

**UNIVERSITATEA „DIMITRIE CANTEMIR” DIN TÂRGU MUREȘ,
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
PENTRU PERIOADA 2025-2027**

PROIECT

Pentru conformitate,
Președintele Senatului,
Prof. univ. dr. habil Teodor BODOAȘCĂ



CUPRINS:

- I. Părțile contractului (p. 3)
- II. APLICAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ (p. 3)
- III. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (p. 4)
 - A. Încheierea contractului individual de muncă (p. 4)
 - B. Executarea contractului individual de muncă (p. 5)
 - C. Modificarea contractului individual de muncă (p. 7)
 - D. Încetarea contractului individual de muncă (p. 7)
- IV. Condițiile de muncă și de protecția muncii (p.10)
 - a. Prevederi generale (p. 10)
 - b. Protecția maternității (p. 12)
 - c. Dispoziții referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați (p. 14)
- V. Salarizarea și alte drepturi salariale (p. 16)
- VI. Timpul de muncă și timpul de odihnă (p. 17)
- VII. Protecția salariaților (p. 20)
- VIII. Pregătirea și perfecționarea profesională a salariaților (p. 20)
- IX. Obligațiile salariaților (p. 21)
- X. Dispoziții finale (p. 22)

I. PĂRȚILE CONTRACTULUI

Art. 1 Prezentul contract colectiv de muncă (numit în cele ce urmează *contract*) se încheie între:

- **Universitatea „Dimitrie Cantemir” din Târgu-Mureș**, cu sediul în municipiul Târgu-Mureș, str. Bodoni Sandor nr. 3 - 5, Cod de identificare fiscală 17694128, având Contul IBAN RO **xxx** deschis la Banca Transilvania, reprezentată prin prof. univ. dr. habil Teodor Bodoască, în calitate de înlocuitor al Președintelui Consiliului de Administrație al Universității, numită în cele ce urmează **angajator**, și
- **Salariații Universității „Dimitrie Cantemir” Târgu-Mureș**, reprezentați prin:
 - **xxx**
 - **xxx**

Art. 2 Contractul se încheie cu respectarea Legii nr. 367/2022 privind dialogul social și Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

Art. 3 (1) Salariații Universității și-au desemnat, prin vot secret, reprezentanții împuterniciți pentru semnarea Contractului.

(2) Reprezentanții salariaților sunt mandatați de aceștia din urmă să negocieze clauzele contractului colectiv de muncă și să-l semneze în numele și pe seama tuturor salariaților Universității.

II. APLICAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 4 (1) Prezentul Contract colectiv de muncă constituie convenția încheiată între Universitatea „Dimitrie Cantemir” din Târgu-Mureș și salariații acesteia, prin reprezentanții lor liber aleși.

(2) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă unic și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(3) Prin prezenta convenție, părțile stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, urmărindu-se promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, prevenirea și evitarea conflictelor colective de muncă.

Art. 5 Prezentul contract colectiv de muncă se aplică tuturor salariaților din cadrul Universității „Dimitrie Cantemir” din Târgu-Mureș, indiferent că au această calitate la data negocierii și semnării contractului ori au dobândit ulterior această calitate.

Art. 6 Prezenta convenție se aplică pentru un termen de **2 ani**, cu începere de la data înregistrării lui la organele competente potrivit legii, cu posibilitatea prelungirii duratei sale de valabilitate prin acordul expres al părților, cu îndeplinirea formalităților cerute de lege în acest sens.

Art. 7 Contractul colectiv de muncă, încheiat cu respectarea legii și a principiului libertății și egalității părților în negocierea lui, constituie legea părților, fiind sigura formă de contract colectiv de muncă aplicabil salariaților Universității.

Art. 8 (1) Modificarea prezentului contract poate fi făcută de părțile semnate doar prin negocieri.

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

(3) Cererea de modificare va cuprinde dispozițiile contractului colectiv ce se doresc a fi modificate, sub sancțiunea ca, în caz contrar, să nu facă obiectul negocierii/modificării.

III. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ (încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare)

A. Încheierea contractului individual de muncă

Art. 9 Contractul individual de muncă este convenția în temeiul căreia persoana fizică – salariatul- se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea angajatorului în schimbul unei remunerații - salariul.

Art. 10 (1) Angajarea de personal constituie atribuția exclusivă a conducerii Universității.

(2) În demersurile de angajare și stabilire a drepturilor individuale, angajatorul va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice

alt criteriu care are ca scop ori efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă.

(3) Modalitatea de angajare a personalului constituie, şi ea, atribuţia exclusivă a organelor de conducere ale Universităţii, singurele limitări în acest sens fiind cele prevăzute de lege pentru anumite categorii de angajaţi.

(4) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea.

(5) Modalitatea efectivă de verificare a aptitudinilor este diferită, în funcţie de specificul postului vacant, probele fiind aduse la cunoştinţa candidaţilor în timp util.

Art. 11 (1) În demersul de încheiere a contractului individual de muncă regula o constituie încheierea acestora pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege.

Art. 12 (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor liber exprimat, în formă scrisă, în limba română.

(2) Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului, căruia-i revine şi obligaţia de înregistrare a contractelor la organele competente, de a le ţine în evidenţa cerută de lege.

Art. 13 Contractul individual de muncă are un conţinut minimal, prevăzut de lege, pe lângă care părţile pot negocia, în mod liber, clauze specifice.

B. Executarea contractului individual de muncă

Art. 14 Contractul individual de muncă se execută cu bună credinţă, în scopul efectuării muncii şi executării atribuţiilor şi obligaţiilor asumate de angajaţi, în condiţiile de muncă şi în schimbul unei remuneraţii plătite cu titlul de salariu de angajator.

Art. 15 Salariaţilor le revin, în principal, următoarele obligaţii:

- (a) de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului şi, respectiv, dispoziţiilor date de şeful ierarhic superior şi de conducătorul unităţii;
- (b) de a respecta disciplina muncii;
- (c) de a respecta prevederile cuprinse în regulamentele interne, în contractul de muncă colectiv şi individual;
- (d) de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;
- (e) de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

Art. 16 Toţi salariaţii Universităţii au următoarele obligaţii cu caracter special:

(1) Obligaţia de neconcurenţă, care îl obligă pe salariat să nu presteze, în interesul propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul.

(a) Obligația de neconcurență produce efecte cu respectarea dispozițiilor Codului muncii, pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă. Clauza de neconcurență își poate produce efectele și după încetarea contractului individual de muncă, pentru o perioadă de 6 luni, în cazul funcțiilor de execuție, și de 2 ani pentru cei care au ocupat funcții de conducere.

(b) Prevederile alin. (2) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept ori a intervenit din inițiativa angajatorului, pentru motive neimputabile salariatului.

(c) În cazul nerespectării obligației de neconcurență, salariatul este dator la plata de daune-interese egale cu de trei ori salariul de încadrare.

(d) În situația în care încălcarea obligației de neconcurență a produs un prejudiciu mai mare decât valoarea stabilită la aliniatul anterior, salariatul este obligat la repararea întregului prejudiciu, material ori moral, pe care l-a produs angajatorului.

(e) Daunele stabilite de angajator și aduse la cunoștința salariatului pot fi reținute din sumele datorate de angajator acestuia din urmă cu orice titlu, fără vreun alt demers ori procedură suplimentară.

(2) **Obligația de confidențialitate**, ce constituie obligația salariatului ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care a luat cunoștință în timpul executării contractului.

(a) Datele și/sau informațiile ce formează obiectul obligației de confidențialitate privesc următoarele: organizarea Universității și a unităților ce funcționează în cadrul ei, date financiar – contabile ori privitoare la activitățile desfășurate de către Universitate, forma și conținutul acestor activități.

Respectarea obligației de confidențialitate implică și respectarea secretului de serviciu, cu precizarea că informațiile ce constituie secret de serviciu se aduc la cunoștința salariatului.

(b) Nerespectarea obligației de confidențialitate atrage obligația de plată a daunelor-interese, convenite de părți la o sumă egală cu de trei ori salariul de încadrare.

Daunele astfel stabilite și aduse de angajator la cunoștința salariatului pot fi reținute din sumele datorate de angajator acestuia din urmă cu orice titlu, fără vreun alt demers ori procedură suplimentară.

În situația în care prejudiciul rezultat din nerespectarea obligației de confidențialitate este mai mare decât cuantumul convenit de părți, angajatorul poate solicita repararea întregului prejudiciu, în condițiile dreptului comun.

(3) Nerespectarea obligațiilor de neconcurență ori de confidențialitate constituie abatere disciplinară gravă, faptă ce atrage desfacerea disciplinară a contractului de muncă. Aplicarea sancțiunii de desfacere a contractului de muncă nu exclude răspunderea patrimonială a angajatului.

C. Modificarea contractului individual de muncă

Art. 17 (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat în mod unilateral de către angajator în privința locului muncii, prin delegarea sau detașarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării ori, după caz, a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

(3) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile și se poate prelungi cu încă 60 de zile.

(4) Detașarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(5) Salariatul delegat ori detașat în altă localitate decât aceea în care-și are sediul principal angajatorul, are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare. În cazul în care detașarea depășește 30 zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plătește o indemnizație egală cu 50% din salariul de bază zilnic.

Art. 18 Angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, și în cazul unor situații de forță majoră (apreciate ca atare de angajator), cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului.

D. Încetarea contractului individual de muncă

Art. 19 Contractul individual de muncă poate înceta de drept, ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea ori ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți.

Art. 20 Încetarea de drept a contractului individual de muncă are loc în condițiile și situațiile prevăzute de Codul muncii.

Art. 21 (1) Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului (concedierea) poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau motive care nu țin de persoana acestuia.

(2) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului pentru situația în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual ori colectiv de muncă, sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară, în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat ori în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Emiterea deciziei de concediere are loc în condițiile prevăzute în acest sens de dispozițiile Codului muncii.

(3) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului constituie o modalitate de încetare a contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de

salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității, în aceste situații concedierea putând fi individuală sau colectivă.

(4) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsurile active de combatere a șomajului și pot beneficia de eventualele compensații bănești acordate din fondurile statului.

Art. 22 (1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 al Codului muncii beneficiază de dreptul la un preaviz de 20 zile lucrătoare.

(2) Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului – demisia – produce efecte după împlinirea termenului de preaviz de 15 zile calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție și respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(3) Angajatorul poate dispune asupra renunțării totale ori parțiale la termenul de preaviz.

Art. 23 (1) Încetarea –la inițiativa salariatului- a contractului individual de muncă pentru angajații cu funcții didactice are loc la finalul anului universitar/școlar.

(2) Încetarea contractului individual de muncă anterior acestui moment are caracter excepțional, fapt ce implică obligația salariatului ce solicită încetarea raporturilor de muncă (indiferent de forma efectivă de încetare) de a returna sumele primite în avans ca urmare a stabilirii mediei anuale de ore.

(3) Având în vedere faptul că încetarea contractului de muncă anterior încheierii anului universitar produce prejudicii angajatorului, creîndu-i acestuia o perturbare a activității și cheltuieli neprevăzute, părțile convin ca angajatul să suporte daunele astfel create. În acest sens, părțile cuantifică de comun acord aceste daune la un nivel minim egal cu ultimele 3 (trei) salarii încasate de angajatul care solicită încetarea contractului de muncă.

(4) Angajatorul este îndreptățit să primească daunele astfel convenite fie direct, prin plata daunelor din proprie inițiativă de către fostul salariat fie pe calea unei acțiuni în justiție.

(5) În cazul în care angajatorul face dovada unui prejudiciu mai mare decât daunele minimale convenite, fostul salariat este obligat la acoperirea întregului prejudiciu.

Art. 24 (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți. Efectul suspendării îl constituie suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(2) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alineatul precedent, dacă prin efectul dispozițiilor unei legi speciale, ale contractului individual de muncă sau regulamente interne nu se prevede altfel.

(3) 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.

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

a) concediu de maternitate;

- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului;
- e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
- f) forță majoră;
- g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

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

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

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

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) ca sancțiune disciplinară;
- c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- d) în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- e) pe durata detașării.

(7) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.

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

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

IV. CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

a. Prevederi generale

Art. 25 (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) În scopul realizării obiectivului prevăzut la alineatul precedent, părțile contractante vor asigura măsurile minimale prevăzute de Legea securității și sănătății în muncă nr. 319 din 2006 precum și a normelor ei de aplicare.

(3) La stabilirea măsurilor vizând condițiile de muncă, părțile implicate vor ține seama de următoarele:

a) măsurile incluse în contractul colectiv de muncă să fie de natură să realizeze cel puțin asigurarea condițiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în norme; dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, până la asigurarea parametrilor minimali salariații beneficiind de compensări bănești sau de altă natură;

b) măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă vor fi stabilite împreună cu reprezentanții angajaților.

Art. 26 Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați și aplicarea eventualelor sancțiuni sunt de competența exclusivă a celor care angajează.

Art. 27 Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă normale, locuri de muncă cu condiții deosebite și locuri de muncă cu condiții speciale, stabilite potrivit reglementărilor legale.

Art. 28 (1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea, salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durata redusă a timpului de lucru, alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare, prevăzute de contractele colective de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități, unități și instituții; duratele de reducere a vârstei pentru pensionare sunt cele prevăzute în lege.

(2) Salariații încadrați în categoriile prevăzute la alin. 1 vor fi supuși obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicina muncii, în condițiile și la termenele ce se vor stabili prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și instituție.

Art. 29 (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii, în conformitate cu

reglementările elaborate de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă și este salarizat.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și la normele de protecție a muncii, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

(5) Contravaloarea echipamentului de protecție a muncii se suportă integral de către angajator.

Art. 30 (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, grupuri sanitare);

c) diminuarea până la eliminarea treptată a emisiilor poluante.

(2) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de angajator, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

(3) La angajare și, ulterior, o dată pe an, se va organiza examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apți pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta de angajator conform legii.

(4) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. 1. Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară deosebit de gravă.

(5) Examinarea medicală a salariaților la angajare și, ulterior, o dată pe an se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate.

Art. 31 (1) Părțile vor asigura un regim de protecție specială a muncii femeilor și a tinerilor în vârstă de până la 18 ani;

b. Protecția maternității

Art. 32 (1) În cadrul Universității se aplică prevederile O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

(2) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(4) Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă.

(5) Salariatele gravide ori care alăptează au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea, document în lipsa căruia angajatorul este exonerat de obligațiile sale prevăzute de lege (cu excepția obligațiilor prevăzute de [art. 5, 6, 18, 23](#) și [25](#) din O.U.G. 96/2003).

33 (1) Angajatorul are obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât salariatele gravide ori care alăptează să **NU**:

- a) fie expuse la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
- b) fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.

(2) Pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă, prevăzute în anexa 1 a OUG 96/2003, angajatorul este obligat să evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă natura, gradul și durata expunerii salariatelor însărcinate ori care alăptează, în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării. Rezultatul evaluării se aduce la cunoștința reprezentanților salariaților, în scris.

(3) În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată că este însărcinată ori alăptează are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea.

(4) Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

Art. 34 (1) În cazul în care o salariată este gravidă ori alăptează și desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, în sensul celor prevăzute de lege, angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale. Neîndeplinirea, din motive justificate în mod obiectiv, acestei obligații dă dreptul salariatei la concediu de risc maternal, după cum urmează:

- a) înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, salariatele prevăzute la [art. 2](#) lit. c);

b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariatele prevăzute la [art. 2](#) lit. d) și e), în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani.

(2) Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

(3) Eliberarea certificatului medical se va face în condițiile în care salariața s-a prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, conform normelor Ministerului Sănătății.

(4) Pentru salariatele care sunt însărcinate ori au născut recent și care își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, angajatorul se obligă ca, la solicitarea expresă a acestora, să le modifice locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare. Dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariaței respective. În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

(5) Salariatele însărcinate ori care au născut recent nu pot fi obligate să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenți sau condiții de muncă prevăzute în anexa 2 a OUG nr. 96/2003.

(6) Angajatorul se obligă să acorde salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

(7) Salariatele care alăptează au dreptul - în cursul programului de lucru - la două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(8) Salariatele însărcinate ori care au născut recent nu pot desfășura muncă de noapte ori muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat.

Art. 35 (1) Angajatorului nu va dispune încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariatei prevăzute la art. 2 lit. c) - e) al OUG nr. 96 din 2003, din motive care au legătură directă cu starea sa;

b) salariatei care se află în concediu de risc maternal;

c) salariatei care se află în concediu de maternitate;

d) salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;

e) salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

Această interdicție se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.

(2) Salariatele gravide, 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 deplasare, nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor și –indiferent de vârsta sarcinii- nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

(3) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate a muncii, angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea.

c. Dispoziții referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați

Art. 36 (1) În cadrul Universității se aplică dispozițiile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, după cum urmează.

(2) Prin egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

a) alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;

b) angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;

c) venituri egale pentru muncă de valoare egală;

d) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;

f) condiții de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare;

g) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;

h) organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;

i) prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

(3) Prevederile referitoare la nediscriminare se aplică tuturor angajaților, inclusiv persoanelor care exercită o formă de activitate în cadrul societății:

(4) Angajatorul promovează un cadru în care să fie eliminate orice forme de discriminare bazată pe criteriul apartenenței sexuale, inclusiv referitor la:

a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante din sectorul public sau privat;

b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă ori de serviciu;

c) stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;

d) stabilirea remunerației;

e) beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la securitate socială;

f) informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională;

g) evaluarea performanțelor profesionale individuale;

h) promovarea profesională;

i) aplicarea măsurilor disciplinare;

j) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;

k) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Art. 37 (1) Constituie discriminare bazată pe criteriul de sex orice comportament nedorit, definit drept hărțuire sau hărțuire sexuală, având ca scop sau efect:

a) de a crea la locul de muncă o atmosferă de intimidare, de ostilitate sau de descurajare pentru persoana afectată;

b) de a influența negativ situația persoanei angajate în ceea ce privește promovarea profesională, remunerația sau veniturile de orice natură ori accesul la formarea și perfecționarea profesională, în cazul refuzului acesteia de a accepta un comportament nedorit, ce ține de viața sexuală.

(2) Orice faptă care are ca efect încălcarea demnității personale a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, fapte definite anterior, constituie abatere gravă, fiind sancționată cu aplicarea unei sancțiuni.

(3) În vederea prevenirii acțiunilor de discriminare bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, persoanele ce se consideră discriminate pot adresa o sesizare scrisă conducătorului societății, sesizare confidențială, în termen de 30 de zile de la primirea sesizării conducătorul societății fiind obligat să-l informeze pe petent despre rezultatul cercetărilor precum și de măsurile dispuse.

V. SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 38 (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la salariul în bani convenit la încheierea contractului de muncă.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază precum și eventualele adaosuri și sporuri la acesta. La data semnării prezentei convenții toate sporurile și adaosurile sunt incluse în salariu.

Angajatorul are obligația de a achita contravaloarea muncii efectuate de salariat numai în situația în care aceasta a fost prestată integral, fiind îndeplinite toate atribuțiile de serviciu specifice postului, astfel cum sunt acestea precizate de angajator.

(3) Angajatorul poate acorda, în limita posibilităților, tichetele de masă, cu respectarea dispozițiilor imperative ale legii.

(4) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin, în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(5) Plata salariilor se face lunar, la data de 6 a fiecărei luni. Dacă data plății este într-o zi nelucrătoare, salariul se va achita cel târziu în prima zi lucrătoare ulterioară acestei date. Salariul aferent activităților didactice prestate în regim de plată cu ora se achită în data de 15 a lunii.

Art. 39 Angajatorul are obligația de a asigura permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la negocierea salariului, salariații fiind ținuti să realizeze sarcinile de serviciu încredințate ori care decurg din funcția sau postul deținut.

Art. 40 (1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale, între angajator și salariat.

(2) Salariul este confidențial. Încălcarea obligației de confidențialitate a salariului de către angajat constituie abatere disciplinară, sancțiunea aplicată fiind desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

(3) Angajatorul poate efectua plata salariului și prin virament într-un cont bancar ori pe card bancar.

(4) Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite (procură autentică) de acesta.

(5) Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

Art. 41 (1) Salariul minim la nivelul Universității este stabilit, în concordanță cu dispozițiile imperative ale legii.

(2) Salariul minim la nivelul unității este negociat pentru un program de muncă normal, de 8 ore zilnic.

(3) Coeficienții de ierarhizare în baza cărora se stabilesc salariile de bază pentru diferiții angajați ai instituției se stabilesc în raport cu salariul minim negociat pe unitate.

(4) Suma precizată la alin. (1) al prezentului articol se modifică de drept în situația în care, ca efect al unei dispoziții legale, se modifică nivelul salariului minim pe economie.

(5) În situația în care se impune, se vor încheia acte adiționale la contractele individuale de muncă ale persoanelor care, la data prezentei, au salarii sub nivelul pragului stabilit la pct. 1.

(6) În cazul în care, din motive obiective, angajatorul nu poate asigura salariul minim negociat, salariul poate fi diminuat, reducerea salarială operând de drept.

VI. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 42 (1) Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.

(2) 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.

(3) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore/zi, timp de 5 zile/săptămână, cu două zile de repaus.

(4) Cu titlu de excepție, datorită specificul activităților desfășurate în cadrul Universității, angajatorul poate opta pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

(5) Cu acordul sau la solicitarea salariatului, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, conform dispozițiilor codului muncii.

Art. 43 (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară poate fi efectuată în situația unor lucrări urgente pentru angajator ori în caz de forță majoră, în restul situațiilor putând fi efectuată doar cu acordul salariatului.

(3) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.

(4) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei timpului de muncă suplimentar.

(5) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin regulamentul intern.

Art. 44 (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În situațiile în care angajatorul consideră că repausul în zilele de sâmbătă și duminică prejudiciază desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile ale săptămânii, stabilite de angajator și aduse la cunoștința salariatului.

(3) În situația prevăzută la alin. (2), salariații pot beneficia de un spor la salariu, stabilit prin negociere directă în contractul individual de muncă.

(4) În situații de excepție, angajatorul poate stabili ca zilele de repaus săptămânal să nu fie acordate cumulat, ci după o perioadă de activitate continuă de până la 15 zile calendaristice.

(6) În cazul unor lucrări urgente, apreciate ca atare de către angajator, repausul săptămânal poate fi decalat ori suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(7) Salariul de bază pentru funcția de paznic se consideră negociat pentru o medie anuală de 170 ore/lună. Salariul astfel negociat se acordă indiferent de numărul de ore efectiv prestate, fără acordarea de zile libere, de plăți suplimentare etc.

Art. 45 Sunt zile de sărbătoare legală cele stabilite ca atare prin dispoziții legale.

Art. 46 (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților, acest drept neputând forma obiectul cesiunii, renunțării sau limitării.

(2) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. Durata concediului de odihnă pentru salariații cadre didactice este cel stabilit de Legea Învățământului superior nr. 199/2023.

(3) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, în baza programării colective stabilite de angajator, conform specificului activității desfășurate de acesta.

(4) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu ce reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

(5) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în cazul unor lucrări urgente ori în caz de forță majoră.

(6) În situația în care salariatul pleacă din cadrul instituției după ce beneficiază de concediul de odihnă și de indemnizația aferentă, fără să-și fi desfășurat activitatea până la sfârșitul anului calendaristic, trebuie să returneze Universității sumele încasate în avans, pe nedrept.

(7) În concordanță cu dispozițiile aliniatului anterior, angajatorul este îndreptățit să rețină partea din indemnizație încasată de angajat pentru zilele de concediu efectuate în avans, respectiv pentru zilele de concediu aferente lunilor rămase între data încetării contractului de muncă și sfârșitul anului calendaristic. Reținerea se face de angajator de drept, din drepturile salariale datorate angajatului.

Art. 47 (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, după cum urmează :

- a) căsătoria salariatului - 5 zile (+ 10 zile dacă salariatul a urmat un curs de puericultură);
- b) căsătoria unui copil - 2 zile;
- c) nașterea unui copil - 2 zile;
- d) decesul soțului, copilului, părinților, socrilor - 3 zile;
- e) decesul bunicilor, fraților, surorilor - 1 zi;
- f) donatorii de sânge - conform legii;
- g) la schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași unități, cu mutarea domiciliului în altă localitate - 5 zile.

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată, a căror durată nu poate fi mai mare de 30 de zile calendaristice.

Art. 48 (1) Munca prestată între orele 22,00 - 6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) Durata normală a muncii de noapte nu va depăși 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.

(3) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic.

VII. PROTECȚIA SALARIAȚILOR

Art. 49 (1) În scopul prevenirii accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, pentru supravegherea efectivă a condițiilor de igienă și sănătate în muncă, precum și în vederea asigurării controlului medical al salariaților atât la angajarea în muncă, cât și pe durata executării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii organizat de angajator ori care funcționează autonom, distinct de structura organizatorică a angajatorului.

(2) În exercitarea sarcinilor sale, medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinată de starea de sănătate a acestora.

(3) Nerespectarea de către salariați a deciziei de schimbare a locului de muncă ori a felului muncii, decizie dată de angajator în urma propunerilor medicului de medicina muncii formulate conform aliniatului precedent, constituie abatere gravă a salariatului, care va fi sancționată corespunzător.

VIII. PREGĂTIREA ȘI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art. 50 (1) Formarea profesională a salariaților are ca obiective principale adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă, obținerea unei calificări profesionale corespunzătoare și actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază, dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale.

(2) Formarea profesională a angajaților se realizează distinct, în funcție de categoria de personal, după cum urmează:

a) cadre didactice – formarea profesională a acestei categorii de personal se realizează prin programele de pregătire urmate de fiecare cadru didactic, programe ce constau în :

- înscrierea la studiile universitare de masterat;
- înscrierea la studiile universitare de doctorat;
- participarea la simpozioane științifice și sesiuni de comunicări din țară și străinătate;
- publicarea de studii și articole științifice;

b) personal administrativ – formarea profesională a acestei categorii de personal se realizează prin participarea fiecărui angajat la programe de pregătire profesională și instruire, distinct, în funcție de postul ocupat.

Art. 51 (1) În funcție de necesitățile angajatorului, acesta poate organiza cursuri de calificare în scopul menționat la aliniatul anterior ori, după caz, poate solicita organizarea acestor cursuri furnizorilor de servicii de formare profesională.

(2) Organizarea cursurilor și absolvirea lor de către angajați nu-l obligă pe angajator la trecerea angajaților în altă muncă ori la majorări salariale etc.

(3) Decizia de organizare a cursurilor precum și nominalizarea persoanelor care să participe la aceste cursuri revine, exclusiv, angajatorului.

(4) Participanții la cursurile de perfecționare au obligația de a încheia contracte de școlarizare ce constituie anexă la contractul de muncă. Contractele de școlarizare se negociază între angajator și angajat, acesta din urmă asumându-și obligația de a presta muncă în favoarea angajatorului pentru un termen egal cu cel puțin de trei ori durata cursului a cărui contravaloare a fost suportată de angajator.

Nerespectarea de către salariat a obligației menționate mai sus ori refuzul acestuia de a semna contractul de școlarizare, atrage răspunderea patrimonială (suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională) și disciplinară a angajatului (fapta constituie abatere gravă).

(5) Dispozițiile aliniatului precedent se aplică și în situația în care angajatul nu finalizează cursurile ori, dacă după absolvire, nu promovează examenul final .

(6) În afara formelor de pregătire profesională prevăzute la articolul anterior, salariați pot beneficia, la cerere, de concedii pentru formare profesională, care se pot acorda, cu sau fără plată.

IX. OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR

Art. 52 (1) În afara obligațiilor stabilite în mod expres în sarcina salariaților, în cadrul contractului individual de muncă ori în conținutul prezentului contract, salariații mai au următoarele obligații:

- Să-și îndeplinească întocmai și la timp sarcinile profesionale ce le revin ori care îi sunt date de angajator;

- Să respecte ordinea și disciplina la locul de muncă precum și programul de muncă, folosind cu maximă eficiență timpul de muncă;

- Să-și îmbunătățească permanent nivelul pregătirii profesionale și să-și îndeplinească cu profesionalism atribuțiile;

- Să respecte cu strictețe secretul profesional și obligațiile de confidențialitate și neconcurență;

- Să aibă un comportament decent și moral, o ținută corespunzătoare, dând dovadă de cinste și corectitudine;

- Să nu furnizeze date ori documente ale Universității sau privitor la activitățile desfășurate de aceasta.

(2) Nerespectarea de către salariați a obligațiilor legale ori cele ale prezentului contract, precum și cele ale contractului individual de muncă ori ale regulamentelor interne și de ordine interioară, atrag răspunderea disciplinară a salariaților, cu obligația de reparare integrală a prejudiciilor create.

Art. 53 (1) Angajatorul poate stabili, pentru fiecare funcție/loc de muncă, munca propriu zisă care se prestează de angajat, sub forma unor atribuții exprese ori, după caz, sub forma normei de muncă.

(2) Atribuțiile astfel stabilite exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese de muncă determinate.

Norma de muncă astfel stabilită va cuprinde atât timpul productiv cât și timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic ori cel pentru pauzele legale din cadrul programului de muncă.

(3) Normele de muncă ori, după caz, atribuțiile exprese, sunt obligatoriu de respectat de către angajați începând cu data la care le-au fost aduse la cunoștință, orice contestații privitoare la acest aspect fiind negociate și stabilite între angajator și reprezentanții liber aleși ai salariaților.

X. DISPOZIȚII FINALE

Art. 54 (1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părțile contractante.

(2) În situația în care apar aspecte noi, ce nu sunt reglementate prin prezenta convenție, părțile se obligă să ia, prin negocieri, măsurile ce se impun în vederea completării ei, în urma negocierilor purtate în acest sens .

(3) Aplicarea dispozițiilor prezentului contract poate fi suspendată, înceta ori poate fi prelungită prin acordul părților.

Art. 55 (1) Prezentul contract se încheie pentru un termen de un an, cu începere de la data înregistrării la organele de stat competente potrivit legii.

(2) Prezentul Contract colectiv de muncă este întocmit, în urma și pe baza negocierilor purtate de părți, care prin semnare atestă faptul că și-au dat consimțământul în mod liber.

REPREZENTANTUL ANGAJATORULUI

REPREZENTANȚII SALARIAȚILOR

P. PREȘEDINTELE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

PROF. UNIV. DR. HABIL TEODOR BODOAȘCĂ