ALMA MATER
FEDERATIA NATIONALA SINDICALA
FEDERATION NATIONALE SYNDICALE
NATIONAL TRADE UNION FEDERATION

SINDICATUL „U N I O"
de la UNIVERSITATEA
„ALEXANDRU IOAN CUZA"
din IAŞI
Bulevardul Carol I, nr.11 / 700506 – Iaşi
Tel. 40 232 201235 fax 40 232 201201
e-mail sindicat@uaic.ro
Web: http://www.sindicat.uaic.ro

alfa
CARTEL

Nr. 735 / 01.10.2026

Propuneri de reformulare — Clauze [C] „Trebuie negociate conducere–sindicat"

Scop. Documentul izolează cele **27 de clauze din CCM la nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate „Învățământ Superior" (CCM nr. 517/2026),** clasificate în categoria **[C] „Trebuie negociate conducere–sindicat"** din documentul centralizator „Propuneri clasificări clauze CCM" (comunicat prin E-mail pe 6 iulie 2026) — clauzele în care CCM de grup prevede explicit negocierea, consultarea sau acordul sindical, iar absența reglementării la nivel de unitate lasă angajatorul în poziția de a decide unilateral. Pentru fiecare clauză se propune o reformulare a textului care încorporează, în limbaj juridic, voința sindicatului.

Metodă (determinism). - Coloana „Text actual (CCM 517/2026)" reproduce *verbatim* alineatul/alineatele indicate, din `reglementari-nationale/ccm-grup-unitati-invatamant-superior-2026-2028.md`. - Coloana „Problema de negociat" este derivată din tema și rațiunea de clasificare din categoria [C] (categoria [C] nu conține o coloană explicită „Problema de clarificat" — spre deosebire de [B]).** - Coloana „Text propus (voința sindicatului)"** reformulează articolul pornind *strict* de la „Propunerea sindicatului" consemnată în tabelul [C] al documentului centralizator, redactată în limbaj normativ.

> Notă de metodă: reformulările reprezintă *poziții de negociere ale sindicatului*, nu text convenit. Multe dintre aceste clauze [C] se operaționalizează, după caz, prin CCM de unitate, regulament intern, metodologii, protocoale sau hotărâri ale Consiliului de Administrație.

Tabel de reformulare

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
1	**Art. 17 (1)**	„Activitățile corespunzătoare	„(1) Activitățile corespunzătoare	Fișa postului — model și	*Foarte urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
		pentru personalul din unitățile din anexa nr. 2 sunt cele prevăzute în fișa postului, elaborată de angajator împreună cu sindicatele reprezentative sau desemnate de către F.N.S. Alma Mater."	personalului din unitățile prevăzute în anexa nr. 2 sunt cele stabilite în fișa postului, întocmită după un **model-cadru unic** convenit de angajator împreună cu sindicatele reprezentative sau desemnate de F.N.S. Alma Mater. Fișa postului cuprinde exclusiv sarcini determinate și cuantificabile, corelate cu norma universitară și, după caz, cu activitatea de cercetare, fiind interzisă includerea unor atribuții generice ori necuantificate. Orice modificare a fișei postului se comunică salariatului în scris, cu un termen de consultare de minimum 10 zile lucrătoare, și se realizează în prezența liderului de sindicat, la solicitarea salariatului membru de sindicat."	procedură: model unic, limitarea sarcinilor necuantificate, procedură de modificare cu termen de consultare, prezența liderului sindical la cerere, corelare cu norma universitară și cercetarea.	
2	**Art. 18 (1)–(2)**	„(1) În funcție de condiții, în instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2, comisiile paritare de la nivelul acestora convin asupra unui orar flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia. (2) Orele de începere și de	„(1) **Pentru personalul didactic auxiliar, de cercetare și cel administrativ**, în funcție de condiții, comisiile paritare de la nivelul instituțiilor și unităților prevăzute în anexa nr. 2 convin asupra unui orar flexibil de lucru, structurat pe o **perioadă fixă de prezență obligatorie** (de regulă între orele 9,00–14,00) și o **perioadă variabilă**, în	Orar flexibil și regulament intern: ore fixe de prezență + interval flexibil; RI avizat sindical înainte de aprobare.	*Urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
		terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern, aprobat la nivelul fiecărei unităţi şi instituţii prevăzute în anexa nr. 2 [...]."	cadrul căreia salariatul își stabilește orele de sosire și de plecare, cu respectarea duratei zilnice a timpului de muncă. (2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru se stabilesc prin regulamentul intern, care se adoptă numai după obținerea **avizului scris al sindicatului** reprezentativ."		
3	**Art. 19 (9)**	„(9) Plata muncii în condiţiile alin. (7) şi (8) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de şeful ierarhic în scris, fără a se depăşi 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau desemnate de către F.N.S. Alma Mater."	„(9) Efectuarea orelor suplimentare se dispune de șeful ierarhic **exclusiv în scris și prealabil, cu indicarea activității și a duratei estimate**,fără a depăși 360 de ore anual. Prestarea de ore suplimentare peste 180 de ore anual este condiționată de **acordul prealabil scris** al sindicatelor reprezentative sau desemnate de F.N.S. Alma Mater. Pe durata în care legislația în vigoare — inclusiv O.U.G. nr. 156/2024 — impune personalului bugetar compensarea muncii suplimentare **exclusiv prin timp liber corespunzător**, compensarea se face prin ore libere plătite, iar plata orelor suplimentare nu se aplică. Angajatorul constituie și ține un **registru al orelor suplimentare**, accesibil sindicatului, în care se	Ore suplimentare >180h — acord sindical + OUG 156/2024: compensare exclusiv prin timp liber pentru bugetari; registru al orelor suplimentare; proceduri clare de avizare sindicală.	*Foarte urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
			consemnează dispoziția scrisă, numărul de ore și modalitatea de compensare."		
4	**Art. 26 (3)**	„(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul comisiei paritare […] se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În condițiile legii, salariații aflați în această situație beneficiază de un spor la salariul de bază, în situația în care acesta e reglementat prin acte normative specifice."	„(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, condițiile în care zilele de repaus se acordă în alte zile ale săptămânii se stabilesc prin **procedură scrisă** adoptată în cadrul comisiei paritare. Acordarea repausului în alte zile se face cu **notificarea prealabilă** a salariatului cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte și cu **consimțământul scris** al acestuia. Angajatorul ține un **registru de evidență** a muncii prestate în zilele de repaus. În condițiile legii, salariații beneficiază de sporul la salariul de bază reglementat prin acte normative specifice."	Repaus săptămânal acordat în alte zile: procedură scrisă, notificare ≥5 zile, consimțământul salariatului, registru de evidență.	*Urgentă*
5	**Art. 27 (3)**	**„(3) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către Consiliul de Administrație sau de către Senatul universității împreună cu sindicatul de la nivelul unităților**	**„(3) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către Consiliul de Administrație sau de către Senatul universității împreună cu sindicatul, până la data de 15 noiembrie pentru anul următor. La programare, preferințele exprimate**	Calendarul concediului de odihnă: preferințele salariatului prioritare; reprogramare doar cu acordul scris al salariatului.	*Urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
		prevăzute în anexa nr. 2, până la data de 15 noiembrie pentru anul următor."	**de salariat sunt prioritare, instituția fiind responsabilă să argumenteze în scris motivul pentru care plecarea salariatului afectează activitatea instituției și motivul pentru care nu se poate reorganiza activitatea instituției în perioada solicitată de salariat. Reprogramarea concediului deja aprobat se poate face doar la solicitarea scrisă a salariatului. Refuzul reprogramării concediului de către angajator trebuie motivat de acesta. Programările colective de concediu, măsurile prin care universitatea dorește să impună tuturor angajaților o perioadă fixă de concediu care servește exclusiv intereselor instituției, nu pot fi restricționate, conform art 148 alin (2), pe o perioadă mai mica de 3 luni de zile."**		
6	**Art. 27 (7)**	„(7) Angajații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, tinerii sub vârsta de 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă	„(7) Angajații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii sub 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de **6 zile lucrătoare**. Lista locurilor de muncă și a	Concediu suplimentar condiții grele/periculoase: acordarea maximului de 6 zile pentru toate categoriile expuse; lista locurilor de muncă în 60 de zile.	*Urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
		suplimentar cuprins între 3 - 6 zile lucrătoare, negociat în comisiile paritare de la nivelul unităților prevăzute în anexa nr. 2, în condițiile legii."	categoriilor de personal care beneficiază de acest drept se elaborează de către angajator în consultare cu sindicatul, în termen de **60 de zile** de la semnarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate."		
7	**Art. 29 (2)**	„(2) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate se poate stabili pentru concediul de îngrijitor o durată mai mare decât cea prevăzută la alin. (1)."	„(2) Prin prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate, durata concediului de îngrijitor prevăzut la alin. (1) se stabilește la **15 zile lucrătoare** într-un an calendaristic."	Prelungirea concediului de îngrijitor: de la 10 la 15 zile lucrătoare/an.	*Moderată*
8	**Art. 30 (4)**	„(4) Numărul absențelor nemotivate care atrag desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă se stabilește prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate."	„(4) Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă pentru absențe nemotivate poate fi inițiată numai după înregistrarea a **minimum 5 absențe nemotivate consecutive** sau a **minimum 10 absențe nemotivate cumulate** într-un an calendaristic, cu respectarea procedurii disciplinare prevăzute de lege."	Prag pentru desfacerea disciplinară a CIM: fixarea unui prag minim (5 consecutive / 10 pe an).	*Urgentă*
9	**Art. 30 (6)**	„(6) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență."	„(6) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență prevăzute la alin. (5). Recuperarea se poate **eșalona pe o perioadă de cel puțin 3 luni consecutive**, fără ca durata suplimentară	Modalitate de recuperare a absențelor de urgență familială: eșalonare ≥3 luni, plafon 2 ore/zi.	*Urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
			zilnică să depășească **2 ore** peste norma zilnică a salariatului."		
10	**Art. 36 (5)**	„(5) 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 a fiecărei instituții și unități prevăzute în anexa nr. 2, care se vor aproba de către Senatul universității [...], iar, în cazul instituțiilor aflate în subordinea Ministerului Educației și Cercetării, de către consiliile de administrație."	„(5) În cazul în care unele drepturi salariale sunt stabilite prin lege între limite minime și maxime, cuantumurile concrete se determină prin negocieri colective în comisia paritară, pe baza unor **criterii obiective, clare și făcute publice**. Negocierea se finalizează în termen de cel mult **30 de zile**, cu **consultarea obligatorie a sindicatului**, iar rezultatele se aprobă de Senatul universității, respectiv de Consiliul de Administrație. Salariatul are dreptul de a **contesta** modul de stabilire a drepturilor salariale, printr-o procedură accesibilă prevăzută în CCM de unitate."	Drepturi salariale între limite min.–max.: criterii publice, consultare sindicală obligatorie, termen de 30 de zile, mecanism de contestație.	*Urgentă*
11	**Art. 38 (5)**	„(5) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare și administrativ aflat în activitate pot beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este propus de către sindicatele din instituțiile din anexa nr. 2, avizat	„(5) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare și administrativ aflat în activitate beneficiază de o reducere de **minimum 50%** din taxa de școlarizare. Reducerea se menține pe toată perioada de școlarizare, cu condiția ca părintele să își păstreze calitatea de angajat al instituției și ca, la începutul fiecărui an universitar, copilul	Reducere taxă de școlarizare pentru copiii personalului: fixarea unui procent minim (50%).	*Urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
		de consiliile de administrație și aprobat de Senatele universitare. Reducerea se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care părintele își menține calitatea de angajat [...], iar la începutul fiecărui an universitar copilul a promovat toate examenele."	să fi promovat toate examenele."		
12	**Art. 41 (1)–(2), (4)**	„(1) Instituțiile și unitățile prevăzute la anexa nr. 2 împreună cu sindicatele afiliate la F.N.S. Alma Mater vor nominaliza locurile de muncă în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, în condițiile legii. (2) Angajatorul împreună cu sindicatele [...] vor evalua, în condițiile legii, locurile de muncă nominalizate la alin. (1). (4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în care există condiții	„(1) Instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2, împreună cu sindicatele afiliate la F.N.S. Alma Mater, **elaborează lista** locurilor de muncă în condiții deosebite și speciale, pe baza buletinelor de determinare/expertizare, în termen de **90 de zile** de la semnarea CCM la nivel de unitate. (2) Angajatorul, împreună cu sindicatele, evaluează locurile de muncă nominalizate la alin. (1); **expertizele se actualizează ori de câte ori** intervin modificări ale condițiilor de muncă. (4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în astfel de locuri de muncă se face de către angajator **numai cu acordul sindicatului**	Nominalizarea locurilor de muncă speciale/deosebite: lista în 90 de zile, nominalizare cu acord sindical, actualizarea expertizelor la orice modificare.	*Foarte urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
		deosebite și speciale de muncă se face de către angajator împreună cu sindicatul semnatar al contractului colectiv de muncă la nivel de unitate."	semnatar al CCM la nivel de unitate."		
13	**Art. 43 (2)**	„(2) La cererea organizațiilor sindicale, angajatorul va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentului, în cadrul comisiei paritare."	„(2) Angajatorul face **publică anual** solicitarea sumelor necesare achiziționării echipamentelor de protecție și comunică sindicatului **calendarul de achiziție**. Stadiul realizării achizițiilor se **raportează semestrial** în cadrul comisiei paritare."	Dovada bugetării echipamentelor SSM: solicitare anuală publică, calendar comunicat, raportare semestrială.	*Urgentă*
14	**Art. 44 (1)–(3)**	„(1) La nivelul fiecărui angajator se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă […]. Modalitatea de constituire a acestuia și timpul de muncă afectat […], timp considerat a fi efectiv lucrat, vor fi prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților […]. (2) În contractele colective […] se vor prevedea măsurile specifice, periodicitatea,	„(1) La nivelul fiecărui angajator se **constituie efectiv** comitetul de securitate și sănătate în muncă, în termen de cel mult **30 de zile** de la semnarea CCM la nivel de unitate. Din componența comitetului fac parte **reprezentanți ai sindicatului**. Timpul afectat activității în comitet, de **8 ore/lună**, este considerat timp efectiv lucrat. (2) Măsurile specifice, periodicitatea și metodologia se stabilesc conform reglementărilor în vigoare; timpul aferent, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă. (3)	Comitetul SSM — constituire, timp de lucru și instruire: constituire în 30 de zile, reprezentanți sindicali, 8h/lună timp lucrat, calendar anual de instruire.	*Foarte urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
		metodologia [...]. Timpul aferent acestor activități inclusiv orele de instructaj se includ în timpul de muncă. (3) Instruirea angajaților [...] se realizează de către angajator periodic [...], stabilite de comun acord [...] cu comitetul [...] și cu reprezentanții sindicatelor [...]."	Instruirea în domeniul SSM se realizează pe baza unui **calendar anual aprobat de comitet**, stabilit de comun acord cu reprezentanții sindicatelor."		
15	**Art. 45 (2)**	„(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către unităţile prevăzute în anexa nr. 2 şi de către sindicatele afiliate federaţiei sindicale. La nivelul unităţilor şi instituţiilor [...], aceste măsuri se stabilesc de către conducerea instituţiei/unităţii şi de către sindicatele reprezentative sau reprezentanţii salariaţilor, după caz."	„(2) Măsurile concrete de menținere și îmbunătățire a condițiilor de muncă se stabilesc de conducerea instituției/unității împreună cu sindicatele reprezentative, sub forma unui **plan anual** care cuprinde **termene concrete** și **bugetul alocat identificat**. Stadiul implementării planului se prezintă **semestrial** în cadrul comisiei paritare."	Măsuri concrete de îmbunătățire a condițiilor de muncă: plan anual cu termene și buget, raport semestrial.	*Urgentă*
16	**Art. 49 (2)**	„(2) Instituţiile şi unităţile prevăzute în anexa nr. 2 vor asigura, cu acordul sindicatelor, trecerea salariaţilor care au recomandare	„(2) Trecerea salariaților care au recomandare medicală în alte locuri de muncă se face cu acordul sindicatelor, cu prioritate pe posturi vacante și, după caz, cu	Trecerea cu recomandare medicală pe alt post: notificare ≥15 zile, menținerea salariului 6 luni la trecerea pe post	*Urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
		medicală în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante din instituţiile şi unităţile prevăzute în anexa nr. 2 şi, după caz, recalificarea profesională a acestora."	recalificarea profesională a acestora. Angajatorul **notifică sindicatul cu cel puțin 15 zile înainte**. În situația în care noul post are un salariu inferior, salariatul beneficiază de **menținerea salariului avut anterior pe o perioadă de 6 luni**."	inferior.	
17	**Art. 54 (3)**	„(3) Fişa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de către salariat cu angajatorul, în prezența liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat."	„(3) Fişa postului este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se **comunică salariatului în scris, cu cel puțin 10 zile înainte**, și se negociază de salariat cu angajatorul, în prezența liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat. Salariatul are dreptul de a **refuza motivat** modificarea, iar aceasta **nu poate conduce la reducerea drepturilor salariale**."	Modificarea fișei postului — negociere cu asistență sindicală: comunicare scrisă ≥10 zile, drept de refuz motivat, interdicția reducerii drepturilor salariale.	*Foarte urgentă*
18	**Art. 62 (1) a)–b), (2)**	„(1) a) angajatorul are obligația de a consulta sindicatul semnatar al prezentului contract 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	„(1) a) Angajatorul are obligația de a consulta sindicatul semnatar și salariatul cu privire la intenția de detașare a oricărui salariat membru al respectivului sindicat, **cu cel puțin 15 zile înainte**; b) în situația în care un membru de sindicat refuză detașarea dispusă, **refuzul și motivele acestuia se consemnează în scris**, salariatul având dreptul de a solicita sprijinul	Delegare/detașare — consultare sindicală: termen de consultare ≥15 zile, consemnarea în scris a refuzului și a motivelor.	*Urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
		sindicat refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte [...]. (2) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat membru de sindicat, angajatorul va solicita acordul salariatului și al sindicatului din care acesta face parte [...]."	organizației sindicale. (2) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat membru de sindicat, angajatorul solicită **acordul scris** al salariatului și al sindicatului din care acesta face parte."		
19	**Art. 69 (1)–(2)**	„(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea, în cazul membrilor de sindicat, a reprezentanților organizației sindicale semnatare [...]. (2) În cazul absenței acordului părții sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă	„(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile care dau dreptul la ajutor de șomaj fără consultarea prealabilă, în cazul membrilor de sindicat, a reprezentanților organizației sindicale semnatare. În acest scop, angajatorul prezintă sindicatului, **cu cel puțin 15 de zile înainte, o analiză de impact și alternativele de redistribuire documentate**. (2) În cazul absenței acordului părții sindicale, organul ierarhic superior este obligat să asigure continuarea raporturilor de muncă prin redistribuire, cu acordarea drepturilor salariale potrivit legii; concluziile se	Consultare sindicală și redistribuire la concediere: analiză de impact ≥15 zile înainte, alternative documentate, raport scris al comisiei paritare.	*Foarte urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
		prin redistribuire, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii."	consemnează într-un **raport scris al comisiei paritare**."		
20	**Art. 70 (1)**	„(1) 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."	„(1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul notifică în scris sindicatului intenția de concediere, **cu cel puțin 15 zile înainte** de emiterea deciziei de încetare, anexând documentele justificative. Sindicatul poate formula **obiecții în termen de 10 zile**; obiecțiile se consemnează în procesul-verbal și se transmit Consiliului de Administrație."	Notificarea sindicatului înainte de concediere: termen de 15 zile cu documente, obiecții în 10 zile, consemnare în PV și transmitere la CA.	*Foarte urgentă*
21	**Art. 72 (6)**	„(6) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de către comisia paritară de la nivelul instituției/unității […] și se aprobă prin decizia Consiliului de Administrație. În situația în care comisia paritară nu poate hotărî, din lipsa voturilor necesare, se convoacă Consiliul de Administrație, în termen de 3 zile	„(6) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de comisia paritară de la nivelul instituției/unității, cu **votul majorității simple** a membrilor, și se aprobă prin decizia Consiliului de Administrație. În situația în care comisia paritară nu poate hotărî din lipsa voturilor necesare, Consiliul de Administrație se convoacă în termen de 3 zile lucrătoare și **nu poate hotărî fără prezentarea prealabilă a raportului sindical de impact**."	Hotărârea de concediere — rol comisie paritară: vot obligatoriu (majoritate simplă); în caz de impas, CA nu decide fără raportul sindical de impact.	*Foarte urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
		lucrătoare […], care hotărăște cu privire la aceste concedieri."			
22	**Art. 75 (4)**	„(4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă, teme convenite de angajator și de organizațiile sindicale reprezentative."	„(4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite de angajator și de organizațiile sindicale reprezentative. Planul anual include **cel puțin un modul de 8 ore** privind drepturile și obligațiile salariaților, care se organizează în **primul trimestru** al anului universitar."	Teme de relații de muncă în formare: modul obligatoriu de 8h/an, planificat în primul trimestru.	*Urgentă*
23	**Art. 76 (1)–(2)**	„(1) Instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2 […] se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea organizațiilor sindicale reprezentative […]. (2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate la nivelul unității/instituției."	„(1) Instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2 elaborează anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, **cu avizul** organizațiilor sindicale reprezentative. Planurile includ în mod obligatoriu programe de formare privind **competențele digitale și utilizarea responsabilă a inteligenței artificiale**, adaptate nivelului fiecărui angajat. (2) Planurile fac parte integrantă din CCM la nivel de unitatate. În cazul în care gradul de realizare a planului anual este **sub 50%**, **comisia paritară este sesizată** în vederea analizei și adoptării de măsuri."	Plan anual de formare profesională: drept de aviz (nu doar consultare), formare digitală/IA obligatorie, sesizarea comisiei paritare sub 50% realizare.	*Urgentă*
24	**Art.**	„Angajatorii se	„Angajatorii au	Consultare	*Urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
	80	obligă să consulte organizațiile sindicale reprezentative în situația încheierii contractelor de adaptare profesională."	obligația de a consulta **în scris, cu cel puțin 15 zile înainte**, organizațiile sindicale reprezentative la încheierea contractelor de adaptare profesională. Sindicatul poate propune modificări. Încheierea contractului de adaptare profesională cu **nerespectarea obligației de consultare atrage nulitatea** acestuia."	sindicală la contracte de adaptare profesională: consultare scrisă ≥15 zile, dreptul de a propune modificări, nulitate în lipsa consultării.	
25	**Art. 82 (5)**	„(5) Angajatorul poate consulta comisia paritară."	„(5) Angajatorul consultă comisia paritară la soluționarea contestațiilor. **Contestațiile privind reîncadrarea, sporurile, premiile și celelalte drepturi salariale se transmit în mod obligatoriu și comisiei paritare.** Decizia de soluționare cuprinde **baza legală** și menționează **termenul** în care poate fi atacată în fața instanței de judecată competente."	Comisia paritară în contestații la evaluare: transmitere obligatorie a contestațiilor salariale, decizie motivată cu baza legală și termenul de contestare.	*Urgentă*
26	**Art. 94 (6), (8)**	„(6) […] activitatea sindicală desfășurată de liderii sindicatelor […] poate constitui activitate specifică […] și va fi luată în considerare la întocmirea evaluării anuale […]. Totodată, unitățile […]	„(6) Activitatea sindicală desfășurată de liderii sindicatelor **constituie activitate specifică** și se ia în considerare la întocmirea evaluării anuale a acestora. Membrii organelor de conducere ale organizațiilor sindicale care lucrează nemijlocit în instituție beneficiază de reducerea	Activitate sindicală în program: procedură de înregistrare a zilelor, recunoaștere ca activitate specifică în evaluare, extindere la 3 zile/lună pentru toți membrii conducerii.	*Urgentă*

#	Art. (alin.)	Text actual (CCM 517/2026)	Text propus (voința sindicatului)	Problema de negociat	Prioritate
		acordă membrilor organelor de conducere ale organizațiilor sindicale [...] dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile plătite pentru activități sindicale [...]. (8) Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate."	programului lunar cu **5 zile plătite**, iar ceilalți membri ai organelor de conducere ale sindicatului, cu **3 zile plătite** lunar, pentru activități sindicale. (8) Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru, inclusiv **procedura de înregistrare** a zilelor destinate activității sindicale, se stabilește prin CCM la nivel de unitate."		
27	**Art. 102 (1)**	„(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatelor, potrivit legii."	„(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatelor. Proiectul de regulament intern se **transmite sindicatului cu cel puțin 30 de zile înainte** de adoptare, iar sindicatul formulează un **aviz scris motivat în termen de 15 zile**, instituția fiind obligată să justifice în scris în cazul în care nu ține cont de acesta. Regulamentul intern **nu poate fi adoptat fără consemnarea avizului sindical în procesul-verbal**. Orice modificare ulterioară urmează aceeași procedură."	Regulament intern — consultare sindicală: proiect transmis ≥30 zile, aviz scris motivat în 15 zile, interdicția adoptării fără consemnarea avizului.	*Moderată*