



INSPECȚIA MUNCII
INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ MUREȘ



Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 5708

Nr. 6874 / CCCMMRM / 25 MAI 2018

Către: UNIVERSITATEA PETRU MAIOR - TG MUREȘ
CĂLIN ENĂCHESCU - reprezentant angajator
SINDICATUL PRO EDUCAȚIA - reprezentant salariați

Ref: Înregistrare contract colectiv de muncă

Urmare a cererii dumneavoastră nr.6874/08.05.2018 cu privire la solicitarea înregistrării Contractului Colectiv de Muncă, încheiat între CĂLIN ENĂCHESCU - reprezentant angajator și SINDICATUL PRO EDUCAȚIA - reprezentant salariați, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Mureș la numărul 238 din data de 24.05.2018.

p. Inspector șef

Jrs. Eva Man



Dogar Agnes

Inspector de muncă- CCCMMRM

Inspectoratul Teritorial de Muncă Mureș

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII "PETRU MAIOR" DIN TÎRGU MUREȘ

Înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă Mureș cu nr. _____ din data de _____

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, a dispozițiilor art. 128, 132, 138 și art. 141 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii - republicată și al pct. 26 din Anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii dialogului social nr. 62/2011, precum și al Contractului colectiv de muncă unic la nivel de grup de unități din sectorul de activitate "învățământ superior, înregistrat la Ministerul Muncii sub nr. 503/21.06.2017 și la MEN sub nr. 9370/14.06.2017, s-a încheiat prezentul Contract colectiv de muncă unic la nivelul Universității "Petru Maior" din Tîrgu Mureș între:

1. Universitatea "Petru Maior" din Tîrgu Mureș, în calitate de angajator, reprezentată prin:

- Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector
- Prof. univ. dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector
- Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector
- Conf. univ. dr. ing. Mircea DULĂU – Decan
- Conf. univ. dr. Giordano ALTAROZZI – Decan
- Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare
- Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef
- Jr. Emilian OLTEAN – Consilier juridic

2. Sindicatul "Pro Educația" al salariaților din Universitatea "Petru Maior" din Tîrgu Mureș, denumit în continuare Sindicatul "Pro Educația", reprezentat prin:

- Conf. univ. dr. Arina MODREA – președinte
- Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte
- Ioana CĂTANĂ – secretar
- Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru
- Vasile Daniel ȘTEFAN – membru
- Florin IVAN – membru
- Dr. Marcela DAN – membru
- Mădălina ORBAN – membru

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector	Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte
Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector	Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte
Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic	Ioana CĂTANĂ – secretar
Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan	Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru
Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan	Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru
Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare	Florin IVAN – membru
Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef	Dr. Marcela DAN – membru
Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic	Mădălina ORBAN – membru

CUPRINS

CAPITOLUL I – DISPOZIȚII GENERALE	3
CAPITOLUL III – CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	6
CAPITOLUL IV – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ. CONCEDIILE.....	13
CAPITOLUL V – SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE	21
CAPITOLUL V –SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ	25
CAPITOLUL VI –SITUAȚII DE URGENȚĂ.....	30
CAPITOLUL VII –PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ	32
CAPITOLUL VIII–FORMAREA PROFESIONALĂ.....	34
CAPITOLUL IX: ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR	35
CAPITOLUL X: DISPOZIȚII FINALE.....	38

ANEXE

Anexa 1. Nomenclatorul de funcții și meserii utilizate în UPM și grilele de salarizare.

Anexa 2. Formularul standard al contractului individual de muncă utilizat în UPM.

Anexa 3. Model standard - fișa postului.

Anexa 4. Metodologia privind evaluarea categoriilor de personal.

Anexa 5. Regulament privind organizarea și funcționarea comisiilor paritare

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

CAPITOLUL I – DISPOZIȚII GENERALE

ART. 1

- (1) Părțile contractante, recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivelul Universității "Petru Maior" din Tîrgu Mureș, denumită în continuare UPM, și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.
- (2) De prevederile prezentului Contract colectiv de muncă unic la nivelul UPM beneficiază toți angajații UPM, fără nici o discriminare, conform art. 133, alin. 1, lit. a) din Legea nr. 62/2011.
- (3) Prezentul Contract colectiv de muncă unic la nivelul UPM are la bază prevederile CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂȚI DIN SECTORUL DE ACTIVITATE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR, cu Actele adiționale aferente, încheiat între Ministerul Educației Naționale și Federația Națională Sindicală "Alma Mater", federație sindicală la care este afiliat Sindicatul "Pro Educația" al salariaților din Universitatea "Petru Maior" din Tg.-Mureș, denumit în continuare Sindicatul "Pro Educația".
- (4) Părțile contractante se obligă a colabora pentru asigurarea funcționării instituției în condițiile unui climat intern normal, corect, demn și plăcut, propice înaltei performanțe instituționale și individuale a angajaților, având la bază următoarele principii:
 - principiul consensualității și al buneii credințe;
 - principiul respectului reciproc între instituție și angajat, respectiv între angajați;
 - principiul deontologiei;
 - principiul libertății academice;
 - principiul nediscriminării și al egalității de șanse și de tratament;
 - principiul solidarității;
 - principiul transparenței concretizat în asigurarea vizibilității totale a deciziei și a rezultatelor, prin comunicarea periodică și adecvată a acestora;
 - principiul fundamentării deciziilor pe dialog și consultare;
 - principiul libertății de gândire și al independenței față de ideologii, dogme religioase și doctrine politice
 - principiul libertății de asociere pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, sociale, culturale, economice, etc.;
 - principiul răspunderii personale față de instituție și față de societate, pentru activitatea desfășurată în orice plan: didactic, științific, administrativ, etc.;
 - principiul eficienței - în baza căruia se urmărește obținerea de rezultate educaționale și profesionale maxime, prin gestionarea resurselor existente.
- (5) UPM recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat, Constituției României și legislației naționale, asigurând libertatea de opinie a fiecărui salariat. UPM asigură entității sindicale un spațiu de desfășurare a activității.
- (6) Structurile de conducere executivă ale universității promovează dialogul social în relațiile cu sindicatul reprezentativ din universitate, sau, dacă nu există constituită o organizație sindicală, cu reprezentanții angajaților, bazat pe transparență decizională, pentru realizarea unui consens instituțional.
- (7) În relația dintre structurile de conducere colectivă și/sau executivă ale universității, pe de o parte și reprezentanții salariaților, pe de altă parte, se au în vedere următoarele:
 - a) participarea reprezentanților salariaților, cu statut de invitați, la luarea deciziilor în cadrul structurilor de conducere colectivă și/sau executive ale universității;
 - b) negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul universității;
 - c) negocierea contractelor individuale de muncă;
 - d) negocierile pentru stingerea conflictelor de muncă și a conflictelor de interese.
- (8) Prezentul contract se încheie pentru o perioadă de 12 luni și intră în vigoare la data înregistrării la ITM Mureș, cu posibilitatea revizuirii anuale, prin negocieri colective, conform prevederilor legale. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de Legea nr. 62/2011, legea dialogului social, republicată, o singură dată pentru o perioadă de cel mult 12 luni.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector	Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte
Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector	Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte
Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic	Ioana CĂTANĂ – secretar
Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan	Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru
Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan	Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru
Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare	Florin IVAN – membru
Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef	Dr. Marcela DAN – membru
Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic	Mădălina ORBAN – membru

ART. 2

- (1) Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivelul Universității "Petru Maior" din Tîrgu Mureș, denumit în continuare contract colectiv de muncă, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților în stabilirea condițiilor de muncă și a priorităților profesionale specifice Universității „PETRU MAIOR” din Tîrgu Mureș și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, conform prevederilor legale și a prezentului contract, cu privire la:
- a) timpul de muncă și odihnă;
 - b) salarizare și alte drepturi bănești;
 - c) condițiile de muncă și protecția muncii;
 - d) contractul individual de muncă;
 - e) formarea și perfecționarea profesională;
 - f) răspunderea disciplinară;
 - g) drepturile organizațiilor sindicale și ale reprezentanților acestora

ART.3

- (1) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, UPM respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminare.
- (2) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare. UPM 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.
- (3) Este interzisă orice formă de hărțuire psihologică (de tip mobbing) sau fizică (de tip bullying) în mediul academic, precum și orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare și care poate afecta autonomia și capacitatea unei persoane de a-și îndeplini în mod firesc responsabilitățile profesionale și de studiu, ori de a-și exercita drepturile, așa cum sunt acestea definite în CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE GRUP DE UNITĂȚI DIN SECTORUL DE ACTIVITATE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR.
- (4) 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.
- (5) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală în raport cu munca prestată, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale

ART.4

- (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislația specifică învățământului în vigoare la data înregistrării acestui contract.
- (2) UPM se obligă să nu inițieze niciun act, decizii sau hotărâri, individuale ori colective, care privesc relațiile de muncă, fără consultarea Sindicatului "Pro Educația".
- (3) Eventualele completări ale prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul unor noi negocieri.
- (4) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul UPM se face de către sindicatul reprezentativ.

Art.5

- (1) Părțile prezentului contract colectiv de muncă înțeleg să respecte prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, a Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea unitară și art. 138 din Legea nr. 62/2011, conform căroră:
- a) nu sunt negociate și incluse clauze referitoare la drepturi în bani și în natură, altele decât cele prevăzute de legislația în vigoare pentru personalul din învățământul superior;

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector	Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte
Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector	Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte
Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic	Ioana CĂTANĂ – secretar
Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan	Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru
Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan	Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru
Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare	Florin IVAN – membru
Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef	Dr. Marcela DAN – membru
Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic	Mădălina ORBAN – membru

- b) drepturile salariale ale personalului din UPM, se stabilesc prin lege în limite precise, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă.
 - c) drepturile salariale concrete, care conform legii sunt prevăzute între limite minime și maxime se determină în mod individual, numai cu respectarea dispozițiilor legale privind angajarea, postul ocupat, promovarea și atribuțiile suplimentare.
- (2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.

ART. 6

- (1) Drepturile și obligațiile personalului UPM sunt reglementate prin Legea educației naționale nr. 1/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

CAPITOLUL II – ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

ART. 7

- (1) Dacă niciuna din părți nu are inițiativa renegocierii lui anterior expirării, contractul se prelungește de drept, în condițiile legii.
- (2) Angajatorul are obligația de a informa prin mijloace adecvate și eficiente pe angajați cu privire la expirarea contractului colectiv de muncă, cu cel puțin 45 de zile anterior datei expirării.

ART. 8

- (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011.
- (2) Cererea de modificare și/sau completare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
- (3) Modificările și/sau completările aduse prin acte adiționale prezentului contract colectiv de muncă fac parte integrantă din acesta și produc efecte de la data înregistrării lor la ITM Mureș.
- (4) În perioada scursă de la depunerea cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, UPM se obligă să nu inițieze și să nu emită acte, decizii sau hotărâri, individuale ori colective, care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă precum și să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților. În aceste perioade Sindicatul "Pro Educația se obligă să nu declanșeze conflicte de muncă, conform art. 161 și 164 din Legea dialogului social nr. 62/2011.

ART. 9

- (1) La cererea reprezentanților sindicatului, UPM va pune la dispoziția acestora, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data fixată pentru negocieri, informațiile și documentele necesare fundamentării datelor privind negocierea.
- (2) Termenele pentru furnizarea de informații pot fi convenite și prin acordul părților.

ART. 10

- (1) Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră, potrivit legii.
- (2) Prezentul contract colectiv de muncă încetează:
- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept, conform art. 7;
 - b) prin acordul părților;
 - c) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității.
 - d) în alte cazuri prevăzute de lege;

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector	Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte
Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector	Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte
Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic	Ioana CĂTANĂ – secretar
Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan	Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru
Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan	Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru
Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare	Florin IVAN – membru
Ec. Eugenia Lumința PÂNCĂ – Contabil Șef	Dr. Marcela DAN – membru
Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic	Mădălina ORBAN – membru

ART. 11

- (1) Părțile convin să soluționeze pe cale amiabilă diferențele privind executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului colectiv de muncă.
- (2) În acest sens, 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 acestuia, părțile convin să constituie comisia paritară care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți conform Anexei 5.
- (3) Semnatarii prezentului contract colectiv de muncă pot convoca Comisia paritară împuternicită să analizeze și să rezolve totalitatea problemelor ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea uneia dintre părți.
- (4) Interpretarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă se face potrivit principiilor generale de interpretare în spiritul și litera legii dialogului social.
- (5) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul/pe site-ul angajatorului. Nerespectarea hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea disciplinară sau, după caz, penală, a persoanei/persoanelor vinovate.
- (6) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiilor paritare sunt stabilite prin Regulamentul cadru anexă la prezentul contract colectiv de muncă.
- (7) În cazurile în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, părțile contractului au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.
- (8) Dreptul organizației sindicale de a se adresa direct instanțelor de judecată este garantat, după parcurgerea procedurii amiabile a concilierii, prevederile alin. (1) neconstituind o procedură prealabilă.
- (9) Dacă în urma demersurilor prevăzute la alin. (1) nu se ajunge la un rezultat, oricare dintre părți se poate adresa instanțelor de judecată.

ART. 12

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

CAPITOLUL III – CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

ART.13

- (1) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorilor și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.
- (2) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul muncii.
- (3) Fac excepție de la prevederile alin. 2 situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

ART. 14

La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, UPM va respecta dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de tratament față de toți salariații, fără discriminări pe baza de criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

ART. 15

- (1) În relațiile dintre UPM și angajați, părțile vor respecta principiul bunei-credințe, în caz contrar fiind aplicate dispozițiile legale în vigoare.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Lumnița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

- (2) În UPM, dreptul angajaților de a înainta sesizări, memorii, reclamații, inclusiv plângeri judiciare vizând instituția UPM și/sau membrii ai comunității academice ai UPM către forurile interne de conducere, diverse organisme ale statului, organizații neguvernamentale, presă, etc. este garantat.
- (3) În exercitarea dreptului prevăzut la alin. (2), angajații și angajatorul au obligația instituțională de a da dovadă de bună-credință și deontologie și de a reflecta fidel realitatea, cu respectarea prevederilor din Regulamentul de ordine Interioară al UPM.

ART. 16

- (1) În cadrul UPM își desfășoară activitatea următoarele categorii de salariați:
 - a) cadre didactice;
 - b) personal didactic auxiliar;
 - c) personal de cercetare, format din cercetători științifici și asistenți de cercetare cu studii medii/superioare, conform prevederilor legii nr. 319/2003;
 - d) personal administrativ, nedidactic.
- (2) În desfășurarea activității lor, și în vederea realizării sarcinilor de serviciu ce derivă din legislația în vigoare, contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, respectiv fișa postului, ori, după caz, contractul de colaborare, persoanele menționate la alin.(1), trebuie să acționeze cu profesionalism, bună-credință și în concordanță cu obiectivele punctuale și generale ale UPM, cu țintele imediate și strategice ale acesteia.
- (3) Corelativ dispozițiilor alin. (2), UPM, în calitate de angajator, va asigura angajaților condițiile de muncă corespunzătoare, favorabile eficientizării predării, activității științifice și de cercetare, precum și activității administrative.

ART. 17

Drepturile și obligațiile personalului didactic, de cercetare, didactic auxiliar și nedidactic sunt reglementate prin Legea nr. 1/2011, Legea Educației Naționale, completată și modificată, precum și de Legea nr. 319/2003, privind statutul personalului de cercetare-dezvoltare, Legea salarizării unitare nr. 153/2017 și Legea 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

ART.18

- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.
- (2) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia, conform art. 57 Codul muncii.
- (3) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor, în condițiile art. 57(2) Codul muncii.
- (4) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege, conform art. 57(3) Codul muncii.
- (5) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri, conform art. 57(4) Codul muncii.
- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se poate face prin acordul părților, conform art. 57(6) Codul muncii.
- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească, conform art. 57(7) Codul muncii.

ART. 19

- (1) În vederea perfectării raporturilor de muncă și a stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor angajatorului și ale salariaților, angajarea în muncă se face prin încheierea contractului individual de muncă, în condițiile respectării legislației în vigoare.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector	Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte
Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector	Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte
Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic	Ioana CĂTANĂ – secretar
Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan	Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru
Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan	Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru
Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare	Florin IVAN – membru
Ec. Eugenia Lumița PÂNCĂ – Contabil Șef	Dr. Marcela DAN – membru
Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic	Mădălina ORBAN – membru

- (2) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), conform Anexelor 2 și 3, angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.
- (3) Angajarea și, respectiv, încheierea contractului individual de muncă se efectuează numai după verificarea prealabilă a competențelor profesionale și aptitudinilor persoanelor care solicită angajarea, conform prevederilor legale aplicabile.
- (4) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu angajatorul, respectiv UPM.
- (5) În UPM contractele individuale de muncă se încheie între rector și salariați.
- (6) Contractele individuale de muncă se încheie prin grija și pe cheltuiala UPM.

ART. 20

La încheierea contractului individual de muncă sau la modificarea acestuia, salariatul poate solicita asistență din partea organizației sindicale.

ART. 21

- (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.
- (2) În situațiile și condițiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată.
- (3) Personalul din învățământ poate încheia contract de muncă cu timp parțial, în condițiile legii și ale prezentului contract colectiv.

ART. 22

- (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația, sub sancțiunea 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 intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.
- (2) Informarea prevăzută la alin.(1) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art.17 și art.18 din Codul muncii.

ART. 23

Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza aprobării în Senatul UPM a listei cu cadrele didactice care prestează astfel de activități și a deciziei rectorului UPM emise în acest sens. Remunerarea activității astfel desfășurate se face potrivit prevederilor legale și a hotărârilor senatului și a consiliului de administrație.

ART. 24

- (1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre UPM și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în cadrul contractelor individuale de muncă.
- (2) Contractul colectiv de muncă și contractuale individuale de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

ART. 25

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

ART. 26

- (1) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștința salariaților posturile disponibile pe care urmează a fi efectuate angajări și condițiile de ocupare a acestora.
- (2) Până la ocuparea prin concurs a posturilor vacante, angajatorul poate delega alți salariați ai unității care să îndeplinească atribuțiile și responsabilitățile posturilor respective.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector	Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte
Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector	Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte
Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic	Ioana CĂTANĂ – secretar
Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan	Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru
Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan	Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru
Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare	Florin IVAN – membru
Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef	Dr. Marcela DAN – membru
Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic	Mădălina ORBAN – membru

- (3) Delegarea se va face în scris, cu acordul salariatului delegat și cu plata drepturilor salariale aferente grilei de salarizare a postului în cauză.
- (4) În cazuri excepționale, posturile vacante sau temporar vacante care nu au putut fi ocupate, în condițiile legii, prin concurs, pot fi ocupate în regim de cumul/plata cu ora de către salariații Universității, potrivit dispozițiilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază.
- (5) Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza deciziei rectorului Universității „Petru Maior” din Târgu Mureș, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale în vigoare.
- (6) În situația în care nu există posturi vacante sau temporar vacante, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în grade profesionale se face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior, potrivit dispozițiilor legale în vigoare.
- (7) În situațiile prevăzute la alin. (4), la încheierea contractului individual de muncă, salariatul poate fi asistat de reprezentantul desemnat al Sindicatului „Pro Educația”, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

ART. 27

Pentru verificarea în practică a competențelor profesionale și aptitudinilor noului angajat, la încheierea contractului individual de muncă se va stabili o perioadă de probă în condițiile prevăzute de legislația muncii.

ART. 28

- (1) Pe durata executării contractului individual de muncă, nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.
- (2) Prin excepție de la alin. (1), salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă, în situația în care acesta debutează, în cadrul unității, într-o nouă funcție sau profesie.

ART. 29

- (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.
- (2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare referitoare la felul muncii, locul său de muncă sau la drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.
- (3) În mod excepțional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.
- (4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
 - a) durata contractului;
 - b) locul muncii;
 - c) felul muncii;
 - d) condițiile de muncă;
 - e) salariul;
 - f) timpul de muncă și timpul de odihnă.
- (5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la alin.(4) sau la art.17 alin.(3) din Legea 53/2003 - Codul muncii, republicată, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract.
- (6) În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data realizării acordului de voință al părților.
- (7) Cu titlu de excepție, dacă contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, în cazurile și în condițiile expres prevăzute de Codul muncii, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data aducerii la cunoștință, în scris, salariatului.
- (8) Actul adițional nu se încheie în situația în care modificarea contractului individual de muncă rezultă din lege (ex. acordarea indexărilor, majorărilor salariale etc.).

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector	Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte
Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector	Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte
Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic	Ioana CĂTANĂ – secretar
Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan	Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru
Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan	Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru
Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare	Florin IVAN – membru
Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef	Dr. Marcela DAN – membru
Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic	Mădălina ORBAN – membru

ART. 30

- (1) Delegarea și detașarea se realizează în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii republicată. Delegarea se va face în scris, cu acordul salariatului delegat și cu plata drepturilor salariale aferente grilei de salarizare a postului în cauză.
 - a) Universitatea „Petru Maior” din Târgu Mureș are obligația de a consulta Sindicatul „Pro Educația” și salariatul, în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat, în altă unitate;
 - b) în situația în care un membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul Sindicatului „Pro Educația” pentru a-l susține în fața angajatorului;
 - c) pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare, conform art. 46 alin. (4) și art. 47 din Codul Muncii o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare, în baza art. 44 alin. (2) din Codul muncii;
 - d) pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al Sindicatului „Pro Educația”, cu toate drepturile și obligațiile corelative;
 - e) pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul Sindicatului „Pro Educația” toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea salariatului sau a Sindicatului.
- (2) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, angajatorul va solicita acordul salariatului și al Sindicatului, conform art. 44 alin. (1) din Codul Muncii.

ART. 31

- (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda, în ceea ce privește efectele sale, de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți, în cazurile prevăzute de lege.
- (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator
- (3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă.
- (4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ART. 32

- (1) Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate i se va rezerva postul didactic pe durata invalidității.
- (2) Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar.
- (3) Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.
- (4) Salariatul căruia i-a încetat calitatea de pensionar de invaliditate ca urmare a redobândirii capacității de muncă poate fi reintegrat, pe cât posibil, în funcția avută la data pierderii capacității de muncă.

ART. 33

- (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile care se includ în salariul de bază.
- (2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.
- (3) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector	Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte
Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector	Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte
Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic	Ioana CĂTANĂ – secretar
Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan	Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru
Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan	Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru
Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare	Florin IVAN – membru
Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef	Dr. Marcela DAN – membru
Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic	Mădălina ORBAN – membru

ART. 34

- (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de lege, prin unul dintre următoarele moduri:
 - a) de drept;
 - b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
 - c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți precum și în cazurile și în condițiile limitativ prevăzute de lege la art. 56 din Codul muncii.
- (2) În cazurile în care, la încetarea contractului individual de muncă, unitatea este obligată potrivit legii să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării în scris a salariatului a cauzei care determină încetarea contractului individual de muncă.
- (3) În perioada preavizului, salariații au dreptul, la cerere, să absenteze – motivat – până la jumătate din programul lor normal de lucru pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi. Orele ce urmează a fi absente se pot acorda prin cumul, în condițiile stabilite de angajator. Orele absente vor fi consemnate distinct în evidențele de prezență, iar orice accident sau eveniment petrecut în perioada de absentare nu va fi considerat ca fiind petrecut în timpul programului de lucru, unitatea declinându-și orice responsabilitate a eventualelor consecințe.

ART. 35

- (1) Este interzisă concedierea salariaților:
 - a) pe criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
 - b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.
- (2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:
 - a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
 - b) pe durata concediului pentru carantină;
 - c) pe durata în care salariații este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata concediului de maternitate;
 - e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
 - f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
 - g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
 - h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
 - i) pe durata efectuării concediului de odihnă;
 - j) pe durata rezervării postului didactic.
- (3) Salariații concediați pe motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și prin redistribuire conform pregătirii salariatului pe alte posturi în UPM, dacă acest lucru este posibil și doar cu acordul salariatului.

ART. 36

- (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.
- (2) Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaților este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității. Desființarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală și serioasă.
- (3) Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

ART. 37

- (1) În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, salariatul beneficiază de o compensație, conform legii, în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă în condițiile art. 64 din Codul muncii.
- (2) În situația în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura în limita posibilităților, un alt loc de muncă. În ipoteza în care nu dispune de astfel de posibilități, precum și în cazul salariaților concediați pentru motive care nu țin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenția locală de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii.
- (3) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de plăți compensatorii, conform legii.
- (4) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, Universitatea „Petru Maior” din Tîrgu Mureș va notifica, în scris, Sindicatului „Pro Educația” intenția de concediere, înainte de emiterea deciziei de încetare a contractului individual de muncă.

ART. 38

- (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 – 74 din Codul Muncii.
- (2) În cazul concedierilor pentru motive care nu țin de persoana salariatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurava afecta în ordine:
 - a) contractele de muncă ale salariaților care solicită plecarea din unitate;
 - b) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
 - c) contractele de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, la cererea lor;
 - d) contractele de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, la cererea unității;
 - e) contractele de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, în anul universitar respectiv;
 - f) contractele de muncă ale angajaților instituției, conform unei metodologii de evaluare, convenită de către părți;
- (3) În cazul în care la nivelul Universității există mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale ale persoanelor ce le ocupă.
- (4) Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, la luarea măsurii de desfacere a contractului individual de muncă pentru reducerea de posturi se aplică, în ordine, următoarele criterii minimale:
 - a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;
 - b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere/persoane cu grad de handicap în întreținere;
 - c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, persoanele cu handicap precum și salariații care mai au cel mult 3 ani până la pensionare.
- (5) În cazul în care măsura desfacerii contractului individual de muncă ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau de perfecționare a pregătirii profesionale și a încheiat cu instituția un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea angajatorului, o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va putea pretinde acestuia despăgubiri și nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.
- (6) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenția de concediere sindicatului din care face parte salariatul, înainte de emiterea deciziei de încetare.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr.ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

- (7) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de comisia paritară de la nivelul Universității.
- (8) Concedierile individuale sau colective, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, se fac cu respectarea L. 53/2003, art. 67, 68 și 69 și OUG 98/1999, art. 42, 43, iar conform OUG 36/2013, art. 7 și 8, persoanele concediate în condițiile de mai sus beneficiază de următoarele drepturi:
- indemnizație de șomaj, stabilită potrivit reglementărilor legale în vigoare;
 - venit lunar de completare care se stabilește odată cu indemnizația de șomaj și este egal cu diferența dintre câștigul salarial individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de concediere, stabilit pe baza clauzelor din contractul individual de muncă, dar nu mai mult decât câștigul salarial mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care s-a efectuat concedierea, comunicat de Institutul Național de Statistică, și nivelul indemnizației de șomaj.
 - plăți compensatorii, provenite din fonduri proprii, acordate de către instituție, în limita fondurilor disponibile, aprobate de Senatul Universității.
- (9) Venitul de completare prevăzut la alin. 8 lit. b) se acordă lunar, pe perioade stabilite diferențiat, în funcție de vechimea în muncă a persoanelor concediate, până la sfârșitul perioadei stabilite, după cum urmează:
- 12 luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 3 ani și până la 10 ani;
 - 20 de luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 10 ani și până la 15 ani;
 - 22 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă cuprinsă între 15 ani și până la 25 de ani;
 - 24 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă de cel puțin 25 de ani.”
- (10) În cazul în care angajatorul își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaților, are obligația de a înștiința în scris organizațiile sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Universitatea va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă din motive neimputabile acestora, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul unității în termen de 15 zile de la data anunțului.

ART. 39

- Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorul despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție și, respectiv 20 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere.
- În perioada preavizului, salariații au dreptul de a absenta jumătate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi ce i se cuvin.
- 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 își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă și prin contractul colectiv de muncă.

CAPITOLUL IV – TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ. CONCEDEILE

ART. 40

- Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, realizate în săptămâna de lucru de 5 zile.
- Prin excepție de la alin. (1), pentru personalul didactic de predare, durata fizică (nu convențională sau echivalentă) a timpului de lucru pentru norma de bază stabilită prin decizia senatului, este variabilă și determinată de Planul de învățământ, Statul de funcții și orarul studenților
- De comun acord angajat-angajator, pentru personalul didactic de predare, se pot desfășura activități specifice domeniului didactic și de cercetare și în zilele de sâmbătă și duminică, cu respectarea prevederilor legale.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector	Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte
Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector	Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte
Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic	Ioana CĂTANĂ – secretar
Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan	Prof.univ.dr.ing. Petruța BLAGA – membru
Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan	Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru
Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare	Florin IVAN – membru
Ec. Eugenia Lumința PĂNCĂ – Contabil Șef	Dr. Marcela DAN – membru
Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic	Mădălina ORBAN – membru

- (4) Pentru personalul didactic de predare prevăzut la alin. (3), durata timpului de muncă, incluzând orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48h/săptămână cu încadrarea în perioada de referință de cel mult 12 luni. La stabilirea perioadei de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a Contractului Individual de Muncă.
- (5) Pentru personalul didactic auxiliar, personalul administrativ, nedidactic, timpul de lucru începe și se termină la orele stabilite de către conducerea UPM și este de regulă în intervalul: 7,30-15,30.
- (6) În intervalul de timp prevăzut la alin. (2), salariații se află în timpul programului de lucru, având obligația de a respecta regulile privind disciplina muncii în instituție și de a efectua activitățile necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.
- (7) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
- (8) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul la 2 zile consecutive de repaus.
- (9) Repausul săptămânal se acordă, de regulă, sâmbăta și duminica.
- (10) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, precum și în zilele de sărbători legale, personalul didactic auxiliar și nedidactic în cauză beneficiază de compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.
- (11) În cazul în care din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază pentru munca prestată în zilele de sărbători legale, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru (art. 142 alin. 1-2 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii). Zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii sau cumulate pe o perioadă mai mare, în condițiile legii.

ART. 41

- (1) Durata maximă legală a timpului de muncă prestată în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore fizice pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (2) Prin excepție, durata timpului de muncă, poate fi prelungită peste 40 de ore pe săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 6 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore fizice pe săptămână.

ART. 42

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

ART.43

- (1) Salariații, pot fi solicitați să presteze ore suplimentare, numai cu acordul lor, în condițiile art. 120 alin.(2) din legea nr. 53/2003 - Codul muncii.
- (2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.
- (3) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.
- (4) În perioadele de reducere a activității angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

ART. 44

- (1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la art.43, alin. (3), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector	Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte
Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector	Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte
Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic	Ioana CĂTANĂ – secretar
Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan	Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru
Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan	Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru
Ec. Anuța BOROS – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare	Fiorin IVAN – membru
Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef	Dr. Marcela DAN – membru
Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic	Mădălina ORBAN – membru

75 % din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

- (2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la art.44, alin. (1), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100 % din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare

ART. 45

- (1) Plata muncii în condițiile art.44 se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatului reprezentativ, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.
- (2) Numărul total de ore suplimentare prestate de un salariat nu poate depăși 360 de ore fizice anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore fizice anual, este necesar acordul instituției.
- (3) Prevederile art. 43-45 nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora sau prin cumul de funcții.

ART. 46

- (1) Pentru personalul didactic de predare, norma didactică cuprinde activitățile menționate la art. 287 alin. 1-17 din LEN nr. 1/2011. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și este de cel mult 16 ore convenționale săptămânal, calculate ca medie pe cele două semestre.
- (2) Norma didactică se stabilește conform planului de învățământ și se calculează ca normă medie săptămânală, indiferent de perioada semestrului universitar în care este efectuată. Norma medie săptămânală se stabilește prin împărțirea numărului de ore convenționale din fișa individuală a postului la numărul de săptămâni înscris în planul de învățământ pentru activitatea didactică de predare și de seminar din întregul an universitar.
- (3) Ora convențională este ora didactică de activități de seminar, lucrări practice și de laborator, îndrumare de proiecte de an din învățământul universitar de licență.
- (4) În învățământul universitar de licență, o oră de activități de predare reprezintă două ore convenționale.
- (5) În învățământul universitar de master și în învățământul universitar de doctorat, o oră de activități de predare reprezintă 2,5 ore convenționale, iar o oră de activități de seminar, lucrări practice și de laborator, îndrumare de proiecte de an reprezintă 1,5 ore convenționale.
- (6) În cazul predării integrale în limbi de circulație internațională, la ciclurile de licență, master și doctorat, activitățile de predare, seminar sau alte activități pot fi normate cu un coeficient suplimentar multiplicativ de 1,25. Fac excepție de la această prevedere orele de predare a limbii respective.

ART. 47

Activitățile cuprinse în norma didactică, cuantificate în ore convenționale printr-o metodologie aprobată de senatul UPM sunt:

- de îndrumare a elaborării lucrărilor de licență;
- de îndrumare a elaborării disertațiilor de master;
- de îndrumare a elaborării tezelor de doctorat;
- alte activități didactice, practice și de cercetare științifică înscrise în planurile de învățământ;
- de conducere a activităților didactico-artistice sau sportive;
- de evaluare;
- de tutorat, consultații, îndrumarea cercurilor științifice studențești, a studenților în cadrul sistemului de credite transferabile;
- de participare la consilii și în comisii în interesul învățământului.

ART. 48

- (1) Norma didactică va fi stabilită în concret pentru fiecare funcție didactică, cu respectarea prevederilor art. 287 din Legea nr. 1/2011, Legea Educației Naționale, completată și modificată, fără a depăși limita maximă de 16 ore convenționale săptămânal.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

- (2) Constituirea normei didactice sau creșterea acesteia se poate face doar cu respectarea art. 287, alin. 13 și alin. 14 din Legea nr. 1/2011, Legea Educației Naționale, completată și modificată.
- (3) Activitățile didactice care excedează o normă didactică prevăzută la art. 287 din Legea nr. 1/2011, Legea Educației Naționale, completată și modificată, sunt remunerate în regim cumul sau plată cu ora, conform art. 288, alin 1 din Legea nr. 1/2011, Legea Educației Naționale, completată și modificată

ART. 49

- (1) Personalul nedidactic, didactic auxiliar și cel de cercetare are dreptul la o pauză de masă de minimum 30 minute, care se include în programul de lucru.
- (2) Evidența prezenței la serviciu pentru personalul de la alin. (1) se ține distinct pe fiecare Facultate/Departament/Direcție/Serviciu/Compartiment/Birou, pe baza condiții de prezență, în care personalul va semna zilnic, la începutul și sfârșitul programului de lucru.
- (3) Situația prezenței la serviciu se întocmește pe foaie colectivă de prezență, pe baza condiții de prezență, de către conducătorii fiecărei Facultăți/Departament/ Direcție/ Serviciu/ Compartiment/Birou, etc. și se depune la Registratura UPM, pentru Serviciul Resurse Umane, până la data de 1 a lunii următoare, pentru luna care s-a încheiat.
- (4) Pentru personalul didactic evidența prezenței se realizează potrivit procedurii stabilite de fiecare șef de departament, cu privire la prezența la activitățile didactice programate. Pentru celelalte activități sunt aplicabile prevederile art. 40 din CCM.
- (5) Înscrierile de date false în condica de prezență sau în foile colective de prezență constituie abatere disciplinară și va fi sancționată conform prevederilor legislației în vigoare și reglementărilor interne ale UPM.

ART. 50

Serviciul Resurse Umane ține evidența concediilor de boală, de studii și fără plată și a concediilor de odihnă.

ART.51

- (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
 - a) 1 și 2 ianuarie;
 - b) 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române
 - c) Vinerea Mare
 - d) prima și a doua zi de Paști;
 - e) 1 mai;
 - f) prima și a doua zi de Rusalii;
 - g) 1 iunie
 - h) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
 - i) 30 noiembrie – Sf. Andrei;
 - j) 1 decembrie;
 - k) 25 și 26 decembrie;
 - l) două zile lucrătoare pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- (2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.
- (3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.
- (4) În cazul în care, din motive justificate, salariații prestează activitate în zilele nelucrătoare/zile de sărbătoare legală, aceștia beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, acordate în următoarele 30 de zile.
- (5) Prevederile legale privind prestarea muncii suplimentare și a muncii în zilele de repaus săptămânal sau în zilele de sărbătoare legală de către personalul din sectorul bugetar se aplică și personalului din învățământ superior, în măsura în care nu există prevederi speciale.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

ART. 52

- (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau alte situații, după cum urmează:
- a) căsătoria salariatului 5 zile lucrătoare
 - b) căsătoria unui copil 3 zile lucrătoare;
 - c) nașterea unui copil 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;
 - d) deces soț, soție, părinți, socrii, copii, frați, surori sau bunici sau a altor persoane aflate în întreținere 5 zile lucrătoare;
 - e) schimbarea domiciliului 3 zile lucrătoare
 - f) donatorii de sânge conform legii;
 - g) schimbarea locului de muncă cu schimbarea reședinței 5 zile lucrătoare.
 - h) îngrijirea sănătății copilului/1 zi lucrătoare (pentru familiile cu un copil sau doi copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii) conform legii 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare pe an pentru îngrijirea sănătății copilului
- (2) Zilele libere prevăzute la alin. (1) se acordă numai în perioadele în care au avut loc evenimentele respective.
- (3) În situațiile în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin.(1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite.
- (4) Personalul care asigură suplinirea salariaților prevăzuți la alin. (1) va fi remunerat corespunzător, în condițiile legii.
- (5) Ziua liberă prevăzută la alin. (1) lit. h) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

ART. 53

- (1) Munca prestată între orele 22,00 - 6,00 este considerată muncă de noapte.
- (2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:
- a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
 - b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.
- (3) Salariații care desfășoară cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic, conform legislației în vigoare.
- (4) Potrivit reglementărilor legale în materie, angajatorii asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale prevăzute la alin. (3).
- (5) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.
- (6) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.
- (7) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

ART. 54

- (1) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.
- (2) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PĂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

ART. 55

- (1) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 16,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25 % din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.
- (2) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor.

ART. 56

- (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat de lege tuturor salariaților.
- (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
- (3) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului, din categoria personalului didactic auxiliar și nedidactic, una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.
- (4) Programarea concediilor de odihnă se va realiza până la data de 15 noiembrie a fiecărui an, pentru anul următor, de către conducerea universității, cu consultarea reprezentanților salariaților.
- (5) Ordinea efectuării concediilor de odihnă va fi stabilită eșalonat în tot cursul anului, ținându-se seama de buna desfășurare a activității, dar și de interesele salariaților.

ART. 57

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (2) Salariatul este obligat să efectueze concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.
- (3) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege.
- (4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, proporțional cu perioada efectiv lucrată.

ART. 58

- (1) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de cel puțin 40 de zile lucrătoare, conform art. 304 alin.13 lit. a) din Legea nr.1/2011, Legea Educației Naționale, completată și modificată. Durata anuală a acestuia se stabilește prin hotărârea Senatului Universitar.
- (2) Indemnizația de concediu (drepturile salariale aferente perioadei de concediu) se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la cererea salariatului, condiționat de existența resurselor financiare.
- (3) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se acordă proporțional cu numărul de zile de activitate prestată în anul calendaristic în cauză.
- (4) Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:
 - a) până la 5 ani vechime - 21 zile lucrătoare;
 - b) între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
 - c) peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.
- (5) Pentru personalul din cercetare se acordă același număr de zile, în funcție de vechimea în muncă, cu excepția personalului care lucrează în condiții periculoase (radiații, noxe chimice, etc.), la care se adaugă în plus între 5 – 10 zile lucrătoare.
- (6) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevătătorii, alte persoane cu handicap, pe baza documentelor specifice fiecărui caz, și tinerii în vârstă de până la 18 ani, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar, în conformitate cu art. 147 alin. (1, 2) din legea 53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

- (7) Personalul didactic, didactic auxiliar și personalul nedidactic din UPM beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar 6 zile lucrătoare. În Comisiile paritare se pot negocia între 6 și 10 zile de concediu de odihnă suplimentar.

ART. 59

- (1) În cazul angajaților care solicită pensionarea (pentru limita de vârstă, anticipată, anticipată parțială, invaliditate), se va proceda astfel:
- angajații UPM care solicită pensionarea, beneficiază de concediu de odihnă și indemnizația corespunzătoare acestuia pentru perioada de la începutul anului până la data la care se solicită pensionarea;
 - pentru perioada cuprinsă între data solicitării pensionării și încetarea activității, concediul de odihnă se compensează în bani;
- (2) În cazul în care concediul de odihnă a fost acordat și efectuat pentru întregul an calendaristic, iar încetarea activității are loc pe parcursul anului, salariatul este obligat să restituie unității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acel concediu.
- (3) Cadrele didactice care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în timpul anului universitar curent și pentru care nu s-a aprobat menținerea în funcție ca titular, pentru anul universitar următor, peste vârsta de pensionare, se pensionează la data împlinirii vârstei de pensionare

ART. 60

Salariații care pe lângă funcția de bază îndeplinesc - prin cumul - și o altă funcție cu normă întreagă, au dreptul la concediu de odihnă plătit numai pentru funcția de bază.

ART. 61

- Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională sau specializare profesională, conform prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii republicat.
- Concediile pentru formare profesională sau specializare profesională se pot acorda cu sau fără plată.
- Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa.
- Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului nu poate fi suplinită și ar prejudicia grav desfășurarea activității.

ART. 62

Pentru salariații care se încadrează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proporțional cu perioada lucrată de la încadrare până la sfârșitul anului calendaristic respectiv, în raport cu vechimea în muncă stabilită potrivit 58, alin. 4.

ART. 63

Concediile de odihnă, neefectuate, convenite salariaților cărora le-a încetat contractul de muncă, vor fi compensate în bani. Sumele convenite sunt egale cu indemnizația de concediu aferentă perioadei efectiv lucrate.

ART. 64

- Dacă în timpul concediului de odihnă intervine una dintre următoarele situații: salariatul se află în concediu medical, este chemat să îndeplinească îndatoriri publice, este chemat să satisfacă obligații militare, salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare (în țară ori în străinătate) sau în situațiile prevăzute la art. 52 alin. (1) din prezentul CCM, concediul de odihnă se consideră întrerupt.
- Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe și în cazul în care salariații intră în concediu pentru maternitate, ca și în cazul în care salariatul este rechemat, prin dispoziție scrisă a conducerii unității, numai pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența salariatului în unitate.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Fiorin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

- (3) În situația rechemării, cei în cauză au dreptul la rambursarea tuturor cheltuielilor de transport, precum și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu mai pot beneficia din cauza rechemării.
- (4) În aceste cazuri salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după încetarea situațiilor respective sau, eventual, la o dată stabilită printr-o nouă programare în cadrul aceluiași an calendaristic.
- (5) Indemnizația nu se restituie dacă concediul, o dată început, a fost întrerupt, ci se va face o regularizare între indemnizația cuvenită zilelor de concediu neefectuate și salariul cuvenit pentru perioada lucrată după întreruperea concediului. O dată programată perioada restantă a concediului de odihnă, angajatorul va plăti salariatului indemnizația cuvenită pentru această parte.

ART. 65

- (1) Personalul didactic auxiliar și nedidactic poate beneficia de concedii fără plată care pot fi acordate pentru rezolvarea unor situații personale, pentru 30 de zile sau pe durate determinate stabilite prin acordul părților, avându-se în vedere atât interesele salariatului, cât și necesitatea asigurării funcționării serviciului respectiv, în condițiile legii; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ.
- (2) Personalul didactic titular poate beneficia de concediu fără plată pe timp de un an universitar, o dată la 10 ani, cu aprobarea conducerii universității, cu rezervarea catedrei pe perioada respectivă.
- (3) Perioada de rezervare a postului didactic se consideră vechime în învățământ, conform Legii nr. 1/2011, Legea Educației Naționale, cu modificările și completările ulterioare.
- (4) Cererea cu privire la acordarea concediului fără plată, vizată de către șeful ierarhic, va fi depusă la registratura generală a UPM și va fi supusă aprobării conducerii instituției.
- (5) Salariații care urmează, completează sau își finalizează studiile, precum și cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau funcție în învățământ au dreptul la concedii fără plată pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii reprezintă vechime în muncă/învățământ.
- (6) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților.

ART. 66

Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

ART. 67

- (1) În cazul în care un salariat a lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, fie că a fost în concediu medical, fie că a fost în concediu fără plată, nu va mai avea dreptul la un concediu de odihnă pentru acel an.
- (2) În cazul în care perioadele de concedii medicale și de concedii fără plată, însumate, au fost de 12 luni sau chiar mai mari și s-au întins pe doi sau mai mulți ani calendaristici consecutivi, salariații nu pot beneficia decât de un singur concediu de odihnă, acordat în anul reînținerii activității, dacă nu a fost efectuat în anul în care s-a ivit lipsa de la serviciu, fie pe motive medicale, fie că au fost în concediu fără plată.

ART. 68

- (1) De regulă, pe durata concediilor plătite nu pot fi încadrate alte persoane, urmând ca sarcinile de serviciu ale titularilor posturilor să fie redistribuite.
- (2) În cazul în care sarcinile de serviciu ale titularilor posturilor, aflați în concedii plătite, nu pot să fie redistribuite, se poate încadra o altă persoană, cu contract de muncă pe perioadă determinată.

ART. 69

Pe durata concediilor fără plată mai mari de 30 de zile lucrătoare se pot încadra alte persoane cu contracte de muncă pe durată determinată sau pot fi ocupate prin cumul de funcții.

ART. 70

În urma desființării unui post sau a unui program de studii și după parcurgerea tuturor etapelor prevăzute de legislația în vigoare pentru reintegrarea, în instituția de învățământ superior sau cercetare, a personalului rămas

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

fără norma de bază în urma desființării postului sau a programului de studiu, angajatorul are obligația de a pune în aplicare prevederile Legii Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 71

Absența nemotivată de la serviciu, pentru o perioadă mai mare de 5 zile lucrătoare consecutive, în interval de 6 luni, atrage după sine aplicarea sancțiunilor disciplinare conform legislației în vigoare.

ART. 72

- (3) Pe lângă concediul paternal prevăzut la art. 52 alin. (1) lit. c) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 din OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.
- (4) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

ART. 73

Pentru cadrele didactice din UPM efectuarea concediului de odihnă este reglementată de Ordinul nr. 5559 din 7 octombrie 2011 pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ, cu completările și modificările ulterioare.

CAPITOLUL V – SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

ART. 74

- (1) Salarizarea personalului din Universitatea "Petru Maior" din Tîrgu Mureș se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare. Angajatorul nu poate negocia și stabili prin contractul individual de muncă salarii de bază sub salariul de bază minim prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.
- (2) UPM recunoaște și garantează dreptul angajaților săi de a evolua în carieră prin promovarea pe posturi, funcții sau trepte profesionale, obligându-se să depună toate eforturile pentru asigurarea condițiilor necesare realizării acestora. Promovarea personalului se face în condițiile încadrării în bugetul de cheltuieli de personal al universității și cu respectarea legislației în vigoare.
- (3) UPM recunoaște dreptul tuturor angajaților care îndeplinesc prevederile Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, de a candida pe funcții de conducere la UPM. Orice prevedere sau practică administrativă, contrară accesului la funcții, impunând condiții mai restrictive decât cele prevăzute de Legea nr. 1/2011, se consideră caducă.

ART. 75

- (1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani, în moneda națională, având componența prevăzută de art. 160 din Codul muncii.
- (2) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității și sancționarea celor vinovați de încălcarea acestui principiu.
- (3) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.
- (4) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale UPM.
- (5) Data la care se plătește salariul este 14 a lunii, respectiv 27 a lunii, pentru activitățile salariale din cadrul proiectelor/contractelor de cercetare.
- (6) Plata salariului se efectuează de regulă, în condițiile legii, prin virament într-un cont bancar.
- (7) Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PĂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

- (8) Angajatorul va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă.

ART. 76

- (1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform Legii nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.
- (2) Salariul de bază este reglementat în conformitate cu Legea nr. 153/2017, art. 38, alin. 3, 4, 5, 6 și 7, art. 39, alin 1 și alin. 2, precum și anexele acestei legi, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.
- (3) Premiile, sporurile, salariile diferențiate, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal se stabilesc în raport cu răspunderea, dificultatea și complexitatea sarcinilor, precum și cu nivelul de pregătire necesar funcției ocupate, respectiv cu calitatea prestației anterioare și cu performanțele obținute, în concordanță cu dispozițiile legislației în vigoare și reglementările proprii.
- (4) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.
- (5) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte, gradații și tranșe de vechime în învățământ
- (6) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă. Tranșele de vechime în muncă se calculează conform art. 10, completat cu art. 38 (7), din L. 153/2017.
- (7) Pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salariul de bază se determină prin aplicarea art. 39. (1) și (2) din L. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.
- (8) Pentru funcțiile didactice auxiliare la care gradul/treapta profesională nu mai apare în Anexa la L. 153/2017, salariul de bază se va stabili la gradația corespunzătoare vechimii în muncă de la gradul/treapta profesională imediat superior/superioară funcției pe care era încadrată persoana.
- (9) Salariul de bază pentru funcțiile de conducere se stabilește de către conducătorul instituției publice, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate.
- (10) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât și la gradul II, este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă și indemnizația de conducere, la nivel maxim, conform L. 153/2017, art. 19, capitolul 2, secțiunea 2.”
- (11) Personalul didactic din învățământ beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituției și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.
- (12) Metodologia și criteriile de acordare a gradației de merit se elaborează de către senatul universității.
- (13) Pentru personalul didactic de predare, care nu beneficiază de gradația de merit prevăzută la alin. (12), se acordă, prin concurs, un spor de performanță academică. Acest spor se acordă pentru un număr de până la 15% din posturile didactice de predare existente la nivelul instituției de învățământ superior și reprezintă 10% din salariul de bază deținut. Sporul de performanță academică se atribuie pe o perioadă de un an. Numărul de beneficiari, metodologia și criteriile de acordare a sporului de performanță academică se elaborează de către senatul universității și se va plăti exclusiv din venituri proprii, în limita fondurilor disponibile.
- (14) Pentru personalul de execuție angajat, consiliul de administrație poate stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii, în limita fondurilor disponibile. (conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, L. 153/2017).
- (15) În cazul în care unele drepturi salariale sunt stabilite prin lege între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective în comisia paritară, care se vor aproba de către senatul universității.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

- (16) Pentru personalul Universității se poate acorda din fonduri proprii primă de instalare, conform prevederilor legale specifice.
- (17) Părțile contractante convin ca personalul didactic și de cercetare să beneficieze, în condițiile legii, de un fond de cercetare pentru excelență academică, din venituri proprii, prin care să se deconteze cheltuielile: de participare și deplasare la conferințe științifice care publică articolele științifice în volume indexate ISI, de editare a cursurilor și cărților de specialitate în edituri recunoscute CNCIS și internaționale, de participare și/sau organizare a concursurilor studențești la nivel național și internațional; să se premieze articolele publicate în reviste cotate ISI și depunerea proiectelor, considerate eligibile, în calitate de director, conform Legii educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare.”
- (18) Personalul care deține titlul științific de doctor în domeniul în care își desfășoară activitatea, beneficiază de prevederile art. 14, coroborat cu art. 39 (3) din L. 153/2017.
- (19) Personalul didactic de predare poate primi un spor pentru conducătorii de doctorat de până la 1 % pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 10 % din salariul de bază (conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, L. 153/2017).
- (20) Pentru personalul didactic de predare din Universitate se acordă un spor de suprasolicitare neuropsihică, de 10% din salariul de bază, începând cu data de 1 decembrie 2018, conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, L. 153/2017.
- (21) Începând cu 1 decembrie 2018, Universitatea acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, potrivit legii. Indemnizațiile de hrană prevăzute se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1), conform L. 153/2017, art. 18, capitolul 2, secțiunea 2.
- (22) Până la intrarea în vigoare a normei de hrană prevăzută de L. 153/2017, Universitatea poate acorda, din fonduri proprii, tichete de masă, conform legislației în vigoare și tichete de creșă, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.
- (23) Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, conform L. 153/2017, art. 22, capitolul 2, secțiunea 3, pe baza unor documente justificative. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de legile în vigoare.
- (24) Universitatea poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitate didactică și de cercetare, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.
- (25) Premiile de excelență se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 8, L. 153/2017. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.
- (26) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către Comisia paritară din UPM, în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (2), cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, cu consultarea reprezentanților salariaților, acolo unde nu sunt constituite astfel de organizații sindicale.
- (27) (a) În anul 2018, Universitatea acordă o singură indemnizație de vacanță sau o singură primă de vacanță, după caz, sub formă de vouchere, în conformitate cu prevederile art. 1 alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare. Cuantumul voucherelor de vacanță acordate în temeiul Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 8/2009, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare, nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017.
- (b) Începând cu data de 1 decembrie 2018, Universitatea acordă, obligatoriu, o indemnizație de vacanță. Modalitatea de acordare se stabilește prin legile în vigoare.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCĂESCU – Rector
 Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector
 Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic
 Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan
 Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan
 Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare
 Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef
 Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte
 Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte
 Ioana CĂTANĂ – secretar
 Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru
 Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru
 Florin IVAN – membru
 Dr. Marcela DAN – membru
 Mădălina ORBAN – membru

- (c) Valoarea anuală a indemnizației de vacanță este la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic.
- (d) Indemnizația de vacanță prevăzută la alin. 27 și 28 ale acestui art. se acordă cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1), L. 153/2017.
- (28) Personalului angajat care nu dispune de locuință în localitatea unde are postul, i se poate acorda un ajutor financiar de decontare a cheltuielilor de transport, conform prevederilor L. 1/2011 și a Regulamentului negociat în Comisiile Paritare din unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa 2, ajutor neimpozabil, așa cum prevede L. 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare.
- (29) Universitatea poate acorda, pentru toate categoriile de personal, din venituri proprii, prin hotărâri ale Consiliului de Administrație, ajutoare de înmormântare, ajutoare pentru bolile grave și incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale, ajutoare pentru naștere, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, ajutoare neimpozabile conform L1/2011 și L. 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare.
- (30) Salariații care se pensionează având vechime în ramura învățământ superior mai mare de 10 ani, vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate;
- (31) Universitatea asigură resursa umană pentru a calcula și a depune:
- (a) Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană.
- (b) Primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.”
- (c) Contribuțiile de asigurări sociale și de sănătate datorate de angajați.
- (32) În raport cu condițiile de muncă în care se desfășoară activitatea, condiții periculoase sau vătămătoare, personalul salarizat poate primi un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.
- (33) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către UPM, în limita prevederilor din Regulamentul prevăzut la art. 23 din Legea 153/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.”
- (34) UPM poate acorda personalului didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare, din venituri proprii, și alte sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare, în condițiile legii și în limita sumelor aprobate de Senatul universității.
- (35) În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective în comisia paritară, care se vor aproba de către senatul universității.

ART. 77

- (1) În scopul salarizării și acordării drepturilor bănești prevăzute în contractul colectiv de muncă, părțile contractante se vor consulta pentru elaborarea proiectului de buget la nivelul instituției.
- (2) Pe baza fondurilor aprobate, părțile se vor consulta asupra utilizării acestora, pentru stabilirea salariilor și a celorlalte drepturi bănești, conform prevederilor legale aplicabile.
- (3) Modificarea salariului, a sporurilor salariale și tranșele de vechime se vor aplica, fără noi negocieri, în cazul unor reglementări legale ulterioare, în conformitate cu prevederile acestora aducându-se la cunoștința fiecărui angajat/categorii de angajați.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr.ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

ART. 78

- (1) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate didactică, sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și beneficiază de reducere la taxele de cazare în cămine și internate.
- (2) Personalul didactic delegat de unitate, care însoțește studenți în competiții naționale și internaționale beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și diurna, conform prevederilor legale. Decontarea acestor sume de către angajator se realizează conform legii
- (3) Întregul personal din învățământul superior precum și copiii acestora pot fi scutiți de plata taxelor percepute pentru eliberarea actelor de studii și a altor documente personale, precum și de acces în bibliotecile din sistemul Ministerului Educației Naționale, cu aprobarea senatului.
- (4) Pot beneficia de toate drepturi stipulate în alin. (1) și (3) și copii orfani de unul sau ambii părinți ce au avut activitate în sistemul de învățământ superior și biblioteci centrale universitare a căror activitate principală se încadrează în sectorul învățământ superior, subordonate Ministerului Educației Naționale.
- (5) UPM poate sprijini sindicatul pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, Ziua Bărbatului, 1 Iunie, Crăciunul și Anul Nou etc., prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii.
- (6) În cazul în care legislația aplicabilă o permite, în limita fondurilor UPM, salariații pot beneficia, în condițiile legii de tichete de masă, tichete cadou, tichete sociale, tichete de vacanță.

ART. 79

- (1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.
- (2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă sau recunoscută prin angajament de plată.
- (3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:
 - a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
 - b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
 - c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
 - d) acoperirea altor datorii.
- (4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.
- (5) Cotizația plătită de membrii de sindicat este deductibilă în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, potrivit prevederilor Codului Fiscal și se reține direct pe statul de plată cu acceptul salariatului conform Cererii de înscriere în sindicat.

ART. 80

UPM recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

ART. 81

UPM și reprezentanții salariaților își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

ART. 82

Finanțarea activităților de perfecționare profesională se asigură de către UPM în funcție de fondurile disponibile, pe baza unui plan anual de formare profesională întocmit conform Legii nr. 53/2003 republicată.

CAPITOLUL V – SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

ART. 83

- (1) Conducerea UPM se obligă să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților în toate aspectele legate de muncă.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

- (2) Măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă nu creează obligații financiare pentru angajați.
- (3) Obligațiile salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.

ART. 84

- (1) UPM, în calitate de angajator trebuie să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații privind riscurile și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său:
 - a) la angajare;
 - b) la schimbarea locului de muncă sau la transfer;
 - c) la schimbarea felului muncii;
 - d) la reluarea de către un angajat a activității după o întrerupere mai mare de 6 luni;
 - e) la introducerea unui nou echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
 - f) la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
 - g) la executarea unor lucrări speciale;
 - h) în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

ART. 85

- (1) În vederea supravegherii sănătății angajaților, în relație cu cerințele locului de muncă și în mod particular cu factorii nocivi profesionali, medicul de medicină a muncii, va efectua controlul medical la angajare, controlul medical periodic și examenul medical la reluarea activității, conform contractului colectiv de muncă și reglementărilor legale specifice.
- (2) Pentru respectarea legislației cu privire la medicina muncii UPM va încheia un contract în acest sens cu o societate comercială specializată în acest domeniu. Medicii de medicina muncii sunt independenți în exercitarea profesiei.
- (3) Sarcinile principale ale medicilor de medicina muncii constau în:
 - a) prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale;
 - b) supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă;
 - c) asigurarea controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă;
- (4) În vederea realizării sarcinilor ce le revin medicilor de medicină a muncii pot propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora;
- (5) Medicii de medicină a muncii sunt membri de drept în comitetul de securitate și sănătate în muncă;
- (6) Medicii de medicină a muncii stabilesc în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătățirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătății în muncă pentru fiecare angajat al UPM. Elementele programului sunt supuse avizării comitetului de securitate și sănătate în muncă.

ART. 86

- (1) Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor de securitate și sănătate în muncă.
- (2) Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă la nivelul UPM se efectuează în timpul programului de lucru.
- (3) Perioada în care se desfășoară instruirea prevăzută la alin. (2) este considerată timp de muncă.
- (4) Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă cuprinde 3 faze:
 - a) instruirea introductiv-generală (responsabilul SSM);
 - b) instruirea la locul de muncă (conducătorul locului de muncă);
 - c) instruirea periodică (conducătorul locului de muncă).

ART. 87

- (1) Rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se consemnează în mod obligatoriu în fișa de instruire individuală, cu indicarea materialului predat, a duratei și datei instruirii.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector
 Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector
 Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic
 Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan
 Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan
 Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare
 Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef
 Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte
 Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte
 Ioana CĂTANĂ – secretar
 Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru
 Jr. Vasile Daniei ȘTEFAN – membru
 Florin IVAN – membru
 Dr. Marcela DAN – membru
 Mădălina ORBAN – membru

- (2) După efectuarea instruirii, fișa de instruire individuală se semnează de către lucrătorul instruit și de către persoanele care au efectuat și au verificat instruirea.
- (3) Fișa de instruire individuală va fi păstrată de către conducătorul locului de muncă și va fi însoțită de o copie a ultimei fișe de aptitudini completate de către medicul de medicina muncii. Fișa de instruire individuală se păstrează în UPM, de la angajare până la data încetării raporturilor de muncă.
- (1) Participarea angajaților la procesul de instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă și însușirea cunoștințelor necesare este o obligație de serviciu.

ART. 88

- (1) În cadrul responsabilităților sale, UPM, în calitate de angajator are obligația să ia măsurile necesare pentru:
 - a) asigurarea securității și protecția sănătății salariaților;
 - b) prevenirea riscurilor profesionale;
 - c) informarea și instruirea salariaților;
 - d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.
- (2) Implementarea măsurilor privind securitatea și sănătatea în muncă se va face cu respectarea următoarelor principii generale de prevenire:
 - a) evitarea riscurilor;
 - b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
 - c) combaterea riscurilor la sursă;
 - d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
 - e) adaptarea la progresul tehnic;
 - f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
 - g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
 - h) adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
 - i) furnizarea de instrucțiuni și măsuri corespunzătoare lucrătorilor.

ART. 89

- (1) Ținând seama de natura activităților din instituție, UPM are obligația:
 - a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea salariaților, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;
 - b) ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății salariaților și să fie integrate în ansamblul activităților instituției și la toate nivelurile ierarhice;
 - c) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;
 - d) să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății salariaților, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;
 - e) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai salariaților care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate;
 - f) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării;
 - g) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea salariaților;
 - h) să asigure echipamente individuale de protecție;

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROSZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

- i) să acorde obligatoriu echipament individual de protecție nou, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție.

ART. 90

Fiecare salariat trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

ART. 91

Salariații au următoarele obligații:

- a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparatului, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) să comunice imediat angajatorului și/sau salariaților desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea salariaților, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- e) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;
- f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu salariații desemnați, atâta timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității salariaților;
- g) să coopereze, atâta timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu salariații desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul său de activitate;
- h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- i) să dea relațiile solicitate de către salariații desemnați, inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.
- j) să efectueze controlul medical organizat de către angajator, condiție esențială pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă, caracterul său obligatoriu fiind menținut pe întreaga durată a contractului individual de muncă, prin obligația efectuării controlului medical periodic, conform art. 20 din HG 355/2007, cu modificările și completările ulterioare și a prevederilor Codului muncii.

ART. 92

- (1) UPM desemnează personal tehnic de specialitate pentru a se ocupa de activitățile de protecție și de activitățile de prevenire a riscurilor profesionale din instituție, denumiți în continuare salariați/lucrători desemnați (responsabil SSM).
- (2) Salariații desemnați trebuie să aibă, în principal, atribuții privind securitatea și sănătatea în muncă și, cel mult, atribuții complementare.

ART. 93

- (1) Reprezentanții sindicatului au dreptul de a alege sau selecta un reprezentant al acestora denumit în continuare reprezentant ales al salariaților, cu răspunderi suplimentare specifice în domeniul securității și sănătății salariaților, ce îi reprezintă pe aceștia în ceea ce privește problemele referitoare la protecția securității și sănătății în muncă a salariaților.
- (2) Reprezentanții salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății salariaților au dreptul să solicite angajatorului sau salariaților desemnați să ia măsuri corespunzătoare și să prezinte propuneri în acest sens, în scopul diminuării riscurilor pentru salariați și/sau al eliminării surselor de pericol.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

- (3) Reprezentanții salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă sau salariații nu pot fi prejudiciați din cauza activităților la care participă, în această calitate și au alocat timp din programul normal de lucru.

ART. 94

Exercitarea atribuțiilor personalului medical de medicină a muncii se efectuează în conformitate cu prevederile contractului de prestații medicale de medicină a muncii și cu reglementările ministerului de resort.

ART. 95

Scopul comitetului de securitate și sănătate în muncă este acela de a asigura implicarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.

ART. 96

Comitetului de securitate și sănătate în muncă are următoarele atribuții:

- urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă;
- analizează factorii de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională, existenți la locurile de muncă;
- analizează și propune soluții pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- efectuează cercetări proprii asupra accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale;
- efectuează inspecții proprii privind aplicarea și respectarea normelor de securitate și sănătate în muncă;
- informează inspectoratele de protecție a muncii despre starea protecției muncii în propria unitate;
- realizează cadrul de participare a salariaților la luarea unor hotărâri care vizează schimbări ale procesului de producție (organizatorice, tehnologice, privind materiile prime utilizate etc.), cu implicații în domeniul protecției muncii;
- verifică aplicarea normativului-cadru de acordare și utilizare a echipamentului individual de protecție, ținând seama de factorii de risc identificați;
- verifică reintegrarea sau menținerea în muncă a salariaților care au suferit accidente de muncă, ce au avut ca efect diminuarea capacității de muncă;
- coordonează măsurile de securitate și sănătate în muncă și în cazul activităților care se desfășoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

ART. 97

Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din reprezentanți angajatorului și reprezentanți salariaților desemnați de organizația sindicală, din care vor face parte:

- rectorul UPM;
- reprezentanți ai angajatorului, din care fac parte directori, decani, salariați desemnați cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă, medicii de medicina muncii;
- reprezentanții salariaților.

ART. 98

- Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă se întrunește cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este necesar, la convocarea rectorului UPM desemnat ca Președinte al acestui Comitet.
- Întrunirea Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă se convoacă cu cel puțin 5 zile înainte, când se transmite și ordinea de zi stabilită.
- Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor și ia hotărâri cu votul a 2/3 din numărul membrilor prezenți.
- La fiecare întrunire se întocmește un proces verbal semnat de participanți.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

CAPITOLUL VI –SITUAȚII DE URGENȚĂ

ART. 99

- (1) Persoanele fizice și juridice sunt obligate sa respecte reglementările tehnice și dispozițiile de apărare împotriva incendiilor și să nu primejduiască, prin deciziile și faptele lor, viața, bunurile și mediul. Persoana care observă un incendiu are obligația să anunțe prin orice mijloc serviciile de urgență, primarul sau poliția și să ia măsuri, după posibilitățile sale, pentru limitarea și stingerea incendiului.
- (2) În caz de incendiu, orice salariat trebuie să acorde ajutor, când și cât este rațional posibil, semenilor aflați în pericol sau în dificultate, din proprie inițiativă ori la solicitarea victimei, a reprezentanților autorităților administrației publice, precum și a personalului serviciilor de urgență.

ART. 100

În cadrul responsabilităților sale, conducerea UPM prin rector în calitate de angajator are ca obligații principale:

- a) să stabilească, prin dispoziții scrise, responsabilitățile și modul de organizare pentru apărarea împotriva incendiilor în unitatea sa, să le actualizeze ori de câte ori apar modificări și să le aducă la cunoștința salariaților, utilizatorilor și oricăror persoane interesate;
- b) să asigure identificarea și evaluarea riscurilor de incendiu din unitatea sa și să asigure corelarea măsurilor de apărare împotriva incendiilor cu natura și nivelul riscurilor;
- c) să solicite și să obțină avizele și autorizațiile de securitate la incendiu, prevăzute de lege, și să asigure respectarea condițiilor care au stat la baza eliberării acestora; în cazul anularii avizelor ori a autorizațiilor, sa dispună imediat sistarea lucrărilor de construcții sau oprirea funcționării ori utilizării construcțiilor sau amenajărilor respective;
- d) să permită, în condițiile legii, executarea controalelor și a inspecțiilor de prevenire împotriva incendiilor, să prezinte documentele și informațiile solicitate și să nu îngreuneze sau să obstrucționeze în nici un fel efectuarea acestora;
- e) să permită alimentarea cu apa a autospecialelor de intervenție în situații de urgență;
- f) să întocmească, să actualizeze permanent și să transmită inspectoratului lista cu substanțele periculoase, clasificate potrivit legii, utilizate în activitatea sa sub orice formă, cu mențiuni privind: proprietățile fizico-chimice, codurile de identificare, riscurile pe care le prezintă pentru sănătate și mediu, mijloacele de protecție recomandate, metodele de intervenție și prim ajutor, substanțele pentru stingere, neutralizare sau decontaminare;
- g) să elaboreze instrucțiunile de apărare împotriva incendiilor și să stabilească atribuțiile ce revin salariaților la locurile de muncă;
- h) să verifice dacă salariații cunosc și respectă instrucțiunile necesare privind măsurile de apărare împotriva incendiilor și să verifice respectarea acestor măsuri semnalate corespunzător prin indicatoare de avertizare de către persoanele din exterior care au acces în instituție;
- i) să asigure întocmirea și actualizarea planurilor de intervenție și condițiile pentru aplicarea acestora în orice moment;
- j) să permită, la solicitare, accesul forțelor inspectoratului în unitatea sa în scop de recunoaștere, instruire sau de antrenament și sa participe la exercițiile și aplicațiile tactice de intervenție organizate de acesta;
- k) să asigure utilizarea, verificarea, întreținerea și repararea mijloacelor de apărare împotriva incendiilor cu personal atestat, conform instrucțiunilor furnizate de proiectant;
- l) să asigure și să pună în mod gratuit la dispoziție forțelor chemate în ajutor mijloacele tehnice pentru apărare împotriva incendiilor și echipamentele de protecție specifice riscurilor care decurg din existența și funcționarea unității sale, precum și antidotul și medicamentele pentru acordarea primului ajutor;
- m) să stabilească și să transmită către transportatorii, distribuitorii și utilizatorii produselor sale regulile și măsurile de apărare împotriva incendiilor, specifice acestora, corelate cu riscurile la utilizarea, manipularea, transportul și depozitarea produselor respective;
- n) să informeze de îndată, prin orice mijloc, inspectoratul despre izbucnirea și stingerea cu forțe și mijloace proprii a oricărui incendiu, iar în termen de 3 zile lucrătoare să completeze și să trimită acestuia raportul de intervenție;

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

- o) să utilizeze în instituție numai mijloace tehnice de apărare împotriva incendiilor, certificate conform legii;
- p) să îndeplinească orice alte atribuții prevăzute de lege privind apărarea împotriva incendiilor.

ART. 101

Salariații au următoarele obligații:

- a) să respecte regulile și măsurile de apărare împotriva incendiilor, aduse la cunoștința, sub orice formă, de administrator sau de conducătorul instituției, după caz;
- b) să utilizeze substanțele periculoase, instalațiile, utilajele, mașinile, aparatura și echipamentele, potrivit instrucțiunilor tehnice, precum și celor date de administrator sau de conducătorul instituției, după caz;
- c) să nu efectueze manevre nepermise sau modificări neautorizate ale sistemelor și instalațiilor de apărare împotriva incendiilor;
- d) să comunice, imediat după constatare, conducătorului locului de muncă orice încălcare a normelor de apărare împotriva incendiilor sau a oricărei situații stabilite de acesta ca fiind un pericol de incendiu, precum și orice defecțiune sesizată la sistemele și instalațiile de apărare împotriva incendiilor;
- e) să coopereze cu salariații desemnați de conducere, după caz, respectiv cu cadrul tehnic specializat, care are atribuții în domeniul apărării împotriva incendiilor, în vederea realizării măsurilor de apărare împotriva incendiilor;
- f) să acționeze, în conformitate cu procedurile stabilite la locul de muncă, în cazul apariției oricărui pericol iminent de incendiu;
- g) să furnizeze persoanelor abilitate toate datele și informațiile de care are cunoștința, referitoare la producerea incendiilor.

ART. 102

Organizarea activității de instruire a personalului angajat în muncă se va face avându-se în vedere responsabilitatea conducătorului instituției privind informarea și instruirea salariaților cu privire la actele normative, normele, regulile, măsurile specifice și actele de autoritate emise de instituție care reglementează managementul situațiilor de urgență, precum și asupra sarcinilor ce le sunt stabilite angajaților potrivit legii.

ART. 103

- (1) Instruirea persoanelor angajate în muncă în domeniul situațiilor de urgență constituie parte componentă a activității de pregătire desfășurate de instituție în domeniul managementului situațiilor de urgență, potrivit prevederilor legale în vigoare.
- (2) Instruirea salariaților în domeniul situațiilor de urgență este componentă a pregătirii profesionale și are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor necesare în vederea prevenirii și reducerii efectelor negative ale situațiilor de urgență sau ale dezastrelor la locul de muncă și în incinta instituțiilor și operatorilor economici.

ART. 104

- (1) Instruirea salariaților în domeniul situațiilor de urgență este obligatorie și trebuie să aibă un caracter permanent și susținut în timpul desfășurării procesului de învățământ și la locul de muncă.
- (2) Instruirea salariaților în domeniul situațiilor de urgență se face la angajare și periodic și se realizează prin următoarele categorii de instructaje:
 - a) instruirea introductiv-generală instructajul introductiv general;
 - b) instructajul specific locului de muncă;
 - c) instructajul periodic;
 - d) instructajul pe schimb, acolo unde situația o impune;
 - e) instructajul special pentru lucrări periculoase;
 - f) instructajul la recalificarea profesională;
 - g) instructajul pentru personalul din afara operatorului economic sau a instituției.

ART. 105

- (1) Instruirea în domeniul situațiilor de urgență se certifică prin înscrisuri realizate, după caz, în fișa individuală de instructaj în domeniul situațiilor de urgență, în registrul de predare-primire a schimbului sau în procesele-

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane, Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

verbale de instruire. Fișele individuale de instructaj se întocmesc pentru toate persoanele angajate, conform modelului prevăzut în lege. După efectuarea instructajelor este obligatorie completarea fișelor individuale de instructaj, înscrisul efectuându-se cu pastă sau cu cerneală.

- (2) Rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul situațiilor de urgență se consemnează în mod obligatoriu în fișa de instruire individuală, cu indicarea materialului predat care cuprinde noțiuni de apărare împotriva incendiilor și protecție civilă, durata și data instruirii.
- (3) După completare, fișa individuală de instructaj în domeniul situațiilor de urgență se semnează de persoana instruită și de către persoanele care au efectuat și au verificat instructajul.
- (4) Prin semnătură persoana instruită demonstrează participarea la instructaj, iar persoana care a verificat instructajul confirmă, pe baza examinării persoanei instruite, că aceasta și-a însușit cunoștințele. Conducătorii locurilor de muncă răspund de păstrarea fișelor individuale de instructaj în domeniul situațiilor de urgență pentru personalul din subordine.

ART. 106

- (1) Ținând seama de natura activităților din instituție, conducerea instituției se asigură că contractanții de servicii, executanții lucrărilor de construcții și montaj echipamente și instalații realizează obligațiile prevăzute în reglementările legale:
 - a) să realizeze integral și la timp măsurile de apărare împotriva incendiilor, cuprinse în proiecte, cu respectarea prevederilor legale aplicabile acestora;
 - b) să asigure luarea măsurilor de apărare împotriva incendiilor pe timpul executării lucrărilor, precum și la organizările de șantier;
 - c) să asigure funcționarea mijloacelor de apărare împotriva incendiilor prevăzute în documentațiile de execuție la parametrii proiectați, înainte de punerea în funcțiune.
- (2) Pentru organizarea, aplicarea, controlul și supravegherea activității de apărare împotriva incendiilor se constituie la nivelul UPM comisiei de apărare în domeniul situațiilor, formată din conducerea Universității.

ART. 107

Activitatea de apărare împotriva incendiilor în instituție se efectuează prin numirea personalului de specialitate cu atribuții în domeniul apărării împotriva incendiilor (responsabil SU), principale obligații sunt controlarea modului de aplicare a prevederilor legale pentru apărarea împotriva incendiilor prin activități specifice.

ART. 108

În vederea asigurării organizării evacuării și continuarea activității în cazul unor calamități se constituie celula de urgență la nivelul instituției conform legislației protecției civile.

CAPITOLUL VII – PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

ART. 109

UPM are următoarele obligații în vederea protecției maternității:

- a) să adopte măsuri în sensul prevenirii expunerii salariatelor gravide, salariatelor care au născut recent și/sau a celor care alăptează, la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
- b) să evalueze alături de medicul de medicina muncii, anual și să modifice condițiile de muncă, natura muncii, gradul și durata expunerii salariatelor oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și a oricărui repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării;
- c) să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei;
- d) să modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă, sau să o repartizeze în alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea și securitatea sa, în funcție de recomandările medicului de medicina muncii și a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale;
- e) să acorde salariatei căreia nu-i poate schimba locul de muncă, concediu de risc maternal, înaintea solicitării concediului de maternitate sau după revenirea acesteia din concediul postnatal obligatoriu;

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Fiorin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

- f) să acorde salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în cazul în care investigațiile medicale se pot efectua numai în timpul programului de lucru, cu păstrarea drepturilor salariale aferente;
- g) salariatele care beneficiază de dispozițiile lit. (f) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale;
- h) salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegare și nu vor fi detașate decât cu acordul lor și nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana lor.
- i) să asigure salariatelor care alăptează, două pauze pentru alăptare de o oră fiecare, pauze ce pot fi compensate, la cererea salariatei, cu reducerea duratei normale a timpului de lucru cu aceeași perioadă de timp, dar cu păstrarea drepturilor salariale.

ART. 110

Angajatorului, Universitatea "Petru Maior" din Tîrgu Mureș, îi este interzis să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu salariatelor aflate în concediu de maternitate, concediu de risc maternal, concediu pentru creșterea copilului în vîrstă de pînă la 2 ani, sau al copilului cu handicap, în vîrstă de pînă la 3 ani sau salariatei aflate în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de pînă la 7 ani sau în cazul copilului cu handicap, în vîrstă de pînă la 18 ani.

ART. 111

Salariatele care se încadrează într-una din situațiile prevăzute de legislația în vigoare privind protecția maternității la locul de muncă au următoarele obligații:

- a) să anunțe în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate;
- b) să se prezinte la medicul de familie pentru eliberarea documentului medical care să le ateste starea;
- c) să efectueze concediul postnatal obligatoriu de minimum 42 de zile.

ART. 112

Salariatelor gravide, cele care au născut recent sau care alăptează, le revin conform legii, următoarele drepturi:

- a) să solicite în scris de la UPM măsurile de protecție legale;
- b) schimbarea locului și condițiilor de muncă pentru securitatea sau sănătatea lor și a oricăror repercusiuni ce se pot răsfrînge asupra sarcinii ori alăptării;
- c) la un concediu de risc maternal acordat în întregime sau fracționat, pe o perioadă de maxim 120 de zile, cu plata indemnizației prevăzute de lege;
- d) la reducerea cu 1/4 a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale;
- e) nu vor fi constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut;
- f) nu vor desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau penibil, așa cum sunt ele definite prin lege.

ART. 113

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

ART. 114

Salariații care au în îngrijire copii cu handicap/necesități deosebite în vîrstă de pînă la 6 ani, respectiv pînă la 7 ani, la recomandarea medicului, pot lucra în program de minimum 1/2 normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat și vechimea integrală în muncă/învățămînt.

ART. 115

Prezentele clauze se completează cu prevederile OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă și normele metodologice de aplicare a acestora.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

CAPITOLUL VIII—FORMAREA PROFESIONALĂ

ART. 116

Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

ART. 117

- (1) Participarea la cursuri sau stagii de formare profesională poate fi inițiată de angajator sau de salariat, cu respectarea dispozițiilor legale, a prezentului contract colectiv de muncă și a contractului individual de muncă, astfel încât atitudinea părților să nu constituie abuz de drept.
- (2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu UPM, care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

ART. 118

Formarea profesională și evaluarea cunoștințelor salariaților UPM dobândite în urma participării la programe de formare profesională, în concordanță cu planurile de formare profesională și în legătură directă cu postul ocupat și atribuțiile asumate, se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de către universitate sau alte instituții abilitate;
- b) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- c) alte forme de pregătire convenite prevăzute de legislația în vigoare.

ART. 119

- (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de UPM, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către UPM, în calitate de angajator.
- (2) Salariații care, în condițiile prevăzute la alin. (1), participă la cursurile sau stagiile de formare cu scoatere parțială sau totală din activitate profesională beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 197 din Codul Muncii și au obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul Muncii.
- (3) 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.
- (4) Perioada cât salariații participă la cursuri/stagii de formare profesională, cu scoatere parțială sau totală din activitate constituie vechime în muncă.
- (5) Fiecare angajat care dorește să urmeze o formă de învățământ poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare pe baza unei cereri avizată de consiliul de administrație și aprobată de senatul universității. Reducerea se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care se menține calitatea de angajat și la începutul fiecărui an universitar a promovat toate examenele/ a obținut cel puțin numărul minim de credite în vederea promovării.
- (6) Neîndeplinirea uneia dintre aceste condiții conduce automat la obligația angajatului de a plăti integral taxa de școlarizare.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane / Școlarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

ART. 120

- (1) Salariații UPM beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154-158 din Codul muncii.
- (2) UPM va elabora anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, împreună cu reprezentanții Sindicatului "Pro Educația".
- (3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare la sediul Universității „Petru Maior” din Târgu Mureș.
- (4) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. Salariatul care a beneficiat de prevederile acestui alineat are obligația de a face dovada participării și absolvirii acestor cursuri de formare profesională.

ART. 121

- (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza criteriilor de performanță stabilite conform legii.
- (2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie.
- (3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de către evaluator, respectiv de către șeful ierarhic superior, în condițiile legii.
- (4) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de performanță, stabilite conform legii, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notarea criteriilor și stabilire a calificativului.
- (5) Rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale, precum și unele concluzii, se aduc la cunoștința salariatului evaluat de către cel care realizează evaluarea, acesta având obligația de a consemna în raportul de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (în cazul în care între evaluator și evaluat există diferențe de opinie pe care evaluatorul nu și le însușește).
- (6) Serviciul Resurse umane va gestiona procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale.
- (7) Contestațiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluării performanțelor profesionale individuale se formulează în termen de cinci zile de la luarea la cunoștință de către salariatul evaluat.
- (8) Contestațiile se depun la registratura UPM în vederea soluționării;
- (9) Angajatorul va soluționa contestațiile în zece zile calendaristice, comunicând rezultatul salariatului.
- (10) Angajatorul poate solicita comisia paritară pentru rezolvarea contestațiilor;
- (11) Salariatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației formulate se poate adresa instanței de judecată competentă, în condițiile art. 268 din Codul muncii.

CAPITOLUL IX: ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

ART. 122

- (1) Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele libertatea de opinie.
- (2) UPM se obligă să adopte o poziție neutră și imparțială față de organizația Sindicatului "Pro Educația" și/sau reprezentanții salariaților.

ART. 123

- (1) În Senatul universității, Consiliul de administrație, în consiliile facultăților, în birourile consiliilor facultăților și în comisia de etică vor fi prezenți ca invitați permanenți la ședințele acestora reprezentanții Sindicatului "Pro Educația" al salariaților din Universitatea „Petru Maior” din Târgu Mureș, afiliată la F.N.S. Alma Mater.
- (2) Procesul-verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizației sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.
- (3) Înștiințarea privind întrunirea acestora se face cu cel puțin 72 ore înaintea ședinței.
- (4) În vederea asigurării transparenței, Hotărârile CA, ale senatului UPM și consiliilor facultăților vor fi făcute publice conform prevederilor legii și puse la dispoziția Sindicatului "Pro Educația".

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Lumința PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr.ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

ART. 124

- (1) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 28 din Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată, angajatorul va pune la dispoziția reprezentanților Sindicatului ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de aceștia, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.
- (2) Părțile convin ca, semestrial, angajatorul să comunice reprezentanților organizației sindicale - prin diverse mijloace de comunicare stabilite de comun acord cu reprezentanții salariaților (Site-ul UPM, etc.) - situația economică și financiară a Universității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea acesteia, precum și orice alte informații de interes pentru angajații Universității.

ART. 125

Angajatorul are obligația să asigure derularea în condiții normale a procesului didactic pentru personalul didactic aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare profesională/sindicală, stagii de pregătire profesională/sindicală, schimburi de experiență, precum și alte acțiuni profesionale/sindicale în țară sau în străinătate și să le sprijine efectiv. Persoanele care preiau sarcinile didactice vor fi remunerate corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

ART. 126

- (1) Universitatea „Petru Maior” din Tîrgu Mureș asigură gratuit, în incintă, pentru activitatea Sindicatului „Pro Educația”, spațiul și mobilierul necesare, acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ), precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a unității.
- (2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea UPM ori proprietatea Sindicatului, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

ART. 127

- (1) La cererea Sindicatului și cu acordul scris al membrilor de sindicat, conducerea UPM va accepta încasarea cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale, vor fi virate în contul sindicatelor afiliate la F.N.S. Alma Mater.
- (2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

ART. 128

UPM recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului „Pro Educația” de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și în contractele individuale de muncă.

ART. 129

- (1) Universitatea „Petru Maior” din Tîrgu Mureș și Sindicatul „Pro Educația” își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.
- (2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și sunt obligatorii pentru Universitatea „Petru Maior” din Tîrgu Mureș și Sindicatului „Pro Educația”.
- (3) Pentru reprezentanții organizației sindicale participanți în comisiile care funcționează la nivelul ministerelor, angajatorii au obligația de a aproba participarea acestora pe perioada necesară desfășurării ședințelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arlna MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. Ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

ART. 130

- (1) Membrii organelor de conducere ale organizației sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.
- (2) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului și acțiunii civile în instanța judecătorească competentă.
- (3) Conducerea Universității va dispune măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, adoptând măsuri legale cu respectarea dispozițiilor art. 217 și 218 din Legea 62/2011 și ale art. 247 Codul muncii.

ART. 131

- (1) Conform principiului recunoașterii reciproce, activitatea sindicală desfășurată de liderii Sindicatului "Pro Educația" poate constitui activitate specifică, în cuantum stabilit de senatul universitar și va fi luată în considerare la întocmirea evaluării anuale a acestora. Totodată, UPM acordă membrilor organelor de conducere a Sindicatului, care lucrează nemijlocit în instituție, în calitate de salariați, dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile plătite pentru activități sindicale.
- (2) Conform principiului recunoașterii reciproce pentru membrii de sindicat care lucrează nemijlocit în Universitatea „Petru Maior” din Târgu Mureș au dreptul la zile libere plătite/an universitar, pe bază de învoire colegială, în vederea participării la acțiuni și activități sindicale.
- (3) Aceste reduceri ale programului lunar de muncă fac parte de drept și vor fi menționate în contractele individuale de muncă ale beneficiarilor, iar activitatea este asimilată ca vechime în muncă.
- (4) Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin comisia paritară.
- (5) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanților aleși în organele de conducere a Sindicatului "Pro Educația" nu li se poate modifica contractul individual de muncă și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al Sindicatului "Pro Educația".
- (6) Universitatea „Petru Maior” din Târgu Mureș recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Sindicatul "Pro Educația" de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.
- (7) UPM 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 salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

ART. 132

Reprezentanților aleși în organele de conducere ale Sindicatului "Pro Educația", precum și persoanelor care au deținut o asemenea funcție timp de patru ani de la încetarea mandatului nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor.

ART. 133

- (1) Schimbarea locului de muncă al liderului de sindicat, pe perioada mandatului, se poate face numai cu consimțământul acestuia.
- (2) UPM nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

ART. 134

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unitate, cu respectarea prevederilor legii, ale contractului colectiv de muncă și ale regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector

Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/prorector

Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic

Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan

Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan

Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare

Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef

Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic

Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte

Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte

Ioana CĂTANĂ – secretar

Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru

Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru

Florin IVAN – membru

Dr. Marcela DAN – membru

Mădălina ORBAN – membru

ART. 135

- (1) Drepturile prevăzute în contractul individual de muncă nu poate fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin contractul colectiv.
- (2) Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu cele ale prezentului contract colectiv de muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adițional.

ART. 136

UPM se obligă ca în contractele de asociere cu parteneri străini, pentru activități pe teritoriul României, să prevadă o clauză prin care partea străină se obligă să respecte drepturile prevăzute de legislația muncii în vigoare și în Contractul colectiv de muncă.

ART. 137

- (1) Reprezentanții salariaților recunosc dreptul UPM de a stabili, în condițiile legii și a Regulamentului de Ordine Interioară, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității, de a stabili normele de disciplină a muncii, cu consultarea reprezentanților salariaților, precum și cele de disciplină tehnologică.
- (2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărui angajat prin regulamentele interne, vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală, în completarea celor prevăzute de lege.
- (3) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de muncă.

ART. 138

- (1) Regulamentul intern se întocmește de către Universitatea „Petru Maior” din Târgu Mureș cu consultarea Sindicatului „Pro Educația”, potrivit legii.
- (2) Sindicatul „Pro Educația”, prin reprezentanții legali, participă la elaborarea Strategiei de dezvoltare a Universității cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

ART. 139

UPM se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învățământului către o terță persoană și să recupereze, conform legii, toate spațiile și terenurile care au aparținut de drept învățământului.

CAPITOLUL X: DISPOZIȚII FINALE**ART. 140**

În toate situațiile de reorganizare sau restructurare a instituției, drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept, rezultate din aceste operațiuni juridice.

ART. 141

Prezentul contract colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral de niciuna dintre părțile contractante.

ART. 142

Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte începând cu data înregistrării acestuia la ITM Mureș, în condițiile prevăzute de lege și va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare/postare pe site-ul www.upm.ro.

Încheiat astăzi, 26.03.2018, în 3 exemplare originale.

Prof.univ.dr. Călin ENĂCHESCU – Rector	Conf.univ.dr. Arina MODREA – președinte
Prof.univ.dr. Iulian BOLDEA – Director CSUD/Prorector	Ec. Gabriela BOANGĂR – vicepreședinte
Prof.univ.dr. Tatiana DĂNESCU – Prorector didactic	Ioana CĂTANĂ – secretar
Conf.univ.dr.ing. Mircea DULĂU – Decan	Prof.univ.dr. ing. Petruța BLAGA – membru
Conf.univ.dr. Giordano ALTAROZZI – Decan	Jr. Vasile Daniel ȘTEFAN – membru
Ec. Anuța BOROȘ – Șef Serviciu Resurse Umane/Salarizare	Florin IVAN – membru
Ec. Eugenia Luminița PÂNCĂ – Contabil Șef	Dr. Marcela DAN – membru
Jr. Emilian OLTEAN – Consilier Juridic	Mădălina ORBAN – membru