUL AEDIFEX al salariaților din Universitatea Tehnică de Construcții București

ROMÂNIA MINISTERUL EDUCAȚIEI UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCȚII DIN BUCUREȘTI

În cazul concedierilor pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:
a) contractele de muncă ale salariaţilor care solicită plecarea din universitate;
b) contractele de muncă ale salariaţilor care cumulează două sau mai multe funcţii, precum şi ale celor care cumulează pensia cu salariul;
c) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condiţiile legale de pensionare în anul universitar respectiv.

În cazul în care la nivelul universităţii există mai multe posturi de aceeaşi natură şi unul sau mai multe dintre acestea vor fi desfiinţate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanţelor profesionale ale persoanelor care le ocupă.

Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii:
a) dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi instituţie, 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 desfiinţare;
b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii/persoane cu grad de handicap în întreţinere;
c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbaţii văduvi sau divorţaţi care au în întreţinere copii, unicii întreţinători de familie, persoanele cu handicap, precum şi salariaţii care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

În cazul în care măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecţionare profesională şi a încheiat cu instituţia un act adiţional 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 şi nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporţional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adiţional.

Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de către comisia paritară de la nivelul UTCB.

Art. 71. Salariaţii au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorul despre această situaţie, fără a fi obligaţi să-şi motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice pentru salariaţii cu funcţii de execuţie şi, respectiv, 20 de zile calendaristice pentru salariaţii cu funcţii de conducere.

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

Salariatul are dreptul de a demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă şi prin Contractul Colectiv de Muncă.

Cap. VII Formarea profesională

Art. 72. Universitatea se obligă să asigure salariaţilor accesul periodic la formarea profesională, conform prevederilor legale.

Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:
a) participarea la cursuri organizate de casele corpului didactic sau de furnizorii de servicii de formare profesională din ţară şi din străinătate;
b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;
c) stagii de practică şi de specializare în ţară şi în străinătate;
d) formare individualizată;
e) stagii de perfecţionare organizate de organizaţiile sindicale reprezentative;
f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Perfecţionarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii nr. 199/2023, cu modificările şi completările ulterioare.

Formarea profesională cuprinde şi teme din domeniul relaţiilor de muncă, teme convenite de angajator şi de organizaţiile sindicale reprezentative.

Art. 73. UTCB se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariaţi, după consultarea organizaţiei sindicale semnatară a contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul UTCB. Aceste planuri de formare profesională fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă încheiate la nivelul instituţiei.

Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afişare la sediul universităţii.

Art. 74. Universitatea va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaţilor la cursurile şi stagiile de formare profesională iniţiate de către acestea, în condiţiile legii.

Art. 75. Salariaţii care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parţială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 197 din Codul muncii şi le revin obligaţiile prevăzute de art. 198 din Codul muncii.

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.

Perioada cât salariaţii participă la cursuri/stagii de formare profesională, cu scoaterea parţială/totală din activitate, constituie vechime în muncă/în învăţământ.

Fiecare angajat care doreşte să urmeze o formă de învăţământ poate beneficia de o reducere din taxa de şcolarizare. Cuantumul reducerii este propus de către sindicatul reprezentativ din instituţie, avizat de consiliul de administraţie şi aprobat de Senatul universităţii. Reducerea se poate menţine pe toată perioada de şcolarizare, în condiţiile în care se menţine calitatea de angajat şi la începutul fiecărui an universitar a promovat toate examenele. Neîndeplinirea uneia dintre aceste condiţii conduce automat la obligaţia angajatului de a plăti integral taxa de şcolarizare.

Art. 76. Salariaţii beneficiază de concedii pentru formare profesională conform art. 154 - 158 din Codul muncii.

Art. 77. Angajatorul se obligă să consulte organizaţia sindicală reprezentativă în situaţia încheierii contractelor de adaptare profesională.

Art. 78. Evaluarea performanţelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza criteriilor de performanţă stabilite conform legii.

Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie.

Evaluarea performanţelor profesionale individuale se realizează de către evaluator, respectiv de către şeful ierarhic superior, în condiţiile legii.

Evaluarea performanţelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de performanţă, stabilite conform legii, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notarea criteriilor şi prin stabilirea calificativului.

Rezultatul evaluării performanţelor profesionale individuale, precum şi unele concluzii se aduc la cunoştinţa salariatului evaluat de către cel care realizează evaluarea, acesta având obligaţia de a consemna în raportul de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (în cazul în care între evaluator şi evaluat există diferenţe de opinie pe care evaluatorul nu şi le însuşeşte).

Art. 79. Serviciul Resurse umane va gestiona procesul de evaluare a performanţelor profesionale individuale.

Contestaţiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluării performanţelor profesionale individuale se formulează în termen de cinci zile de la luarea la cunoştinţă de către salariatul evaluat.

Contestaţiile se adresează angajatorului sau, dacă este cazul, instanţei de judecată competente.

Angajatorul va soluţiona contestaţiile în zece zile calendaristice, comunicând rezultatul salariatului.

Angajatorul poate consulta comisia paritară.

Salariatul nemulţumit de modul de soluţionare a contestaţiei formulate se poate adresa instanţei de judecată competente în condiţiile art. 268 din Codul muncii.

SINDICATUL AEDIFEX al salariaţilor din Universitatea Tehnică de Construcţii Bucureşti

ROMANIA MINISTERUL EDUCAŢIEI UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCŢII DIN BUCUREŞTI

SINDICATUL AEDIFEX
al salariaților din
Universitatea Tehnică
de Construcții București

ROMÂNIA
MINISTERUL EDUCAȚIEI
UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCȚII DIN BUCUREȘTI

Cap. VIII Alte prevederi în legătură cu drepturile şi obligaţiile părţilor

Art. 80. UTCB se obligă să invite delegaţii desemnaţi de AEDIFEX să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. De asemenea UTCB are obligaţia de a invita permanent la şedinţele consiliului de administraţie reprezentanţii organizaţiei sindicale AEDIFEX. Procesul - verbal încheiat cu această ocazie va consemna şi punctele de vedere ale reprezentanţilor organizaţiei sindicale.

În Senatul universitar, în consiliile facultăţilor, în birourile consiliilor facultăţilor, în consiliul de administraţie şi în comisiile de etică vor fi prezenţi, ca invitaţi permanenţi la şedinţele acestora, reprezentanţii organizaţiilor sindicale.

Înştiinţarea organizaţiei sindicale privind întrunirea comisiei de dialog social, comisiei paritare, comisiei de etică, Senatului universitar, consiliului de administraţie, consiliilor facultăţilor şi birourilor consiliilor facultăţilor se face cu cel puţin 72 de ore înaintea şedinţei, comunicând ordinea de zi şi documentele care vor fi discutate.

Hotărârile Senatului şi consiliilor facultăţilor vor fi făcute publice conform prevederilor legii.

Nerespectarea acestor obligaţii din partea structurilor de conducere ale instituţiei de învăţământ superior constituie abatere disciplinară şi se sancţionează conform prevederilor legale în vigoare.

UTCB sprijină participarea reprezentanţilor sindicali ai organizaţiilor afiliate la F.N.S. Alma Mater la conferinţe, seminarii, workshop-uri, prin decontarea cheltuielilor de deplasare din surse proprii, în limita bugetului aprobat.

Art. 81. Pentru fundamentarea acţiunilor prevăzute în Legea nr. 367/2022, cu modificările şi completările ulterioare, UTCB va pune la dispoziţia organizaţiei sindicale AEDIFEX ori va asigura acestora accesul la informaţiile şi documentele solicitate în scris de aceştia, reprezentanţii sindicali având obligaţia de a păstra confidenţialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

Art. 82. Angajatorul are obligaţia să asigure derularea în condiţii normale a procesului didactic pentru personalul didactic aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare şi perfecţionare profesională/sindicală, stagii de pregătire profesională/sindicală, schimburi de experienţă, precum şi alte acţiuni profesionale/sindicale în ţară sau în străinătate şi să le sprijine efectiv. Persoanele care preiau sarcinile didactice vor fi remunerate corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

Art. 83. UTCB asigură gratuit, în incinta sa, pentru activitatea sindicatului, spaţiul şi mobilierul necesar, acces la echipamentul de birotică a universităţii (fax, copiator şi altele cu caracter administrativ), precum şi suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în reţeaua Intranet a instituţiei.

Art. 84. La cererea organizaţiei sindicale şi cu acordul scris al membrilor de sindicat, conducerea instituţiei va accepta încasarea cotizaţiei membrilor de sindicat pe stat de plată de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reţinute, aferente cotizaţiilor sindicale, vor fi virate în contul sindicatului AEDIFEX.

Cotizaţia plătită de membrii organizaţiei sindicale, în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Art. 85. Angajatorul recunoaşte dreptul reprezentanţilor organizaţiei sindicale de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaţilor prevăzute în contractul colectiv de muncă şi în contractele individuale de muncă.

Art. 86. Angajatorul şi organizaţia sindicală îşi vor comunica reciproc şi în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relaţiilor de muncă.

Pentru reprezentanţii organizaţiei sindicale participante în comisiile care funcţionează la nivelul ministerelor, angajatorul are obligaţia de a aproba participarea acestora pe perioada necesară desfăşurării şedinţelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.

Membrilor organelor de conducere ale organizaţiei sindicale li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor lor. Constrângerea şi condiţionarea membrilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive care ţin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanşării plângerii penale împotriva angajatorului şi acţiunii civile în instanţa judecătorească competentă.

Angajatorul va dispune măsuri disciplinare conform legii împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, adoptând măsuri legale cu respectarea dispoziţiilor din Legea nr. 367/2022, cu modificările şi completările ulterioare, şi ale art. 247 din Codul muncii.

Conform principiului recunoaşterii reciproce, activitatea sindicală desfăşurată de liderii sindicatului pot constitui activitate specifică în cuantum stabilit de Senatul universitar şi va fi luată în considerare la întocmirea evaluării anuale a acestora. Totodată, universitatea acordă membrilor organelor de conducere a organizaţiei sindicale, care lucrează nemijlocit în instituţie, în calitate de salariaţi, dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile plătite pentru activităţi sindicale. Prin excepţie, pe perioada mandatului, cu acordul angajatorului, preşedintele de sindicat (didactic auxiliar sau administrativ) îşi va desfăşura activitatea profesională într-un singur schimb.

Conform principiului recunoaşterii reciproce, membrii de sindicat care lucrează nemijlocit în UTCB au dreptul la zile libere plătite, pe bază de înlocuire colegială, în vederea participării la acţiuni şi activităţi sindicale. Aceste reduceri ale programului lunar de muncă vor fi menţionate în contractul individuale de muncă ale beneficiarilor, iar activitatea este asimilată ca vechime în muncă.

Modalitatea de desfăşurare a activităţilor sindicale în timpul programului normal de lucru se stabileşte de către părţi prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Pe toată durata exercitării mandatului, precum şi pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale organizaţiei sindicale nu li se poate modifica contractul individual de muncă şi nu pot fi concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive care ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizaţiei sindicale.

UTCB recunoaşte drepturile salariaţilor de a susţine şi de a participa neîngrădit la acţiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare, cu respectarea art. 247 (2) din Codul muncii, împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaţilor la acţiuni sindicale, organizate în condiţiile legii.

Art. 87. Sindicatul AEDIFEX recunoaşte dreptul UTCB de a stabili, în condiţiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaţilor care se fac vinovaţi de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unităţii.

Art. 88. UTCB şi Sindicatul AEDIFEX se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.
Părţile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă se obligă să asigure un climat normal de muncă în universitate, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă la nivelul unităţii, cartei universităţii, a regulamentului intern, precum şi a drepturilor şi intereselor membrilor de sindicat.
Ca urmare a participării la activitatea de dialog social, monitorizare şi evaluare a componentei sindicale, personalul din UTCB, aflat în funcţii eligibile şi desemnat de AEDIFEX, poate fi degrevat total sau parţial de norma de activitate, conform prevederilor legale.

Art. 89. Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă.

Art. 90. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu cele ale prezentului Contract Colectiv de Muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adiţional.

Angajatorul va încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariaţii nou - angajaţi.

SINDICATUL AEDIFEX al salariaților din Universitatea Tehnică de Construcții București

ROMÂNIA MINISTERUL EDUCAȚIEI UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCȚII DIN BUCUREȘTI

Art. 91. La stabilirea condiţiilor de muncă şi a criteriilor de normare pentru personalul din învăţământul superior se va ţine cont de Recomandarea UNESCO - OIM privind Statutul personalului didactic din învăţământul superior, adoptată la Paris la 12 noiembrie 1997, precum şi de Carta Socială Europeană, adoptată de Parlamentul României prin Legea nr. 74/1999.

Art. 92. Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator cu consultarea sindicatului, potrivit legii. Sindicatului AEDIFEX participă, prin reprezentanţii legali, la elaborarea Strategiei de dezvoltare a UTCB cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală şi socială.

Art. 93. Prezentul Contract Colectiv de Muncă va fi adus la cunoştinţa salariaţilor prin afişare/postare pe site-ul instituţiei, prin grija angajatorului.

Art. 94. În condițiile modificării legislației, ulterior semnării acestui Contract Colectiv de Muncă, UTCB va lua măsurile necesare pentru aplicarea acesteia.

Incheiat in 3 (trei) exeplare originale.

Universitatea Tehnica de Constructii Bucuresti	Sindcatul AEDIFEX
RECTOR	PRESEDINTE
Prof. univ. dr. ing. Radu Sorin VACAREANU	Sef lucrari univ.dr.ing. Ovidiu Laurentiu BOGDAN

ROMÂNIA MINISTERUL EDUCAȚIEI UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCȚII DIN BUCUREȘTI

SINDICATUL AEDIFEX al salariaților din Universitatea Tehnică de Construcții București

ANEXA Nr. 1

REGULAMENT
privind organizarea şi funcţionarea comisiilor paritare

Comisiile paritare, la orice nivel, vor fi compuse dintr-un număr egal de reprezentanţi ai angajatorului şi ai sindicatelor afiliate la F.N.S. Alma Mater, desemnaţi de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă.

Comisia paritară este împuternicită să analizeze şi să rezolve totalitatea problemelor care apar în aplicarea Contractului Colectiv de Muncă, la solicitarea uneia dintre părţi.

Comisia paritară la nivelul Ministerului Educaţiei pune în discuţie şi adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislaţiei specifice învăţământului şi cercetării, precum şi toate aspectele care privesc reforma, organizarea şi desfăşurarea procesului de învăţământ.

Intrunirile comisiei se vor face la solicitarea Rectorului sau a sindicatului în termen de 2-5 zile si de cel puţin două ori pe an. Comisia paritară funcţionează valabil în prezenţa a cel puţin 2/3 din totalul membrilor şi ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenţi.

La nivelul unităţilor şi instituţiilor de învăţământ, timpul de muncă afectat activităţii comisiei paritare se recunoaşte ca timp de lucru efectiv prestat.

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

Hotărârea adoptată potrivit punctelor 2 şi 3 este obligatorie pentru părţile contractante.

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

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

Procesele - verbale ale comisiilor paritare vor fi puse la dispoziţia sindicatelor într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare de la adoptare.

SINDICATUL AEDIFEX
al salariaţilor din
Universitatea Tehnică
de Construcţii Bucureşti

ROMÂNIA
MINISTERUL EDUCAŢIEI
UNIVERSITATEA TEHNICĂ DE CONSTRUCŢII DIN BUCUREŞTI