



ACT ADITIONAL NR. 1/19.10.2015 LA

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNREGISTRAT DE ITM ÎN REGISTRUL DE EVIDENȚĂ A CONTRACTELOR COLECTIVE DE MUNCĂ NR. 109/29.04.2014

UNIVERSITATEA POLITEHNICA TIMIȘOARA
SINDICATUL LIBER DIN UNIVERSITATEA POLITEHNICA TIMIȘOARA

Înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Munca Timis cu nr. _____ din data de _____

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al prevederilor art. 128 și art. 137 și urmat. din Legea nr. 62/2011 - Legea dialogului social și al Legii nr. 53/2003 - Codul muncii - republicată, Legii nr. 1/2011 – Legea Educației Nationale, s-a încheiat prezentul act adițional la Contractul colectiv de muncă unic la nivelul Universității Politehnica Timisoara, între următoarele părți contractante:

1. pentru angajator - Universitatea POLITEHNICA Timișoara:
 - Prof.dr.ing.Viorel-Aurel ȘERBAN – Rectorul Universității Politehnica Timișoara
 - Dr.ing. Florențiu STAIKU – Director General Administrativ
 - Ec.Florin MICLEA – Director financiar contabil
 - Dorina RUȘEȚ – Director Resurse Umane
 - Alina-Monica ATANASESCU – Consilier Juridic
2. pentru sindicat - Sindicatul Liber din Universitatea POLITEHNICA Timișoara:
 - S.I.dr.ing. Corneliu-Eusebiu PODOLEANU – Presedinte S.L.U.P.T.
 - Prof.dr.ing. Ilare BORDEAȘU – Președinte de Onoare S.L.U.P.T.
 - S.I.dr.ing. Sebastian-Titus DUMA – Secretar General S.L.U.P.T.
 - Dr.ing. Agneta LOVASZ – Vicepreședinte responsabil cu personalul didactic auxiliar și nedidactic S.L.U.P.T.
 - Conf.dr.ing. Eugen PĂMÎNȚAȘ - Membru Consiliul S.L.U.P.T.

Contractul Colectiv de Muncă se modifică și se completează după cum urmează:

- I. Alin. 3 al art. 7 se modifică și va avea următorul cuprins:

Art. 7

- (1) Părțile convin să sărbătorească 5 Octombrie Ziua Mondială a Educației, organizand împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice dedicate acestui eveniment.
- (2) Părțile convin să sărbătorească 19 Noiembrie Ziua Națională a Cercetătorului, organizand împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice dedicate acestui eveniment.
- (3) Părțile convin să sărbătorească 11 Noiembrie Ziua UPT, respectiv 10 Mai ziua SLUPT, organizand împreună în timpul programului de lucru, manifestări specifice dedicate acestor evenimente. În perioada premergătoare zilei de 10 Mai, SLUPT cu sprijinul logistic și material al UPT va organiza acțiuni de socializare cu caracter cultural, sportiv, educativ pentru promovarea Dialogului Social în instituțiile de învățământ superior.



- (4) Părțile se angajează să organizeze în comun acțiuni sportive și să sprijine organizațiile sportive ce își desfășoară activitatea sub tutela UPT.

II. Alin. 2 al art. 23 se modifică și va avea următorul cuprins:

ART. 23

- (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauza de masă.
- (2) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
- (3) Evidența prezenței la serviciu 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.
- (4) Situația prezenței la serviciu se întocmește pe fișe colective de pontaj, pe baza condiții de prezență, de către conducătorii fiecărui Facultate/Departament/ Direcție/Serviciu/Compartiment/Birou, etc. și se depune la Registratura UPT, pentru Direcția Resurse Umane, până la data de 1 a lunii următoare, pentru luna care s-a încheiat.
- (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 UPT.

III. La art. 26 se introduce aliniatul 6, art. 26 având următorul cuprins:

ART. 26

- (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. căsătoria fraților/surorilor 3 zile lucrătoare;
 - d. nașterea unui copil 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă au urmat un curs de puericultură;
 - e. decesul rudelor până la gradul III (părinți, copii, frați, surori sau bunici)/sot/sotie ale salariatului 5 zile lucrătoare;
 - g. donatorii de sânge conform legii;
 - h. schimbarea locului de muncă cu schimbarea reședinței/domiciliului 5 zile lucrătoare.
 - i. deces socrii salariatului 3 zile lucrătoare
- (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 de la alin. 1 intervin în perioada efectuării concediului legal de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite.
- (4) Zilele libere menționate la art. 26, alin. 1 nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

IV. La art. 33 se introduce aliniatul 6, art. 33 având următorul cuprins:

ART. 33

- (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat 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 face la sfârșitul anului, pentru anul următor, de către conducerea universității, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a 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.
- (6) Acordarea tichetelor de vacanță se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare și în funcție de alocarea finanțării din partea MECN.

V. La art. 35 se introduce aliniatul 1[^]1, iar aliniatul 4 se modifică, art. 35 având următorul cuprins:

ART. 35

- (1) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se acordă proporțional cu numărul de zile de activitate prestată în anul calendaristic în cauză.

1[^]1 La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.

- (2) Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:
 1. până la 5 ani vechime - 21 zile lucrătoare
 2. între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare,
 3. peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare
- (3) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare (incadrate astfel conform prevederilor legale), nevătătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de maxim 5 zile lucrătoare.
- (4) Acordarea zilelor de concediu de odihnă suplimentare se face numai dacă, în UPT au fost determinate conform prevederilor legale locurile de muncă unde salariații lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, precum și nominal salariații ce lucrează în aceste condiții

VI. La art. 42 alin. 1, 2 și 5 se modifică, alin. 4 se abrogă, art. 42 având următorul cuprins:

ART. 42

- (1) Dacă în timpul efectuării concediului de odihnă intervine una dintre următoarele situații: incapacitate temporară de muncă, concediu de maternitate, concediu de risc maternal, concediu pentru îngrijirea copilului bolnav, ori salariatul este chemat să îndeplinească îndatoriri publice, este chemat să satisfacă obligații militare, urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare (în țară ori în străinătate), concediul de odihnă se întrerupe urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația care a determinat întreruperea, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate
- (2) Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe 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.
- (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) Abrogat
- (5) În cazul în care indemnizația de concediu a fost plătită salariatului înainte de plecarea sa în concediu, aceasta nu se restituie dacă concediul, o dată început, a fost întrerupt în condițiile legii, 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.



VII. La art. 44 se introduc aliniatele 2 și 3, art. 44 având următorul cuprins:

ART. 44

- (1) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.
- (2) Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.
- (3) Fac excepție de la prevederile alin. (2) concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156 din Legea nr. 53/2003.

VIII. Art. 45 se modifică și va avea următorul cuprins:

Art. 45

- (1) În cazul în care un salariat a lipsit de la serviciu întregul an calendaristic, deoarece a fost în concediu fără plată, nu va mai avea dreptul la un concediu de odihnă pentru acel an.
- (2) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

IX. Art. 53 se modifică și va avea următorul cuprins:

ART. 53

- (1) Numai în cazul în care legislația aplicabilă o permite, salariații vor beneficia de următoarele ajutoare:
 - în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei de 2 salarii medii pe economie, suportat din fonduri proprii;
 - dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de 3 salarii medii pe economie, suportat din fonduri proprii;
 - un salariu mediu pe economie plătit mamei pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu mediu pe unitate;
 - în cazul decesului soțului, soției, părinților, copiilor aflați în întreținere, se va acorda salariatului un ajutor de 1 salariu mediu pe economie, suportat din fonduri proprii. Dacă ambii soți sunt salariați ai unității se acordă un singur ajutor pentru decesul copilului aflat în întreținere;
 - alte drepturi salariale prevăzute în Contractul Colectiv de Munca la Nivel de Invatamant Superior și cercetare, pentru care părțile semnatare ale respectivului contract s-au angajat a efectua demersurile necesare pentru includerea acestora în normele legale aplicabile personalului din învățământul superior.
- (2) Pentru acordarea ajutoarelor menționate la alin. (1) salariatul trebuie să depună o cerere însoțită de documente justificative, în termen de maximum 30 de zile calendaristice de la data producerii evenimentului. Plata ajutoarelor se va efectua în maxim 30 de zile calendaristice de la data aprobării cererii, condiționat de existența resurselor financiare.
- (3) Numai în cazul în care legislația aplicabilă o permite, în limita fondurilor UPT, salariații pot beneficia, în condițiile legii de tichete de masă, tichete cadou, tichete sociale.
- (4) Prevederile art. 53, alin. 1-3 sunt aplicabile numai în condițiile în care legislația în domeniul salarizării personalului din învățământ permite acordarea ajutoarelor/tichetelor prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă.

X. Se introduce cap. V¹ care va avea următorul cuprins:

CAPITOLUL V¹ EGALITATEA DE ȘANSE DINTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Art. 71¹

- (1) Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați părțile înțeleg luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.
- (2) În Universitatea Politehnică Timișoara este interzisă orice formă de discriminare bazată pe criteriul de sex în domeniile menționate la art. 2 alin. (1) din Legea nr. 202/2002.
- (3) Este interzis orice ordin sau dispoziție de a discrimina o persoană pe criteriul de sex.



- (4) Statutul familial și cel marital nu pot constitui motiv de discriminare.
- (5) Respingerea unui comportament de hărțuire și hărțuire sexuală de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.
- (6) Nu sunt considerate discriminări:
 - a) măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii, lăuziei, alăptării și creșterii copilului;
 - b) acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;
 - c) o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.

Art. 71[^]2

- (1) Prin egalitatea de șanse și de 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, inclusiv ucenicia;
 - e) promovare la orice nivel ierarhic și profesional;
 - f) condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condițiile de concediere;
 - 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.
- (2) În conformitate cu prevederile alin. (1), de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă beneficiază toți lucrătorii, inclusiv persoanele care exercită o activitate independentă, precum și soțiile/soții lucrătorilor independenți care nu sunt salariate/salariați sau asociate/asociați la întreprindere, în cazul în care acestea/aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare.

Art. 71[^]3

- (1) Pentru prevenirea și eliminarea oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex, angajatorul are următoarele obligații:
 - a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel, inclusiv prin introducerea de dispoziții pentru interzicerea discriminărilor bazate pe criteriul de sex în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne ale unităților;
 - b) să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
 - c) să îi informeze permanent pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
 - d) să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.
- (2) Este interzisă discriminarea prin utilizarea de către angajator a unor practici care dezavantajează persoanele de un anumit sex, în legătură cu relațiile de muncă, referitoare la:
 - a) anunțarea, organizarea concursurilor sau examenelor și selecția candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
 - b) încheierea, suspendarea, modificarea și/sau încetarea raportului juridic de muncă;
 - 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.

- (3) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) lit. a) locurile de muncă în care, datorită naturii activităților profesionale respective sau cadrului în care acestea sunt desfășurate, o caracteristică legată de sex este o cerință profesională autentică și determinantă, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și cerința să fie proporțională.

Art. 71⁴

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

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal.

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

(4) Sunt exceptate de la aplicarea prevederilor alin. (1) acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii.

(5) Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

a) salariați este gravidă sau se află în concediu de maternitate;

b) salariați/salariații se află în concediul pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;

c) salariații se află în concediu paternal.

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.

Art. 71⁵

(1) Constituie discriminare și este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea persoanei angajate care a înaintat o sesizare ori o reclamație la nivelul unității sau care a depus o plângere, în condițiile prevăzute la art. 30 alin. (2) din Legea nr. 202/2002, la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legii nr. 202/2002 și după ce sentința judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu cauza.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică în mod corespunzător membrilor organizației sindicale, reprezentanților salariaților sau oricărui alt salariat care au competența ori pot să acorde sprijin în rezolvarea situației la locul de muncă potrivit dispozițiilor art. 30 alin. (1) din Legea nr. 202/2002.

Art. 71⁶

(1) Angajații au dreptul ca, în cazul în care se consideră discriminați pe baza criteriului de sex, să formuleze sesizări/reclamații către angajator sau împotriva lui, dacă acesta este direct implicat, și să solicite sprijinul organizației sindicale sau al reprezentanților salariaților din unitate pentru rezolvarea situației la locul de muncă.

(2) În cazul în care această sesizare/reclamație nu a fost rezolvată la nivelul angajatorului prin mediere, persoana angajată care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex în domeniul muncii, pe baza prevederilor prezentei legi, are dreptul atât să sesizeze instituția competentă, cât și să introducă cerere către instanța judecătorească competentă în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul ori reședința, respectiv la secția/completul pentru conflicte de muncă și drepturi de asigurări sociale din cadrul tribunalului sau, după caz, instanța de contencios administrativ, dar nu mai târziu de 3 ani de la data săvârșirii faptei.



- (3) Persoana care prezintă elemente de fapt ce conduc la prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte bazate pe criteriul de sex, în alte domenii decât cel al muncii, are dreptul să se adreseze instituției competente sau să introducă cerere către instanța judecătorească competentă, potrivit dreptului comun, și să solicite despăgubiri materiale și/sau morale, precum și/sau înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii de la persoana care le-a săvârșit.

XI. Art. 96 se modifică și va avea următorul cuprins:

ART. 96

- (1) Reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, 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 (Anexa 2).
- (2) Angajatorul, recunoaște și respectă activitatea sindicală a reprezentanților aleși în organele de conducere a SLUPT. Această activitate îndeplinește condițiile pentru a reprezenta un element de care angajatorul ține seama la evaluarea angajatului, în condițiile legii și a reglementărilor interne, precum și posibilitatea acordării din partea UPT a unor salarii diferențiate membrilor CSLUPT care fac dovada unei activități profesionale susținute și au merite în promovarea UPT atât pe plan intern cât și pe plan internațional, după caz.

Restul clauzelor Contractului Colectiv de Muncă înregistrat la ITM cu nr. 109/2015 rămân neschimbate.

Semnat la Timișoara, în data de 14.10.2015, în patru exemplare originale, câte unul pentru fiecare parte și unul pentru a fi depus la ITM Timiș, a câte 9 de pagini fiecare (inclusiv Anexa 1 și Anexa 2).

Din partea Angajatorului

Rectorul Universității Politehnice Timișoara
Prof.dr.ing.Viorel-Aurel ȘERBAN

Director General Administrativ
Dr.ing. Florențiu STAIU

Director Financiar Contabil
Ec.Florian MICLEA

Director Resurse Umane
Drd.ing.Dorina RUȘET

Consilier Juridic
Alina ȚĂNĂSESCU

Din partea Sindicatului

Presedinte S.L.U.P.T.
S.I.dr.ing. Corneliu-Eusebiu PODOLEANU

Președinte de Onoare S.L.U.P.T.
Prof.dr.ing. Ilare BORDEAȘU

Secretar general SLUPT
S.I..dr.ing. Sebastian-Titus DUMA

Vicepreședinte responsabil cu personalul didactic auxiliar și nedidactic S.L.U.P.T.
Dr. Ing. Agneta LOVASZ

Membrii Consiliului S.L.U.P.T.
Conf.dr.ing. Eugen PĂMÎNȚĂȘ

COMPONENȚA COMISIEI DE NEGOCIERE A PREZENTULUI ACT ADIȚIONAL

Reprezentantii partilor:

- pentru angajator - Universitatea POLITEHNICA Timișoara:
- Prof.dr.ing.Viorel-Aurel ȘERBAN – Rectorul Universității Politehnica Timișoara
- Dr.ing. Florențiu STAIU – Director General Administrativ
- Ec.Florin MICLEA – Director financiar contabil
- Dorina RUȘEȚ – Director Resurse Umane
- Alina-Monica ATANASESCU – Consilier Juridic

Conform împuternicirii: 12.08.2015 / 22.09.2015

- pentru sindicat - Sindicatul Liber din Universitatea POLITEHNICA Timișoara:
- S.I.dr.ing. Corneliu-Eusebiu PODOLEANU – Presedinte S.L.U.P.T.
- Prof.dr.ing. Ilare BORDEAȘU – Președinte de Onoare S.L.U.P.T.
- S.I.dr.ing. Sebastian-Titus DUMA - Secretar General S.L.U.P.T.
- Dr.ing. Agneta LOVASZ – Vicepreședinte responsabil cu personalul didactic auxiliar și nedidactic S.L.U.P.T.
- Conf.dr.ing. Eugen PĂMÎNȚAȘ - Membru Consiliul S.L.U.P.T.

Conform împuternicirii nr. 263/25.09.2015

Din partea Angajatorului

Rectorul Universității Politehnica Timișoara

Prof.dr.ing.Viorel-Aurel ȘERBAN

Director General Administrativ

Dr.ing. Florențiu STAIU

Director Financiar Contabil

Ec.Florian MICLEA

Director Resurse Umane

Drd.ing.Dorina RUȘEȚ

Consilier Juridic

Alina ATANASESCU

Din partea Sindicatului

Presedinte S.L.U.P.T.

S.I.dr.ing. Corneliu-Eusebiu PODOLEANU

Președinte de Onoare S.L.U.P.T.

Prof.dr.ing. Ilare BORDEAȘU

Secretar general SLUPT

S.I..dr.ing. Sebastian-Titus DUMA

Vicepreședinte responsabil cu personalul didactic auxiliar și nedidactic S.L.U.P.T.

Dr. Ing. Agneta LOVASZ

Membru Consiliul S.L.U.P.T.

Conf.dr.ing. Eugen PĂMÎNȚAȘ

Anexa 2

Componența nominală a reprezentanților aleși în organele de conducere ale SINDICATULUI LIBER DIN UNIVERSITATEA POLITEHNICA TIMIȘOARA este cea stabilită prin Încheierea civilă nr. 7214/13.06.2014 – dosar nr. 13797/325/2014 Judecătoria Timișoara – anexată prezentei.

Din partea Angajatorului

Rectorul Universității Politehnice Timișoara

Prof.dr.ing.Viorel-Aurel ȘERBAN

Director General Administrativ

Dr.ing. Florențiu STAICU

Director Financiar Contabil

Ec.Florian MICLEA

Director Resurse Umane

Drd.ing.Dorina RUȘET

Consilier Juridic

Alina ATANASESCU

Din partea Sindicatului

Președinte S.L.U.P.T.

S.I.dr.ing. Corneliu-Eusebiu PODOLEANU

Președinte de Onoare S.L.U.P.T.

Prof.dr.ing. Ilare BORDEAȘU

Secretar general SLUPT

S.I..dr.ing. Sebastian-Titus DUMA

Vicepreședinte responsabil cu personalul didactic auxiliar și nedidactic S.L.U.P.T.

Dr. Ing. Agneta LOVASZ

Membru Consiliul S.L.U.P.T.

Conf.dr.ing. Eugen PĂMÎNȚAȘ