

Precizări privind Contractul Colectiv de Muncă (CCM)

I. Având în vedere că există unele neclarități privind contractele colective de muncă, subliniem următoarele reglementări din Legea dialogului social nr. 62/2011, Titlul VII, Negocierile colective de muncă:

1. Art. 129, indice (1) arată că: „Negocierea colectivă de muncă este obligatorie numai la nivel de unitate...”.
2. Art. 134 precizează că: „Părțile contractului colectiv de muncă sunt angajatorii și angajații, reprezentați la negocieri după cum urmează:
 - A. din partea angajatorilor:
 - a) la nivel de unitate, de către organul de conducere al acestuia, stabilit prin lege, statut ori regulament de funcționare, după caz;...
 - B. din partea angajaților:
 - a) de către sindicatul legal constituit și reprezentativ potrivit prezentei legi sau de către reprezentanții angajaților, după caz;...” (în cazul inexistenței unui sindicat reprezentativ – vezi precizările ulterioare din lege – obs. noastră).
3. Art. 133 indice (1) stipulează că: „Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:
 - a) pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;...”

– Prin urmare, CCM este negociat, în mod obligatoriu, pentru **toți angajații**, de către Sindicatul UNIO de la Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, care este **reprezentativ** conform Hotărârii judecătorești definitive nr. 18250/13.10.2011, emisă de Judecătoria Iași.

– CCM este legea părților și, în consecință, respectarea tuturor prevederilor acestuia sunt obligatorii pentru **toți angajații** Universității.

II. Spicuim câteva beneficii pentru toți angajații – membri de sindicat și nemembri de sindicat – ce decurg din CCM:

– De creșterile salariale negociate de sindicate au beneficiat și vor beneficia toți angajații (**ȘI NEMEBRII DE SINDICAT**); spre pildă art. 54, indice(2), litera (A), care precizează, printre altele: „...Personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare și de cercetare auxiliar i se poate acorda salariu diferențiat conform legislației și a criteriilor de performanță stabilite de conducerea universității, un criteriu va fi deținerea titlului științific de doctor. Pentru titlul științific de doctor, care este un indicator de calitate, salariul poate fi mărit cu 1 – 6 trepte, în condițiile legii.”.

– De introducerea categoriei „**administratori financiari**” prin negocieri, de către sindicate, cu guvernele României, tot în scopul creșterilor salariale, beneficiază **toți angajații**, (**ȘI NEMEBRII DE SINDICAT**).

– De numărul **maxim** de zile de concediu pentru personalul fără atribuții didactice directe din Universitate, negociat de Sindicatul UNIO, beneficiază **toți angajații** (**ȘI NEMEBRII DE SINDICAT**).

– De cele 60 de zile de concediu și nu de 40 de zile, cât este minimumul conform Legii Educației – număr de zile lucrătoare negociat de Sindicatul UNIO –, beneficiază tot personalul didactic din Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași (**ȘI NEMEBRII DE SINDICAT**).

– De sporul de fidelitate, de 15% din salariu, extins de la personalul didactic și la personalul nedidactic, atâta timp cât a beneficiat și personalul didactic, negociat de Sindicatul UNIO, a beneficiat tot personalul nedidactic (**ȘI NEMEBRII DE SINDICAT**).

– De reducerile la cazarea angajaților în stațiunile Universității, negociate de Sindicatul UNIO, beneficiază **toți angajații** (**ȘI NEMEBRII DE SINDICAT**)

– De intrarea liberă în Grădina Botanică și în muzeele Universității, beneficiază **toți angajații** (**ȘI NEMEBRII DE SINDICAT**).

– De intrarea liberă în Grădina Botanică a pensionarilor Universității, beneficiază toți pensionarii. (**ȘI FOȘTII NEMEBRII DE SINDICAT**).

– De prevederile Contractului Individual de Muncă și ale anexelor CCM beneficiază **toți angajații** (**ȘI NEMEBRII DE SINDICAT**):

- Membrii de sindicat pot fi consiliați la angajare și/sau reprezentați în comisiile de disciplină, în fața organelor de conducere, în justiție, în relațiile cu terții și în multe alte situații (vezi legea dialogului social, legea educației, statutul Sindicatului UNIO, CCM etc.).

- Pe lângă aceștia și nemembrii de sindicat pot fi consiliați la angajare și/sau reprezentați în comisiile de disciplină, în fața organelor de conducere, precum și în alte situații, prevăzute de legea dialogului social și CCM.

Pentru a descoperi și alte beneficii de care se bucură **toți angajații**, vă recomandăm să citiți Contractul Colectiv de Muncă al Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, care se găsește atât pe site-ul Universității, cât și pe site-ul Sindicatului UNIO de la Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași.

O ultimă observație:

Contribuția de 0,3% din salariul minim al funcției, plătită de nemembrii de sindicat, **nu intră în fondurile** Sindicatului UNIO sau ale Universității, ci într-un fond special, gospodărit de către Comisia paritară, care se ocupă de implementarea CCM, numai pentru acțiuni legate de această activitate (comisia este formată dintr-un număr egal de membri din cele două părți contractuale, conform CCM).

Biroul executiv al Sindicatului UNIO