



BUN VENIT!

Consecventi promovarii Accesului Liber la Informatie, noi, [www.rauflorin.ro](http://www.rauflorin.ro) va oferim gratuit,

Contractul Colectiv de Munca Unic la Nivel de Grup de Unitati din Sectorul de Activitate Invatamant Superior, inregistrat la M.M.J.S.-D.D.S. sub nr. 716/10.07.2019

Formatul \*Pdf contine imagini cu Linkuri catre articole si Instrumente profesioniste de HR care includ Know - How si Experienta relevanta de business din organizatii de succes.

Fiti incurajat(a) sa va dezvoltati!

[www.rauflorin.ro](http://www.rauflorin.ro)  
3.08.2019

## Contractul Colectiv de Munca Unic la Nivel de Grup de Unitati din Sectorul de Activitate Invatamant Superior, inregistrat la M.M.J.S.-D.D.S. sub nr. 716/10.07.2019

Publicat in MOR Partea VI nr. 122/24.07.2019  
In vigoare de la 24 iulie 2019

In temeiul drepturilor garantate de Constitutia Romaniei, al dispozitiilor ART. 128, 132, 137, 138 si ART. 141 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare si al pct. 26 din Anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate, stabilite conform Legii dialogului social nr. 62/2011, a intervenit urmatorul Contract Colectiv de Munca Unic la Nivel de Grup de Unitati din Sectorul de Activitate "Invatamant Superior" intre:

1. Ministerul Educatiei Nationale si
2. Federatia Nationala Sindicala "Alma Mater", numita in continuare F.N.S. Alma Mater.

### CAPITOLUL I Dispozitii generale

**ART. 1** Partile contractante recunosc si accepta pe deplin ca sunt egale si libere in negocierea Contractului Colectiv de Munca Unic la Nivel de Grup de Unitati din Sectorul de Activitate "Invatamant Superior" si se obliga sa respecte prevederile acestuia.

**ART. 2** (1) Termenul "angajator" desemneaza:

- Ministerul Educatiei Nationale, reprezentat prin ministrul educatiei nationale si prin secretarul de stat pentru invatamantul superior;

- Institutiile de invatamant superior, reprezentate prin rectori;

- Bibliotecile centrale universitare, reprezentate de directori generali.

(2) Termenul "unitate", in conformitate cu prevederile ART. 1 lit. k din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicata, in sensul de persoana juridica angajatoare in mod nemijlocit a fortei de munca, desemneaza:

- Unitatile si institutiile de invatamant superior;

- Bibliotecile centrale universitare.

(3) Termenul "salariat" desemneaza

persoana fizica prestatoare de munca, pentru si sub autoritatea unuia dintre angajatorii prevazuti la alin. (1), in schimbul unei remuneratii denumite salariu, in baza unui contract individual de munca, incheiat pe perioada nedeterminata/determinata.

**ART. 3** (1) Contractul Colectiv de Munca Unic la Nivel de Grup de Unitati din Sectorul de Activitate "Invatamant Superior", denumit in continuare Contract Colectiv de Munca, are ca scop stabilirea drepturilor si obligatiilor reciproce ale angajatorului si salariatilor membri de sindicat si urmareste promovarea si garantarea unor relatii de munca echitabile, de natura sa asigure protectia sociala a salariatilor.

(2) In ceea ce priveste conditiile specifice de munca, determinate conform legii, drepturile si obligatiile partilor se vor stabili prin contractele colective de munca incheiate la nivelul institutiilor de invatamant superior si al bibliotecilor centrale universitare. Angajatorul are toate drepturile si obligatiile care decurg din legislatia in vigoare.

(3) Partile contractante asigura aplicarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Munca pentru membrii sindicatelor afiliate la F.N.S. Alma Mater, in conditiile legii.

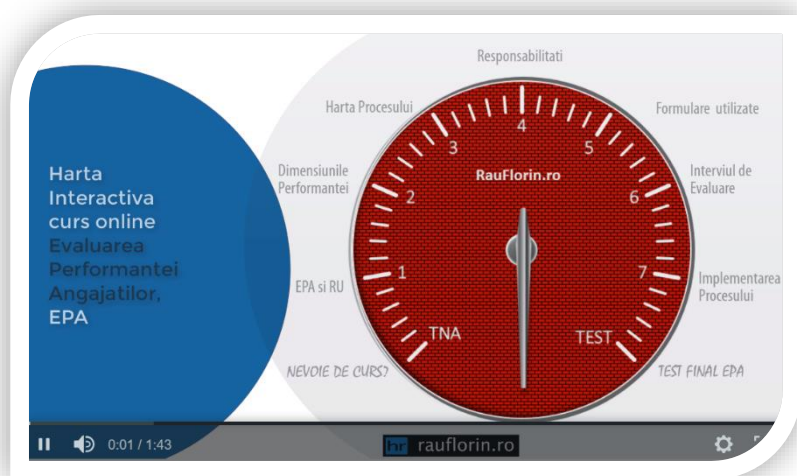
(4) Angajatorul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical, a libertatii de opinie a fiecarui salariat conform Constitutiei Romaniei, legislatiei nationale, precum si conventiilor internationale pe care Romania le-a ratificat.

(5) La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii respecta dispozitiile legale in vigoare privind aplicarea principiului egalitatii de sanse si de tratament fata de toti salariatii, fara discriminare.

(6) Orice salariat care presteaza o munca beneficiaza de conditii de munca adecvate activitatii desfasurate, de protectie sociala, de securitate si sanatate in munca, precum si de respectarea demnitatii si a constiintei sale, fara nicio discriminare. Angajatorul are obligatia de a asigura securitatea, sanatatea si siguranta angajatilor in toate aspectele legate de munca si sa evite factorii de risc psihosociali din relatiile de munca.

Este interzisa orice forma de hartuire psihologica (de tip mobbing) sau fizica (de tip bullying) in mediul academic, precum si orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare si care poate afecta autonomia si capacitatea unei persoane de a-si indeplini in mod firesc responsabilitatile profesionale si de studiu, ori de a-si exercita drepturile.

Contractul Colectiv de Munca Unic la Nivel de Grup de Unitati din Sectorul de Activitate Invatamant Superior, inregistrat la M.M.J.S.-D.D.S. sub nr. 716/10.07.2019 - Publicat in MOR



Prin hartuire psihologica (de tip mobbing) se intelege un conflict emotional cronic, in care este implicat un angajat care este atacat, stigmatizat de catre colegi sau sefi in orice mod, fie prin glume si zvonuri, intimidat, umilit, discreditat ori izolat, primeste mai multe sarcini decat poate indeplini, fie este ridiculizat sau acuzat pe nedrept, iar prin una sau mai multe dintre aceste actiuni i se pune in pericol starea emotionala si viata profesionala, conduce la o stare accentuata de stres, la scaderea stimei de sine, la anxietate, la scaderea puterii de munca, produce tulburari comportamentale sau altereaza echilibrul psihofiziologic.



Prin hartuire fizica (de tip bullying) se intelege un conflict generat de actiuni agresive de ordin fizic, in care este implicat un angajat, daca prin acestea se urmareste direct sau indirect afectarea modului in care victima acestor agresuni isi indeplineste sarcinile de serviciu, cauzandu-i tulburari grave ori inconveniente de natura sa-i diminueze capacitatea de munca.

Elementele esentiale care diferentiaza hartuirea psihologica (mobbingul)/hartuirea fizica (bullyingul) fata de stresul la serviciu pot fi:

- actiunile negative intentionate sunt exercitate/sustinite de un grup de persoane;
- actiunile de hartuire au o frecventa si o durata mai mare de sase luni;
- exista o relatie asimetrica de putere intre agresor si victima.

Angajatorul se obliga sa inlature cauzele hartuirii psihologice (mobbingul)/hartuirii

fizice (bullyingul), cum sunt:

- factorii individuali perturbatori semnalati, daca sunt factori care pregatesc terenul;
- deficientele in managementul resurselor umane;
- toleranta fata de hartuirea morala si nerecunoasterea acesteia ca fiind o problema;
- dinamica grupurilor din organizatie;
- schimbarile organizatorice rapide;
- nesiguranta locului de munca;
- relatiile deficitare intre colegii de munca;
- tipul sarcinilor de serviciu, mediul socio-organizational, organizarea muncii;
- trasaturile de personalitate;
- stresul organizational;
- discriminarea;
- intoleranta;
- problemele personale.

Atat angajatul, cat si angajatorul trebuie sa depuna impreuna eforturi pentru evitarea situatiilor conflictuale si pentru imbunatatirea climatului psihosocial la locul de munca prin:

- oferirea posibilitatii fiecarui angajat de a alege modul de realizare a sarcinilor de munca;
- reducerea activitatilor monotone si repetitive;
- furnizarea de informatii suplimentare privind obiectivele activitatii;

- dezvoltarea capacitatii de conducere;
- evitarea confuziilor privind rolul si sarcinile de munca;



- participarea la consiliere psihologica, atunci cand este cazul, a victimei hartuirii psihologice (mobbingul)/hartuirii fizice (bullyingul);

- imbunatatirea continua a relatiei intre colegi;

- cultivarea respectului si a preturii reciproce in relatiile profesionale.

(7) Principiul platii egale pentru

munca egala implica, pentru aceeasi munca sau pentru o munca pentru care este atribuita o valoare egala, eliminarea, cu privire la toate elementele si conditiile de remunerare, a oricarei discriminari directe sau indirecte.

(8) Tuturor salariatilor care presteaza o munca le sunt recunoscute dreptul la plata egala in raport cu munca prestata, dreptul la negocieri colective, dreptul la protectia datelor cu caracter personal, precum si dreptul la protectie impotriva concedierilor nelegale.

**ART. 4** (1) Partile se obliga ca, in perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Munca, sa nu initieze si sa nu sustina promovarea unor acte normative sau a altor dispozitii care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislatia specifica invatamantului in vigoare la data inregistrarii acestui contract.

(2) Ministerul Educatiei Nationale se obliga sa nu initieze niciun act normativ si/sau act administrativ cu caracter normativ care priveste relatiile de munca si sistemul national de invatamant, fara consultarea F.N.S. Alma Mater.

(3) Eventualele completari ale prezentului Contract Colectiv de Munca vor face obiectul unor noi negocieri.

(4) In vederea evaluarii nivelului invatamantului superior si cercetarii si a monitorizarii resurselor financiare, Ministerul Educatiei Nationale desemneaza un reprezentant al F.N.S. Alma Mater cu rol de observator in Consiliul National pentru Finantarea Invatamantului Superior. Nominalizarea acestuia si a inlocuitorilor acestuia va fi realizata de catre F.N.S. Alma Mater, in termen de o luna de la data semnarii prezentului contract.

**ART. 5** (1) Negocierea contractului colectiv de munca la nivelul unitatilor prevazute in Anexa nr. 2 se face de catre sindicatele reprezentative.

In unitatile in care nu exista sindicate reprezentative, negocierea contractului colectiv de munca se face dupa cum urmeaza:

a) daca exista un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federatie sindicala reprezentativa in sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de catre reprezentantii federatiei sindicale, la solicitarea si in baza mandatului sindicatului, impreuna cu reprezentantii alesi ai angajatilor, conform legii;

b) daca exista un sindicat neafiliat la o federatie sindicala reprezentativa in sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu exista niciun sindicat, negocierea se face numai de catre reprezentantii angajatilor.

(2) In cazul in care, la nivelul grupului de unitati, nu exista organizatii sindicale reprezentative care sa reprezinte cel putin jumatate din numarul total de angajati ai grupului de unitati, la negocierea contractului colectiv de munca salariatii sunt reprezentati dupa cum urmeaza:



a) de catre reprezentantii mandatasi de organizatiile sindicale reprezentative din cadrul fiecarei unitati care au decis constituirea grupului;

b) pentru unitatile membre ale grupului in care nu exista sindicate reprezentative, dar exista sindicate afiliate la federatii sindicale reprezentative in sectorul de activitate in care s-a constituit grupul, angajatii sunt reprezentati de catre federatiile sindicale respective, in baza solicitarii si mandatului sindicatelor, si de reprezentantii angajatilor din respectivele unitati.

(3) Federatiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate, conform prezentei legi, pot participa la negocierea contractelor colective de munca la nivel de grupuri de unitati in care au sindicate afiliate, la solicitarea si in baza mandatului din partea acestora.

(4) In contractele colective de munca incheiate cu sindicatele, la nivelul unitatilor prevazute in Anexa nr. 2, partile convin, printr-o clauza expresa, plata de catre salariatii care nu sunt membri de sindicat a unei contributii lunare, din veniturile lunare brute.

(5) Cotizatia se va retine pe statul de plata de catre Compartimentul Resurse Umane-Salarizare al angajatorului si se vireaza sindicatelor care au semnat Contractul Colectiv de Munca.

**ART. 6** (1) In situatiile in care, in privinta drepturilor care decurg din prezentul Contract Colectiv de Munca, intervin reglementari legale mai favorabile salariatilor, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(2) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Daca nu se realizeaza consensul, clauza se interpreteaza potrivit regulilor dreptului comun. Daca si dupa aceasta exista divergente, interpretarea clauzelor se va face in sensul favorabil salariatilor, in limitele legii.

**ART. 7** (1) Drepturile si obligatiile personalului din invatamantul superior sunt reglementate prin Legea Educatiei Nationale nr. 1/2011, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

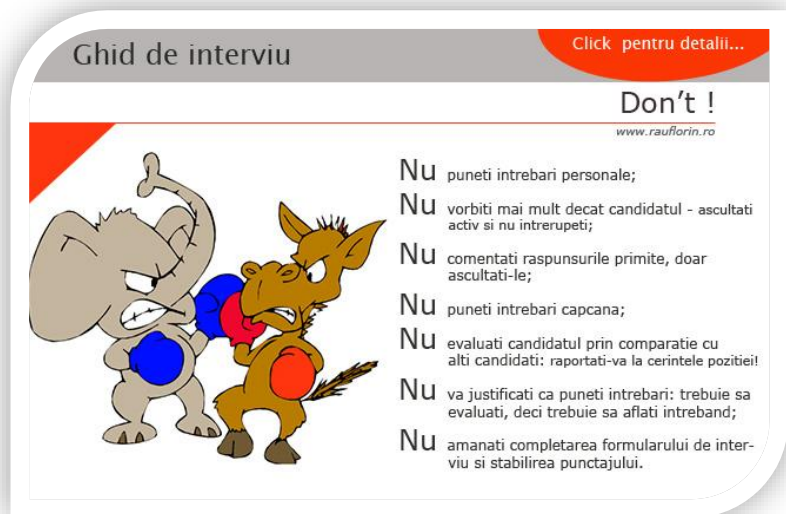
(2) Orice propunere de modificare a legislatiei in vigoare privind drepturile si obligatiile personalului din invatamantul superior nu poate fi facuta fara consultarea F.N.S. Alma Mater.

**ART. 8** (1) Partile convin sa sarbatoreasca anual, la 5 Octombrie - Ziua Mondiala a Educatiei, organizand impreuna, in timpul programului de lucru, manifestari specifice, dedicate acestui eveniment.

(2) Partile convin sa sarbatoreasca anual, la 19 Noiembrie - Ziua Nationala a Cercetatorului, organizand impreuna, in timpul programului de lucru, manifestari specifice, dedicate acestui eveniment.

**ART. 9** In luna septembrie a fiecarui an universitar, semnatarii prezentului Contract Colectiv de Munca vor avea obligatoriu o intrunire a Comisiei paritare. In cadrul acestei sedinte, partile se vor consulta in vederea elaborarii strategiei anuale de dezvoltare a invatamantului superior si cercetarii din Romania.

## CAPITOLUL II Incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului colectiv de munca



**ART. 10** (1) Prezentul Contract Colectiv de Munca se incheie pe o durata de 12 luni si intra in vigoare la data inregistrarii acestuia la D.D.S. Partile pot hotari prelungirea aplicarii Contractului Colectiv de Munca, in conditiile stabilite de ART. 141 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicata, o singura data, cu cel mult 12 luni.

(2) Daca niciuna dintre parti nu are initiativa renegocierii lui anterior expirarii, contractul se prelungeste de drept, in conditiile legii.

**ART. 11** (1) Clauzele prezentului Contract

Colectiv de Munca pot fi modificate pe parcursul executarii lui, ori de cate ori toate partile indreptatite sa negocieze Contractul Colectiv de Munca sunt de acord cu acest lucru, in conformitate cu prevederile ART. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunostinta celeilalte parti, in scris, cu cel putin 30 de zile inainte de data propusa pentru inceperea negocierii.

(3) In perioada scursa de la depunerea cererii de modificare si pe perioada negocierilor in vederea modificarii contractului, angajatorul se obliga sa nu initieze si sa nu emita acte normative si/sau administrative cu caracter normativ, care sa incalce prevederile prezentului Contract Colectiv de Munca, precum si sa nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariatilor. In aceste perioade F.N.S. Alma Mater se obliga sa nu declanseze conflicte de interese, conform ART. 161 si 164 din Legea dialogului social nr. 62/2011.

(4) Modificarile aduse Contractului Colectiv de Munca se comunica in scris Ministerului Muncii si Justitiei Sociale si devin aplicabile de la data inregistrarii la acest minister.

**ART. 12** Aplicarea Contractului Colectiv de Munca poate fi suspendata prin acordul de vointa al partilor sau in caz de forta majora.

**ART. 13** Prezentul Contract Colectiv de Munca inceteaza:

- la implinirea termenului pentru care a fost incheiat, daca partile nu convin la prelungirea aplicarii acestuia sau nu opereaza prelungirea de drept conform ART. 10 alin. (1);

- prin acordul partilor;

- la data dizolvării, lichidării angajatorului;

- in alte cazuri prevazute de lege.

**ART. 14** (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar in aplicarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Munca, in termen de 30 de zile de la intrarea in vigoare a prezentului contract, partile convin sa constituie Comisia



paritare la toate nivelurile - Ministerul Educatiei Nationale, unitatile din Anexa nr. 2 - care sunt imputernicite sa interpreteze prevederile contractelor colective de munca, in functie de conditiile concrete, la solicitarea oricareia dintre parti.



(2) Hotararile Comisiilor paritare sunt obligatorii pentru parti si vor fi aduse la cunostinta salariatilor prin afisare la sediul/pe site-ul Ministerului Educatiei Nationale si al angajatorilor din Anexa nr. 2, conform prevederilor Legii dialogului social nr. 62/2011, cu modificarile si completarile ulterioare. Nerespectarea hotararilor Comisiei paritare atrage raspunderea disciplinara sau, dupa caz, penala a persoanei/persoanelor

vinovate.

(3) Atributiile, componenta, organizarea si functionarea Comisiilor paritare sunt stabilite prin Regulamentul-cadru anexa la prezentul Contract Colectiv de Munca.

(4) In cazurile in care Comisia paritara nu va solutiona problemele care apar in aplicarea prezentului contract in termen de 15 zile de la data intrunirii, partile contractului au dreptul de a se adresa instantelor judecatoresti, in conformitate cu prevederile legale.

**ART. 15** (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru parti.

(2) Neindeplinirea obligatiilor asumate prin prezentul Contract Colectiv de Munca atrage raspunderea partilor, conform legilor in vigoare, care se fac vinovate de aceasta.

### CAPITOLUL III Timpul de munca, timpul de odihna si protectia sociala

**ART. 16** (1) Durata normala a timpului de munca este, in medie, de 8 ore/zi, 40 ore/saptamana, realizate prin saptamana de lucru de 5 zile.

(2) Prin exceptie de la alin. (1), pentru personalul didactic de predare, durata fizica (nu conventionala sau echivalenta) a timpului de lucru pentru norma de baza este variabila si determinata de Planul de invatamant, Statul de functii si orarul studentilor.

(3) De comun acord angajat-angajator, pentru personalul didactic de predare, se pot desfasura activitati specifice domeniului didactic si de cercetare si in zilele de repaus saptamanal, sambata si duminica, cu respectarea prevederilor legale.

(4) Pentru personalul didactic de predare prevazut la alin. (3), durata timpului de munca, incluzand orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 h/saptamana cu incadrarea in perioada de referinta de cel mult 12 luni. La stabilirea perioadei de referinta nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

**ART. 17** (1) Activitatile corespunzatoare pentru personalul din unitatile din Anexa nr. 2 sunt cele prevazute in fisa postului, elaborata de angajator impreuna cu sindicatele reprezentative sau desemnate de catre F.N.S. Alma Mater, sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor.

(2) Norma universitara cuprinde:



a) norma didactica;

b) norma de cercetare.

(3) Norma didactica a personalului didactic din invatamantul superior cuprinde activitatile mentionate in ART. 287 din Legea Educatiei Nationale nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare. Norma didactica saptamanala se cuantifica in ore conventionale si este de cel mult 16 ore conventionale

saptamanal, calculate ca medie pe cele doua semestre.

(4) Constituirea normei didactice sau cresterea normei didactice se poate face numai cu respectarea articolului 287, alin. (13), alin. (14) si alin. (15) din Legea Educatiei Nationale nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

(5) Activitatile de cercetare stiintifica, participarea la elaborarea lucrarilor de licenta/disertatie, indrumare studenti, senat, consilii, comisii in interesul invatamantului, examene, lucrari de control, referate, admitere, pregatirea activitatii didactice, consultanta etc. constituie activitati specifice, stabilite in fisa individuala a postului de catre angajator si nu fac parte din norma didactica saptamanala.

(6) Activitatile din norma de cercetare sunt stabilite pe baza de contract, remunerate conform legii, Cartei universitare si prevederilor contractuale. Contractul de cercetare stabileste atat modalitatea de plata efectiva, cat si cuantumul.

**ART. 18** (1) In functie de conditii, in institutiile si unitatile prevazute in Anexa nr. 2, Comisiile paritare de la nivelul acestora convin asupra unui orar flexibil de lucru, precum si asupra modalitatilor concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de incepere si de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern, aprobat la nivelul fiecarei unitati si institutii prevazute in Anexa nr. 2 la prezentul Contract Colectiv de Munca.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afecteaza drepturile prevazute in Contractul Colectiv de Munca.

(4) Angajatorul are obligatia de a aduce la cunostinta salariatilor programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afisare la sediul sau, la loc vizibil.

**ART. 19** (1) a) Salariatii pot fi solicitati sa presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, in conditiile ART. 120, alin.

(2) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii. Durata maxima legala a timpului de munca prestat in baza unui contract individual de munca nu poate depasi 48 de ore fizice/saptamana, inclusiv orele suplimentare.

b) Munca prestata in afara duratei normale a timpului de munca saptamanal este considerata munca suplimentara.

(2) Prin exceptie, durata timpului de munca prestat in temeiul contractului de munca incheiat pentru functia de baza poate fi prelungita peste 48 ore fizice/saptamana, care includ si orele suplimentare, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de sase luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore fizice/saptamana.

(3)



a) La locurile de munca la care durata normala a timpului de lucru a fost redusa, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depasirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzator.



b) Prevederile prezentului articol nu se aplica persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de functii, ori persoanelor angajate cu timp partial.

(4) Pentru prevenirea sau inlaturarea efectelor unor calamitati naturale ori a altor cazuri de forta majora, salariatii au obligatia de a presta munca suplimentara, la solicitarea angajatorului.

(5) Munca suplimentara prestata peste programul normal de lucru, precum si munca prestata in zilele de sarbatori legale, repaus saptamanal si in alte zile in care, in conformitate cu legea, nu se lucreaza se compenseaza prin ore libere platite in urmatoarele 60 de zile calendaristice dupa efectuarea acesteia, cu respectarea prevederilor legale in vigoare.

(6) In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in termenul prevazut la alin. (5), munca suplimentara prestata peste programul normal de lucru va fi platita in luna urmatoare cu un spor de 75% din salariul de baza, corespunzator orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale in vigoare.

(7) In cazul in care compensarea prin ore libere platite nu este posibila in termenul prevazut la alin. (6), munca suplimentara prestata in zilele de repaus saptamanal, de sarbatori legale si in celelalte zile in care, in conformitate cu reglementarile in vigoare, nu se lucreaza va fi platita in luna urmatoare cu un spor de 100% salariul de baza, corespunzator orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale in vigoare.

(8) Plata muncii in conditiile alin. (6) si (7) se poate face numai daca efectuarea orelor suplimentare a fost facuta prin dispozitia scrisa a angajatorului, in conditiile legii.

(9) In cazul prestarii de ore suplimentare peste numarul de ore prevazut de lege, este necesar acordul institutiei/unitatii prevazute la Anexa nr. 2, precum si acordul sindicatelor reprezentative sau, dupa caz, al reprezentantilor salariatilor, al caror membru este salariatul, potrivit legii, cu respectarea prevederilor legale in vigoare.

**ART. 20** (1) a) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, isi desfasoara activitatea intre orele 22.00 si 6.00 beneficiaza, pentru orele lucrate in acest interval, de un spor pentru munca prestata in timpul noptii de 25% din salariul de baza, solda de functie/salariul de functie, indemnizatia de incadrare, daca timpul astfel lucrat reprezinta cel putin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

b) Sporul de noapte nu se ia in calcul la determinarea limitei sporurilor, compensatiilor, primelor, premiilor si indemnizatiilor.

(2) Se considera munca desfasurata in timpul noptii munca prestata in intervalul cuprins intre orele 22.00 si 6.00, cu posibilitatea abaterii - in cazuri justificate - cu o ora in plus sau in minus fata de aceste limite.

(3) Salariatii care urmeaza sa desfasoare cel putin 3 ore de munca de noapte sunt supusi unui examen medical gratuit inainte de inceperea activitatii si, dupa aceea, periodic, conform legislatiei in vigoare si regulamentului elaborat de catre Ministerul Educatiei Nationale, cu consultarea F.N.S. Alma Mater. Ministerul Educatiei Nationale se obliga sa

elaboreze acest regulament in termen de 60 de zile de la data intrarii in vigoare a prezentului Contract Colectiv de Munca.



(4) Potrivit reglementarilor legale in materie, angajatorii asigura fondurile necesare efectuării examenilor medicale prevazute la alin. (3).

(5) Salariatii care desfasoara munca de noapte si au probleme de sanatate recunoscute ca avand legatura cu aceasta vor fi trecuti la o munca de zi pentru care sunt apti.

**ART. 21** (1) Personalul didactic auxiliar, de cercetare si nedidactic are dreptul la o pauza de masa de minimum 30 minute, care se include in programul de lucru.

(2) Programul de efectuare a pauzei de masa se stabileste prin regulamentul intern.

**ART. 22** Salariatii care renunta la concediul legal pentru cresterea copilului in varsta de pana la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani beneficiaza de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi, potrivit legii, fara ca aceasta sa le afecteze salariile de baza si vechimea in invatamant/in munca.

**ART. 23** (1) Salariatii care au in ingrijire copii bolnavi in varsta de pana la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu pana la 1/2 norma.

(2) Salariatii care au in intretinere un copil cu dizabilitate (grava sau accentuata) si care se ocupa efectiv de ingrijirea acestuia beneficiaza de program de lucru redus la 4 ore, pana la implinirea de catre copil a varstei de 18 ani, la solicitarea salariatului, precum si de celelalte drepturi prevazute de ART. 32 din Ordonanta de urgenta nr. 111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, cu modificarile si completarile ulterioare.

(3) Salariatii incadrati cu contract individual de munca cu timp partial beneficiaza de vechimea in munca/invatamant corespunzatoare unei norme intregi.

**ART. 24** (1) Angajatorii au obligatia de a acorda salariatelor gravide dispensa pentru consultatii prenatale in limita a maxim 16 ore pe luna, fara a le fi afectate drepturile salariale, conform ART. 15 din O.U.G. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca.

(2) Salariatele care beneficiaza de dispozitiile alin. (1) sunt obligate sa faca dovada ca au efectuat controalele medicale.

(3) In baza recomandarii medicului de familie, salariata gravida care nu poate indeplini durata normala de munca din motive de sanatate, a sa sau a fatului sau, are dreptul la reducerea cu o patrime a duratei normale de munca, cu mentinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, conform ART. 13 din O.U.G. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca.

**ART. 25** (1) Salariatele, incepand cu luna a V-a de sarcina, precum si cele care alapteaza nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise in delegatie, nu vor fi detasate decat cu acordul lor si nu vor fi concediate pentru motive care nu tin de persoana lor.

(2) Salariatele mentionate la alin. (1) beneficiaza si de masurile de protectie prevazute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca, aprobata prin Legea nr. 25/2004, cu modificarile si completarile ulterioare.

(3) Salariatii care isi desfasoara activitatea la locurile de munca cu activitati nucleare, conform Legii 111/1996 privind desfasurarea in siguranta, reglementarea, autorizarea si controlul activitatilor nucleare, republicata, beneficiaza si de masurile de protectie prevazute de legislatia in vigoare.



**ART. 26** (1) Salariatii au dreptul, intre 2 zile de munca, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) In fiecare saptamana,

salariatii au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, de regula sambata si duminica.

(3) In cazul in care activitatea la locul de munca nu poate fi intrerupta in zilele de sambata si duminica, in cadrul Comisiei paritare de la nivelul institutiei/unitatii prevazute la Anexa nr. 2, se vor stabili conditiile in care zilele de repaus vor fi acordate in alte zile ale saptamanii. In conditiile legii, salariatii aflati in aceasta situatie beneficiaza de un spor la salariu de baza, in situatia in care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(4) Sunt zile nelucratoare:

- zilele de repaus saptamanal;
- 1 si 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Romane;
- prima, a doua si a treia zi de Paste;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- prima si a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Intai Chemat, Ocrotitorul Romaniei;
- 1 Decembrie;
- prima si a doua zi de Craciun;
- doua zile lucratoare, pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.

(5) In cazul in care, din motive justificate, salariatii presteaza activitate in zilele nelucratoare/zile de sarbatoare legala, acestia beneficiaza de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrata in zilele de repaus saptamanal/sarbatoare legala, acordate in urmatoarele 30 de zile.

(6) Prevederile legale privind prestarea muncii suplimentare si a muncii in zilele de repaus saptamanal sau in zilele de sarbatoare legala, de catre personalul din sectorul bugetar, se aplica si personalului din invatamantul superior, in masura in care nu exista prevederi speciale.

**ART. 27** (1) Dreptul la concediu de odihna este garantat de lege.



Pentru personalul didactic auxiliar, de cercetare si nedidactic concediul de odihna se acorda in functie de vechimea in munca, astfel:

- pana la 5 ani vechime - 21 de zile lucratoare;

- intre 5 si 15 ani vechime - 24 de zile lucratoare;

- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucratoare.

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihna pentru fiecare salariat se stabileste de catre Consiliul de Administratie sau de catre Senatul universitatii impreuna cu sindicatul de la nivelul unitatilor prevazute in Anexa nr. 2, pana la data de 15 noiembrie pentru anul urmator.

(3) Personalul didactic de predare beneficiaza de dreptul la concediul de odihna, potrivit Legii nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare, primind o indemnizatie de concediu de odihna calculata conform prevederilor legale aplicabile personalului platit din fonduri publice.

(4) Indemnizatia de concediu de odihna nu poate fi mai mica decat salariul de baza, cumulat cu indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent, care nu sunt incluse in salariul de baza (cu exceptia indemnizatiei de hrana si de vacanta) pentru perioada respectiva. Indemnizatia de concediu se acorda salariatului cu cel putin 5 zile inainte de plecarea in concediul de odihna, la cererea salariatului.

(5) Personalul didactic auxiliar, de cercetare si nedidactic din unitatile prevazute la Anexa nr. 2 beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar de 6 zile lucratoare. In Comisiile paritare din unitatile prevazute in Anexa nr. 2, se pot negocia intre 6 si 10 zile de concediu de odihna suplimentar.

(6) Salariatii care lucreaza in conditii grele, periculoase sau vatamatoare, stabilite de catre institutiile de specialitate, nevazatorii, alte persoane cu handicap, pe baza documentelor specifice fiecarui caz in parte si tinerii in varsta de pana la 18 ani beneficiaza de un concediu de odihna suplimentar, in conformitate cu ART. 147 alin. (1, 2) din L. 53/2003 cu modificarile si completarile ulterioare.

(7) Sarbatorile legale in care nu se lucreaza, precum si zilele libere platite nu se includ in durata concediului de odihna.

(8) La stabilirea duratei concediului de odihna anual, perioadele de incapacitate temporara de munca si cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal si concediului pentru ingrijirea copilului bolnav se considera perioade de activitate prestata.

(9) In situatia in care incapacitatea temporara de munca sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal, ori concediul pentru ingrijirea copilului bolnav au survenit in timpul efectuarii concediului de odihna anual, acesta se intrerupe, urmand ca salariatul sa efectueze restul zilelor de concediu dupa ce a incetat situatia de incapacitate temporara de munca, de maternitate, de risc maternal ori cea de ingrijire a copilului bolnav, iar cand nu este posibil urmeaza ca zilele neefectuate sa fie reprogramate.

(10) La solicitarea salariatului, concediul de odihna poate fi efectuat fractionat, in conditiile legii.

**ART. 28** (1) Salariatii au dreptul la zile libere platite in cazul unor evenimente familiale deosebite sau in alte situatii, dupa cum urmeaza:

a) casatoria salariatului - 5 zile lucratoare;

b) nasterea unui copil - 5 zile lucratoare + 10 zile lucratoare, daca a urmat un curs de puericultura;



c) casatoria unui copil - 3 zile lucratoare;

d) decesul sotului/sotiei, socrului/soacrei, copilului, parintilor, bunicilor, fratilor, surorilor salariatului sau al altor persoane aflate in intretinere - 5 zile lucratoare;

e) schimbarea locului de munca, insotita de schimbarea domiciliului/resedintei - 5 zile lucratoare;

f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucratoare;

g) ingrijirea sanatatii copilului - 1 zi lucratoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucratoare (pentru familiile cu 3 sau mai multi copii), conform Legii 91/2014 privind acordarea unei zile lucratoare libere pe an pentru ingrijirea

sanatatii copilului;

h) donarea de sange - 2 zile lucratoare.

(2) In situatiile in care evenimentele familiale deosebite prevazute la alin. (1) intervin in perioada efectuarii concediului de odihna, acesta se suspenda si va continua dupa efectuarea zilelor libere platite.

(3) Personalul din invatamantul superior are dreptul, pentru rezolvarea unor situatii personale, la 5 zile libere platite/an universitar pe baza reorganizarii activitatilor sau prin inlocuirea colegiala.

(4) Ziua libera prevazuta la alin. (1) lit. g) se acorda la cererea unuia dintre parinti/reprezentanti legali ai copilului, justificata ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care sa rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel putin 15 zile lucratoare inainte de vizita la medic si este insotita de o declaratie pe propria raspundere ca, in anul respectiv, celalalt parinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucratoare libera si nici nu o va solicita. In situatia producerii unui eveniment medical neprevazut, parintele are obligatia de a prezenta actele medicale doveditoare in termen de 3 zile lucratoare de la data producerii evenimentului.

**ART. 29** (1) Pentru rezolvarea unor situatii personale, salariatii au dreptul la 30 de zile lucratoare concediu fara plata, acordate de catre conducatorul institutiei/unitatii prevazute in Anexa nr. 2 ; aceste concedii nu afecteaza vechimea in invatamant.

(2) Salariatii care urmeaza, completeaza, isi finalizeaza studiile, precum si cei care se prezinta la concursul pentru ocuparea unui post sau functie in invatamant au dreptul la concedii fara plata, pentru pregatirea examenelor sau a concursului, a caror durata insumata nu poate depasi 90 de zile lucratoare pe an calendaristic; aceste concedii reprezinta vechime in munca.

(3) Salariatii beneficiaza si de alte concedii fara plata, pe durate determinate, stabilite prin acordul partilor.

(4) Numarul absentelor nemotivate care atrag desfacerea disciplinara a contractului individual de munca se stabileste prin Contractul Colectiv de Munca la nivel de unitate.

**ART. 30** (1) Pe langa concediul paternal prevazut la ART. 28 alin. (1) lit. b) din prezentul contract, total are dreptul la un concediu de cel putin o luna, din perioada totala a concediului, pentru cresterea copilului, in conformitate cu

dispozitiile ART. 11 din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul si indemnizatia lunara pentru cresterea copiilor, cu modificarile si completarile ulterioare. De acest drept beneficiaza si mama, in situatia in care tatal este beneficiarul concediului pentru cresterea copilului.



(2) In cazul decesului parintelui aflat in concediu pentru cresterea si ingrijirea copilului, celalalt parinte, la cererea sa, beneficiaza de concediul ramas neutilizat la data decesului.

**ART. 31** In urma desfiintarii unui post sau a unui program de studii si dupa parcurgerea tuturor etapelor prevazute de legislatia in vigoare pentru reintegrarea, in institutia de invatamant superior sau cercetare, a personalului ramas fara norma de baza, angajatorul are obligatia de a pune in aplicare prevederile Legii Educatiei Nationale nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

**ART. 32** Cadrele didactice care indeplinesc conditiile legale de pensionare in timpul anului universitar si pentru care nu s-a aprobat mentinerea in functie ca titular, peste varsta de pensionare, se pensioneaza la data incheierii anului universitar, la solicitarea acestora si in conformitate cu prevederile legale.

## CAPITOLUL IV Salarizarea si alte drepturi salariale

**ART. 33** (1) Pentru munca prestata in baza contractului individual de munca, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat in bani.

(2) Salarizarea personalului din invatamantul superior se realizeaza in conformitate cu dispozitiile legale in vigoare. In scopul salarizarii si acordarii celorlalte drepturi banesti prevazute de legislatia in vigoare si de prezentul Contract Colectiv de Munca, partile contractante vor stabili fondurile si vor identifica sursele de finantare, inainte de adoptarea Legii bugetului de stat, precum si in vederea modificarii ulterioare a acesteia.

(3) Ministerul Educatiei Nationale intreprinde demersurile necesare pentru salarizarea la timp a intregului personal din toate unitatile si institutiile aflate in subordinea sa.

(4) Salariul brut cuprinde salariul de baza, indemnizatiile, sporurile, premiile, precum si alte drepturi banesti corespunzatoare fiecărei categorii de personal, conform Legii nr. 153/2017, cu modificarile si completarile ulterioare.

(5) Salariul este confidential, angajatorul avand obligatia de a lua masurile necesare pentru asigurarea confidentialitatii.

(6) In vederea executarii obligatiilor prevazute la alin. (5), angajatorul va inmana lunar, in mod individual, un document din care sa reiasa drepturile salariale convenite pe luna respectiva si modalitatea de calcul la acestora.

(7) In proiectul de buget, respectiv fila de buget a fiecărei unitati prevazute in Anexa nr. 2, se vor evidentia sumele necesare platii drepturilor banesti care se cuvin personalului acesteia. Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 2 sunt obligate sa calculeze si sa transmita ordonatorilor principali de credite sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotarari judecatoresti definitive, potrivit legii.

(8) a) Drepturile banesti convenite salariatilor se platesc lunar, pana la data de 14 a lunii in curs, pentru luna precedenta, inaintea oricaror alte obligatii ale unitatilor/institutiilor prevazute in Anexa nr. 2 la prezentul contract.

b) Persoanele care se fac vinovate de intarzierea platii drepturilor banesti cu mai mult de 3 zile lucratoare, precum si cele care refuza sa calculeze sumele stabilite prin hotarari judecatoresti definitive raspund disciplinar, potrivit legislatiei in vigoare.



## Harta interactiva curs Evaluarea Performantei Angajatilor (EPA)

Harta: 1. Reda Logica si Continutul cursului / 2. Marcheaza prin pictograma modulele care pot fi accesate prin click si permite Accesul catre acestea / 3. Explica pasii de curs.

www.rauflorin.ro

**PASUL 1.** Puneti-va centura de siguranta si intrati pe Magistrala celor 10 Dimensiuni HR! Faceti o escala in zona de Evaluare a Performantei Angajatilor pentru a-i intelege rolul si conexiunile cu celelalte Dimensiuni.

AVETI NEVOIE DE CURS ?



**ART. 34** (1) Salariile de baza sunt diferite pe functii, grade/trepte, gradatii si transe de vechime in invatamant.

(2) Fiecarei functii, fiecarui grad/treapta profesionala ii corespund 5 gradatii, corespunzatoare transei de vechime in munca. Transele de vechime in munca se calculeaza conform ART. 10, completat cu ART. 38 (7), din L. 153/2017.

(3) Pentru personalul nou-incadrat, pentru personalul numit/incadrat in aceeasi institutie/autoritate publica pe functii de acelasi fel, inclusiv pentru personalul promovat in functii sau in grade/trepte profesionale, salariul de baza se determina prin aplicarea ART. 39. (1) si (2) din L. 153/2017, cu modificarile si completarile ulterioare.

(4) Pentru functiile didactice auxiliare la care gradul/treapta profesionala nu mai apare in Anexa la L. 153/2017, salariul de baza se va stabili la gradatia corespunzatoare vechimii in munca de la gradul/treapta profesionala imediat superior/superioara functiei pe care era incadrata persoana.

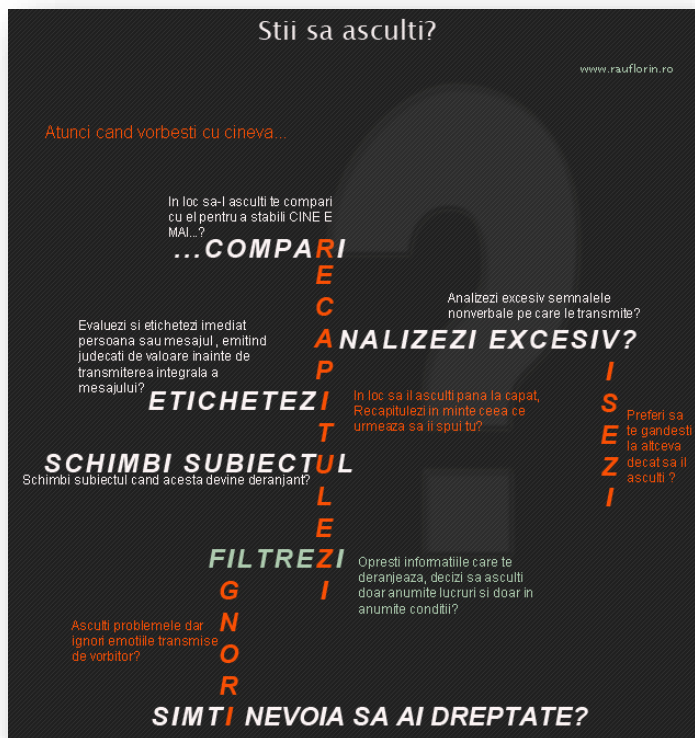
(5) In salariul de baza pentru functiile de conducere atat la gradul I, cat si la gradul II, este inclusa gradatia aferenta transei de vechime in munca si indemnizatia de conducere, la nivel maxim, conform L. 153/2017, ART. 19, capitolul 2, sectiunea 2, in raport cu responsabilitatea, complexitatea si impactul deciziilor impuse de atributiile corespunzatoare activitatii desfasurate.

**ART. 35** (1) Personalul didactic din invatamant beneficiaza de gradatie de merit, acordata prin concurs. Aceasta gradatie se acorda pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul institutiilor de nivel superior si bibliotecilor centrale universitare si reprezinta o crestere cu 25% a salariului de baza detinut. Gradatia de merit se atribuie pe o perioada de 5 ani.

(2) Metodologia si criteriile de acordare a gradatiei de merit se elaboreaza de catre Senatele universitare pentru institutiile de invatamant superior si de catre Ministerul Educatiei Nationale pentru bibliotecile centrale universitare.

(3) Pentru personalul didactic de predare, care nu beneficiaza de gradatia de merit prevazuta la alin. (1), se acorda, prin concurs, un spor de performanta academica. Acest spor se acorda pentru un numar de pana la 15% din posturile didactice de predare existente la nivelul institutiei de invatamant superior si reprezinta 10% din salariul de baza detinut. Sporul de performanta academica se atribuie pe o perioada de un an. Numarul de beneficiari, metodologia si criteriile de acordare a sporului de performanta academica se elaboreaza de catre Senatele universitare si se va plati exclusiv din venituri proprii.

(4) Pentru personalul (didactic auxiliar, de cercetare si nedidactic) angajat, Consiliul de Administratie poate stabili salarii diferite, cu o crestere de pana la 30% a salariului de baza detinut, in functie de specificul activitatii desfasurate si de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plati exclusiv din venituri proprii (conform Anexei nr. I, Familia ocupationala de functii bugetare "INVATAMANT", L nr. 153/2017, cu modificarile si completarile ulterioare, conform prevederilor legale).



(5) In cazul in care unele drepturi salariale sunt stabilite prin lege intre limite minime si maxime, drepturile salariale concrete se determina prin negocieri colective in Comisia paritara a fiecarei institutii si unitati prevazute in Anexa nr. 2, care se vor aproba de catre Senatul universitatii pentru unitatile de invatamant superior, iar in cazul institutiilor aflate in subordinea Ministerului Educatiei Nationale de catre Consiliile de Administratie.

(6) Pentru personalul din unitatile prevazute in Anexa nr. 2 se poate acorda, din fonduri proprii, o prima de instalare, conform prevederilor legale specifice.

(7) Partile contractante convin ca personalul din unitatile prevazute in Anexa nr. 2 sa beneficieze, in conditiile legii, de un fond de cercetare pentru excelenta academica, din venituri proprii, prin care sa se deconteze cheltuielile:

- de participare la conferinte stiintifice nationale sau internationale, la care comunicariile sunt

publicate in volume indexate Web of Science (WOS) sau in baze de date internationale (BDI);

- de editare a cursurilor si cartilor de specialitate in edituri recunoscute CNCS si internationale;

- de deplasare, participare si/sau organizare a concursurilor studentesti la nivel national, regional si international;

- de publicare a studiilor in reviste indexate WOS si de depunere a proiectelor, considerate eligibile, in calitate de director, conform Legii Educatiei Nationale nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

**ART. 36** (1) Personalul care detine titlul stiintific de doctor in domeniul in care isi desfasoara activitatea beneficiaza, doar la functia de baza, de prevederile ART. 14, coroborat cu ART. 39 (3) din L. 153/2017.

(2) Personalul didactic de predare poate primi un spor pentru conducatorii de doctorat de pana la 1% pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 10% din salariul de baza (conform Anexei nr. I, Familia ocupationala de functii bugetare "INVATAMANT", L. 153/2017).

(3) Pentru personalul didactic de predare din invatamant se acorda un spor de suprasolicitare neuropsihica de 10% din salariul de baza, conform Anexei nr. I, Familia ocupationala de functii bugetare "INVATAMANT", L. 153/2017.

(4) Tichete de cresa, in situatia in care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(5) Pentru activitatea desfasurata de catre persoanele cu handicap grav sau accentuat, in cadrul programului normal de lucru se acorda un spor de 15% din salariul de baza, conform L. 153/2017, ART. 22, capitolul 2, sectiunea 3, pe baza unor documente justificative. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de legile in vigoare.

(6) (a) Unitatile prevazute in Anexa nr. 2 pot acorda lunar premii de excelenta pentru personalul care a participat direct la obtinerea unor rezultate deosebite in activitatea didactica si de cercetare, in limita a 5% din cheltuielile cu salariile de baza, aferente personalului prevazut in statul de functii, sub conditia incadrarii in fondurile aprobate prin buget.

(b) Premiile de excelenta se pot acorda, in cursul anului, personalului care a realizat sau a participat direct la obtinerea unor rezultate deosebite, a participat la activitati cu caracter deosebit, a efectuat lucrari cu caracter exceptional ori a avut un volum de activitate ce depaseste in mod semnificativ volumul optim de activitate, in raport de complexitatea sarcinilor, tinandu-se seama de evaluarea criteriilor prevazute la ART. 8, L. 153/2017. Sumele neutilizate pot fi utilizate in lunile urmatoare, in cadrul aceluasi an bugetar.



(c) Premiile de excelenta individuale lunare nu pot depasi, anual, doua salarii de baza minim brute pe tara garantate in plata si se stabilesc de catre Comisiile paritare din unitatile prevazute in Anexa nr. 2, in limita

sumelor aprobate in buget cu aceasta destinatie, in conditiile legii, avandu-se in vedere elementele prevazute la alin. (2), cu consultarea organizatiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, dupa caz, cu consultarea reprezentantilor salariatilor, acolo unde nu sunt constituite astfel de organizatii sindicale.

(7) Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 2 acorda, la functia de baza, o singura indemnizatie de vacanta, dupa caz, sub forma de vouchere, in conformitate cu prevederile ART. 36 alin. (1) din Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 114/2018, ART. 1 alin. (2) din Ordonanta de Urgenta a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanta, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 94/2014, cu modificarile si completarile ulterioare. Cuantumul voucherelor de vacanta acordate in temeiul Ordonantei de Urgenta a Guvernului nr. 8/2009, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 94/2014, cu modificarile si completarile ulterioare, nu se ia in calcul la determinarea limitei prevazute la ART. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017.

(8) Personalului angajat care nu dispune de locuinta in localitatea unde are postul i se poate acorda un ajutor financiar de decontare a cheltuielilor de transport, conform prevederilor L. 1/2011 si ale Regulamentului negociat in Comisiile paritare din unitatile/institutiile prevazute in Anexa 2, ajutor neimpozabil, asa cum prevede L. 227/2015, ART. 76, cu completarile ulterioare.

(9) Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 2 pot acorda, pentru toate categoriile de personal, din venituri proprii, prin hotarari ale Consiliului de Administratie, ajutoare de inmormantare, ajutoare pentru bolile grave si incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale, ajutoare pentru nastere, ajutoare pentru pierderi produse in gospodariile proprii ca urmare a calamitatilor naturale, ajutoare neimpozabile conform L. 1/2011 si L. 227/2015, ART. 76, cu completarile ulterioare.

(10) Salariatii care se pensioneaza, avand vechime in ramura invatamant superior mai mare de 10 ani, vor primi o diploma de fidelitate pentru intreaga activitate desfasurata in invatamant, cu mentiuni personalizate, care se inmaneaza in prezenta salariatilor din unitate.

(11) Unitatile/institutiile prevazute in Anexa nr. 2 asigura resursa umana pentru a calcula si a depune:

(a) Contributiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificarile si completarile ulterioare si cele reprezentand contributiile la scheme de pensii facultative, calificate astfel in conformitate cu legislatia privind pensiile facultative de catre Autoritatea de Supraveghere Financiara, administrate de catre entitati autorizate, stabilite in state membre ale Uniunii Europene sau apartinand Spatiului Economic European, suportate de catre angajator pentru angajatii proprii, in limita a 400 euro anual pentru fiecare persoana.

(b) Primele de asigurare voluntara de sanatate, precum si serviciile medicale furnizate sub forma de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, suportate de angajator pentru angajatii proprii, astfel incat la nivelul anului sa nu se depaseasca echivalentul in lei al sumei de 400 euro.

**ART. 37** (1) Personalul didactic delegat din unitatile prevazute in Anexa nr. 2, care insoteste studenti in competitii

regionale, nationale si internationale beneficiaza de gratuitate privind transportul, cazarea si diurna, conform prevederilor legale. Decontarea acestor sume de catre angajator se realizeaza conform legii.

(2) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare si nedidactic aflat in activitate sau pensionat dupa cel putin 10 ani de activitate pot fi scutiti de plata taxelor de inscriere la concursurile de admitere in invatamantul superior si pot

beneficia de gratuitate la cazarea in camine si internate, la propunerea Consiliilor de Administratie si cu aprobarea Senatelor din unitatile prevazute in Anexa nr. 2.

(3) Intregul personal din unitatile prevazute in Anexa nr. 2, precum si copiii acestora pot fi scutiti de plata taxelor percepute pentru arhivarea actelor de studii si a altor documente personale, precum si de acces in bibliotecile din sistemul Ministerului Educatiei Nationale, la propunerea Consiliilor de Administratie si cu aprobarea Senatelor din unitatile prevazute in Anexa nr. 2.

(4) Pot beneficia de toate drepturile stipulate in alin. (2) si (3) si copiii orfani de unul sau de ambii parinti, care au avut activitate in sistemul de invatamant superior sau in bibliotecile centrale universitare, a caror activitate principala se incadreaza in sectorul invatamant superior, subordonate Ministerului Educatiei Nationale.

(5) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare si nedidactic aflat in activitate pot beneficia de o reducere din taxa de scolarizare. Quantumul reducerii este propus de catre syndicatele din institutiile din Anexa 2, avizat de Consiliile de Administratie si aprobat de Senatele universitare. Reducerea se poate mentine pe toata perioada de scolarizare, in conditiile in care parintele isi mentine calitatea de angajat al institutiei in care se face scolarizarea, iar la inceputul fiecarui an universitar copilul a promovat toate examenele.

(6) Institutiile si unitatile prevazute in Anexa nr. 2 pot sprijini syndicatele reprezentative/afiliate pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, Ziua Barbatului, 1 Iunie, Craciunul si Anul Nou etc., prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii.

## CAPITOLUL V Sanatatea si securitatea in munca

**ART. 38** (1) Partile se obliga sa depuna toate eforturile pentru aplicarea riguroasa a sistemului institutionalizat prin legislatia in vigoare, in vederea ameliorarii permanente a conditiilor de munca.

(2) Partile sunt de acord ca nicio masura de protectie a lucuratorilor in procesul muncii nu este eficienta daca nu este cunoscuta, insusita si aplicata in mod constient de catre salariati si angajatori.

(3) Institutiile si unitatile prevazute la Anexa nr. 2 vor asigura, pe cheltuiala lor, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea si perfectionarea profesionala a salariatilor cu privire la normele de sanatate si securitate in munca.

(4) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de munca sau a felului muncii, acesta va fi instruit si testat cu privire la riscurile pe care le presupune noul sau loc de munca si la normele privind sanatatea si securitatea in munca, pe care este obligat sa le cunoasca si sa le respecte in procesul muncii.





(5) In cazul in care, in procesul muncii, intervin schimbari care impun aplicarea unor noi norme de sanatate si securitate in munca, salariatii vor fi instruiti in conformitate cu noile norme.

**ART. 39** (1) Locurile de munca se clasifica in locuri de munca in care exista conditii normale, deosebite si speciale, conform Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Locurile de munca in care exista conditii deosebite sunt stabilite in conformitate cu prevederile Hotararii de Guvern nr. 1014/2015 privind metodologia de reinnoire a avizelor de incadrare a locurilor de munca in conditii deosebite, cu modificarile si completarile ulterioare.

(3) Locurile de munca in care exista conditii speciale sunt stabilite in conformitate cu prevederile Hotararii de Guvern nr. 1284/2015 privind stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de munca in care exista conditii speciale prevazute de ART. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificarile si completarile ulterioare, conform regulamentului in vigoare.

**ART. 40** (1) Institutiile si unitatile prevazute la Anexa nr. 2, impreuna cu sindicatele afiliate la F.N.S. Alma Mater vor nominaliza locurile de munca, in vederea incadrarii acestora in locuri de munca cu conditii deosebite si speciale, in conditiile legii.

(2) Angajatorul, impreuna cu sindicatele afiliate la F.N.S. Alma Mater din institutiile si unitatile prevazute in Anexa nr. 2 vor efectua evaluarea locurilor de munca nominalizate la alin. (1).

(3) Institutiile si unitatile prevazute la Anexa nr. 2 au obligatia de a depune la casa teritoriala de pensii, la definitivarea contractului colectiv, avizul inspectoratului teritorial de munca, prin care se dovedeste incadrarea locurilor de munca in conditii deosebite si speciale si lista cuprinzand categoriile profesionale care lucreaza in aceste locuri de munca. Costul activitatii legate de obtinerea avizului inspectoratului teritorial de munca se suporta de catre angajator.

(4) Nominalizarea salariatilor care isi desfasoara activitatea in locuri de munca in care exista conditii deosebite si speciale de munca se face de catre angajator, impreuna cu sindicatul semnat al Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate.

(5) Angajatorii sunt obligati sa supuna controlului medical periodic persoanele care isi desfasoara activitatea in conditii deosebite si speciale, asigurand fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

**ART. 41** (1) In raport cu conditiile de munca in care se desfasoara activitatea, conditii periculoase sau vatamatoare, personalul salarizat poate primi un spor de pana la 15% din salariul de baza, corespunzator timpului lucrat la locurile de munca respective, cu respectarea prevederilor legale in vigoare.

(2) Categoriile de personal, locurile de munca, marimea concreta a sporului, precum si conditiile de acordare a acestora se stabilesc de catre unitatile prevazute in Anexa nr. 2, in limita prevederilor din Regulamentul prevazut

la ART. 23 din Legea 153/2017, avand la baza buletinele de determinare sau, dupa caz, expertizare, emise de catre autoritatile abilitate in acest sens.

**ART. 42** (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protectie, instruirea si testarea salariatilor cu

privire la normele de sanatate si securitate a muncii. In acest scop, conducerile unitatilor si institutiilor prevazute in Anexa nr. 2 vor prevedea in proiectele de buget sumele necesare pentru achizitionarea echipamentelor de protectie, protectia colectiva fiind prioritara.

(2) La cererea organizatiilor

sindicale, angajatorul va face dovada solicitarii sumelor necesare pentru achizitionarea echipamentului, in cadrul Comisiei paritare.

(3) In toate cazurile in care, in afara echipamentului prevazut de lege, angajatorul cere o anumita vestimentatie speciala ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suporta de catre acesta din venituri proprii.

(4) Incalcarea dispozitiilor legale privitoare la sanatatea si securitatea in munca atrage raspunderea disciplinara, administrativa, patrimoniala, civila sau penala, dupa caz, potrivit Legii securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006. Nerespectarea obligatiilor care revin angajatorilor privind protectia salariatilor in procesul muncii constituie contraventie sau infractiune, dupa caz, conform legii si normelor in vigoare.

(5) Angajatorii sunt obligati sa supuna controlului medical anual intregul personal angajat, asigurand fondurile necesare pentru efectuarea anuala a unui set de analize medicale, specifice fisei postului, in conditiile prevazute de legislatia muncii.

**ART. 43** (1) La nivelul fiecarui angajator se va constitui un comitet de securitate si sanatate in munca, avand scopul de a asigura implicarea salariatilor in elaborarea si aplicarea deciziilor in domeniul sanatatii si securitatii in munca. Modalitatea de constituire a acestuia si timpul de munca afectat activitatii in comitetele de securitate si sanatate in munca, timp considerat a fi efectiv lucrat, vor fi prevazute in contractele colective de munca incheiate la nivelul unitatilor si institutiilor prevazute in Anexa nr. 2 la prezentul contract.

(2) In contractele colective de munca incheiate la nivelul institutiilor si unitatilor prevazute in Anexa nr. 2 la prezentul contract se vor prevedea masurile specifice, periodicitatea, metodologia, obligatiile care revin angajatorilor si salariatilor, in conformitate cu reglementarile Ministerului Muncii si Justitiei Sociale. Timpul aferent acestor activitati inclusiv orele de instructaj se includ in timpul de munca.

(3) Instruirea angajatilor in domeniul securitatii si sanatatii muncii se realizeaza de catre angajator periodic, prin modalitati specifice, stabilite de comun acord de catre acesta cu comitetul de securitate si sanatate in munca si cu reprezentantii sindicatelor sau ai salariatilor, acolo unde nu exista sindicate reprezentative.

(4) Instruirea este obligatorie pentru noii angajati, pentru cei care isi schimba locul, felul muncii sau conditiile de munca, pentru cei care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni, precum si in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu.

(5) Organizarea activitatii de asigurare a securitatii si sanatatii in munca este cuprinsa in regulamentele interne, care vor fi aduse la cunostinta salariatilor prin comunicare si instruire directa de catre angajator, precum si prin afisare la sediul unitatii.



(6) Angajatorul are obligatia sa asigure toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale.



**ART. 44** (1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locurile de munca, partile semnatare ale prezentului contract convin asupra urmatoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomica a locului de munca;
- asigurarea conditiilor de mediu - iluminat, microclimat in limitele indicilor de confort termic prevazuti de lege, aerisire, igienizare periodica, reparatii - in spatiile in care se desfasoara procesul instructiv-educativ, laboratoare, ateliere, birouri etc.;
- dotarea treptata a spatiilor de invatamant cu mijloace moderne de predare: calculator, retroproiector, instalatie audio- video, table si mijloace de scris neiritante si nepoluante etc.;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, in vederea desfasurarii in bune conditii a procesului instructiv- educativ;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de munca: sali de studiu, cantine, vestiare, grupuri sanitare, sali de repaus etc.;
- diminuarea treptata, pana la eliminare, a emisiilor iritante sau/si poluante.

(2) Masurile concrete in sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de catre unitatile prevazute in Anexa nr. 2 si de catre sindicatele afiliate federatiei sindicale. La nivelul unitatilor si institutiilor prevazute in Anexa nr. 2 la prezentul Contract Colectiv de Munca, aceste masuri se stabilesc de catre conducerea institutiei/unitatii si de catre sindicatele reprezentative sau reprezentantii salariatilor, dupa caz.

(3) In luna septembrie a fiecarui an, in cadrul comisiei paritare, in conformitate cu prevederile Legii Educatiei Nationale nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare, se prezinta Raportul privind starea invatamantului si cercetarii din institutiile si unitatile prevazute in Anexa nr. 2.

**ART. 45** (1) Angajatorul va organiza, la incadrarea in munca si ori de cate ori este nevoie, examinarea medicala a salariatilor, in scopul de a constata daca acestia sunt apti pentru prestarea activitatii pentru care au fost incadrati. Examinarea medicala este gratuita pentru salariati, angajatorul asigurand prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

(2) Examinarea medicala are ca scop si prevenirea imbolnavirilor profesionale, concluziile examinarii conducand la adoptarea masurilor necesare pentru imbunatatirea conditiilor de munca.

(3) Personalul din invatamant beneficiaza in mod gratuit de asistenta medicala in cabinetele medicale si psihologice care apartin de unitatea de invatamant superior, precum si in policlinici si unitati spitalicesti stabilite prin protocol incheiat intre Ministerul Educatiei Nationale si Ministerul Sanatatii. Analizele medicale se vor realiza gratuit, in baza trimiterii medicului de familie. Personalul din invatamant beneficiaza de completarea gratuita a dosarelor de sanatate de catre medicul de medicina a muncii, sumele necesare in acest sens fiind asigurate potrivit legii.

**ART. 46** Angajatorii au obligatia sa puna la dispozitie si sa asigure accesul salariatilor la serviciul medical de medicina a muncii.

**ART. 47** Ministerul Educatiei Nationale se obliga ca, impreuna cu Ministerul Sanatatii, sa stabileasca incompatibilitatile de ordin medical cu functia didactica si sa elaboreze nomenclatorul bolilor profesionale pentru personalul din invatamant.

**ART. 48** (1) Institutiile si unitatile prevazute in Anexa nr. 2 nu vor refuza incadrarea sau mentinerea in functie a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, in cazul in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor de serviciu.



(2) Institutiile si unitatile prevazute in Anexa nr. 2 vor asigura, cu acordul sindicatelor, trecerea salariatilor care au recomandare medicala in alte locuri de munca cu prioritate pe posturi vacante din institutiile si unitatile prevazute in Anexa nr. 2 si, dupa caz, recalificarea profesionala a acestora.

(3) Indemnizatia pentru incapacitate temporara de munca, generata de boli profesionale sau de accidente de munca este suportata potrivit O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile si indemnizatiile de asigurari sociale de sanatate, cu modificarile si completarile ulterioare.

**ART. 49** Institutiile si unitatile prevazute in Anexa nr. 2 pot asigura, integral sau partial, din surse proprii, transportul si cazarea salariatilor care domiciliaza in alte localitati, in conditiile legii.

**ART. 50** Personalul din invatamant si din biblioteci centrale universitare beneficiaza de o compensatie de la bugetul asigurarilor sociale de 50% din valoarea cazarii, a mesei si a tratamentului in bazele de odihna si tratament, precum si in alte spatii contractate de Ministerul Muncii si Justitiei Sociale. In acest sens, Ministerul Educatiei Nationale va sprijini demersurile F.N.S. Alma Mater in vederea obtinerii unui numar cat mai mare de bilete de odihna si tratament pentru salariatii din invatamant, in perioada vacanțelor școlare.

## CAPITOLUL VI Contractul individual de munca

**ART. 51** (1) In vederea stabilirii drepturilor si obligatiilor angajatorilor si salariatilor, angajarea se face prin incheierea contractului individual de munca, in care sunt stabilite drepturile si obligatiile pe care le are angajatul, precum si angajatorul fata de acesta.

(2) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe functii, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea, conform ART. 35 din Codul Muncii.

(3) Fac exceptie de la prevederile alin. 2 situatiile in care, prin lege, sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul de functii.

**ART. 52** (1) Incheierea contractului individual de munca se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetateanului si numai pe criteriul aptitudinilor si competentei profesionale.

(2) Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru incheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia, conform ART. 57 din Codul Muncii.

(3) Constatarea nulitatii contractului individual de munca produce efecte pentru viitor, in conditiile ART. 57 (2) din Codul Muncii.

(4) Nulitatea contractului individual de munca poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara de lege, conform ART. 57 (3) Codul Muncii.

(5) In situatia in care o clauza este afectata de nulitate, intrucat stabileste drepturi sau obligatii pentru salariatii, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munca aplicabile, aceasta este inlocuita de drept cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul avand dreptul la despagubiri, conform ART. 57 (4) din Codul Muncii.



(6) Constatarea nulitatii si stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul partilor, conform ART. 57 (6) Codul Muncii.

(7) Daca partile nu se inteleg, nulitatea se pronunta de catre instanta judecatoreasca, conform ART. 57 (7) din Codul Muncii.

**ART. 53** (1) Contractul individual de munca (CIM) se incheie in scris, in doua exemplare, cate unul pentru fiecare parte (angajator si salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior inceperii activitatii, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca.

(2) Modificarile aparute in conditiile schimbarii legislatiei cu privire

la incadrarea personalului platit din fonduri publice (O.U.G. 79/2017) vor fi aduse la cunostinta angajatilor, prin incheierea de acte aditionale la CIM-ul existent.

(3) Fisa postului pentru fiecare salariat este anexa la contractul individual de munca. Orice modificare a acesteia se negociaza de catre salariat cu angajatorul, in prezenta liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat.

**ART. 54** (1) In institutiile si unitatile prevazute in Anexa nr. 2, contractele individuale de munca se incheie intre rector/director si salariatii.

(2) Contractele individuale de munca se incheie prin grija si pe cheltuiala angajatorului.

(3) La solicitarea scrisa a salariatului, organizatia sindicala din care face parte acesta poate acorda asistenta la incheierea/modificarea contractului individual de munca.

**ART. 55** (1) Contractul individual de munca se incheie, de regula, pe perioada nedeterminata.

(2) In situatiile si conditiile prevazute de lege, contractul individual de munca se poate incheia si pe perioada determinata.

(3) Personalul din invatamant poate incheia contract de munca cu timp partial, in conditiile legii si ale prezentului Contract Colectiv de Munca.

**ART. 56** (1) Anterior incheierii sau modificarii contractului individual de munca, angajatorul are obligatia, sub sanctiunea prevazuta de ART. 19 din Codul Muncii, de a informa persoana care solicita angajarea ori, dupa caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intentioneaza sa le inscrie in contract sau sa le modifice.

(2) Informarea prevazuta la alin. (1) va cuprinde, dupa caz, elementele prevazute la ART. 17 si ART. 18 din Codul Muncii.

**ART. 57** (1) Posturile vacante sau temporar vacante, care nu au putut fi ocupate, in conditiile legii, prin concurs pot fi ocupate in regim de cumul/plata cu ora de catre salariatii unitatii, conform legii.

(2) Desfasurarea activitatii didactice in regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispozitiilor Legii Educatiei Nationale nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectiva are functia de baza.

(3) Incadrarea personalului didactic prin cumul sau in regim de plata cu ora se face in baza deciziei rectorului/directorului unitatii/institutiei prevazute in Anexa nr. 2, remunerarea activitatii astfel desfasurate facandu-se potrivit prevederilor legale.



(4) In situatia in care nu exista posturi didactice auxiliare, de cercetare si nedidactice vacante sau temporar vacante, promovarea persoanelor incadrate cu contract individual de munca in grade profesionale se face prin transformarea postului din statul de functii in care acestea sunt incadrate intr-unul de nivel imediat superior, potrivit dispozitiilor

H.G. nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzator functiilor contractuale si criteriilor de promovare in grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar platit din fonduri publice.

(5) In situatiile prevazute la alin. (1), la incheierea contractului individual de munca, salariatul va fi asistat de catre reprezentantul desemnat al sindicatului semnatar al prezentului Contract Colectiv de Munca, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

**ART. 58** (1) Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat sunt stabilite in cadrul prezentului Contract Colectiv de Munca, in cadrul contractelor colective de munca incheiate la nivelul unitatilor si institutiilor de invatamant prevazute in Anexa nr. 2 si in cadrul contractelor individuale de munca.

(2) Contractele colective de munca incheiate la nivelul institutiilor/unitatilor prevazute in Anexa nr. 2 pot stabili drepturi si obligatii numai in limitele si in conditiile prevazute de lege.

**ART. 59** Salariatii nu pot renunta la drepturile care le sunt recunoscute de lege. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile recunoscute de lege salariatilor sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

**ART. 60** (1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare referitoare la felul muncii, locul sau de munca sau la drepturile salariale nu da dreptul angajatorului sa procedeze la desfacerea unilaterala a contractului individual de munca pentru acest motiv.

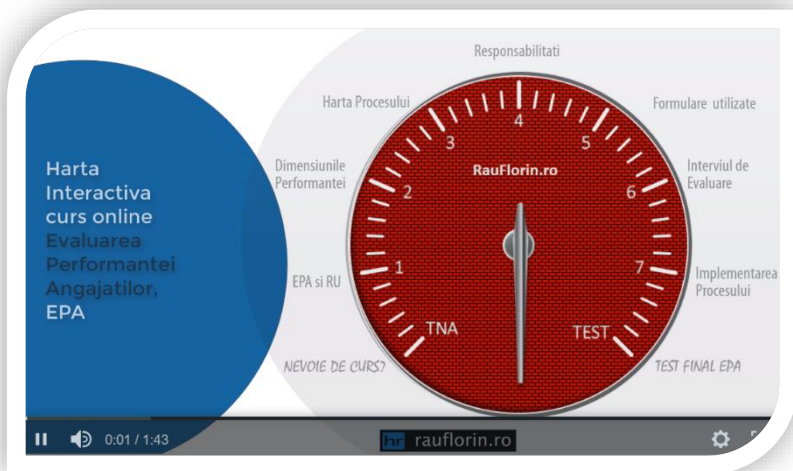
(3) In mod exceptional, modificarea unilaterala a contractului este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de lege.

(4) Modificarea contractului individual de munca se refera la oricare dintre urmatoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) conditiile de munca;

e) salariul;

f) timpul de munca si timpul de odihna.



(5) Orice modificare a unuia din elementele prevazute la ART. 41 alin. (3) sau ART. 17 alin. (2) din Codul Muncii, in timpul executarii contractului individual de munca, impune incheierea unui act aditional la contract.

(6) In cazul in care contractul individual de munca este modificat prin acordul partilor, actul aditional se incheie odata cu acordul de vointa al partilor.

(7) Atunci cand contractul individual de munca este modificat unilateral de catre angajator, actul aditional se incheie in termen de 15 zile de la data aducerii la cunostinta, in scris, salariatului.

(8) Actul aditional nu se incheie in situatia in care modificarea contractului individual de munca rezulta din lege (de exemplu: acordarea indexarilor, majorarilor salariale etc.).

**ART. 61** (1) Delegarea sau detasarea salariatilor se face in conditiile stabilite de Codul Muncii, precum si de prezentul Contract Colectiv de Munca astfel:

a) angajatorul are obligatia de a consulta sindicatul semnatar al prezentului contract si salariatul, in legatura cu intentia de detasare a oricarui salariat care face parte din respectivul sindicat, in alta unitate;

b) in situatia in care un membru de sindicat refuza detasarea dispusa, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizatiei sindicale din care face parte, pentru a-l sustine in fata angajatorului;

c) pe perioada detasarii, salariatul are dreptul sa primeasca din partea angajatorului la care s-a dispus detasarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport si cazare, conform ART. 46 alin. (4) si ART. 47 din Codul Muncii, o indemnizatie de delegare, conform prevederilor legale in vigoare, in baza ART. 44 alin. (2) din Codul Muncii;

d) pe perioada detasarii, salariatul pastreaza calitatea de membru al sindicatului din care facea parte inainte de detasare, cu toate drepturile si obligatiile corelative;

e) pe perioada detasarii, angajatorul la care s-a dispus detasarea va achita in contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizatia acestuia, la cererea salariatului sau a sindicatului din care face parte.

(2) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat membru de sindicat, angajatorul va solicita acordul salariatului si al sindicatului din care acesta face parte, conform ART. 44 alin. (1) din Codul Muncii.

**ART. 62** (1) Contractul individual de munca se poate suspenda in cazurile expres prevazute de legislatia muncii, de legislatia de drept comun, de legislatia speciala, precum si pe perioada exercitarii unei functii eligibile.

(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii drepturilor de natura salariala de catre angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului Contract Colectiv de Muncă, contractelor colective încheiate la nivelul instituțiilor și unităților prevăzute în Anexa nr. 2, contractelor individuale de muncă.



(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

**ART. 63** Personalului didactic titular și de cercetare din unitățile prevăzute în Anexa nr. 2, care beneficiază

de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.

**ART. 64** (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariatii beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile și indemnizațiile care se includ în salariul de bază.

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

(3) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariatilor salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

**ART. 65** Contractul individual de muncă poate înceta:

- de drept;
- ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, potrivit legii;
- cu excepțiile prevăzute la ART. 56 (c) din Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare.

**ART. 66** (1) Este interzisă concedierea salariatilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

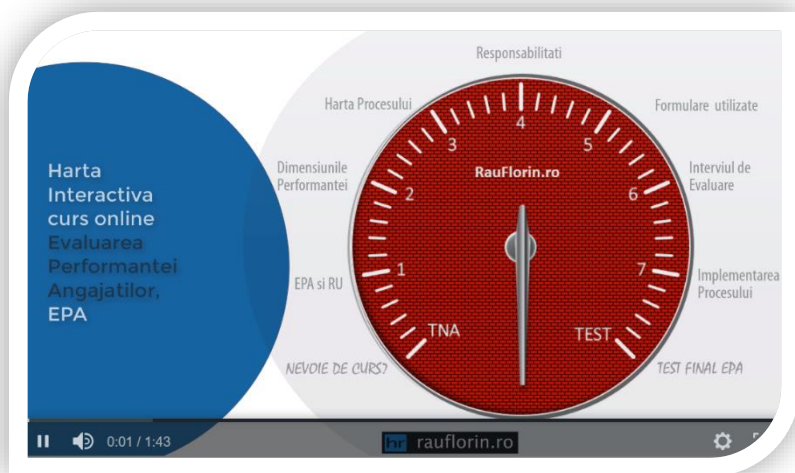
b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

(2) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;



b) pe durata concediului pentru carantina;



c) pe durata in care salariatul este insarcinatat, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru cresterea si ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani, respectiv 3 ani, in cazul copilului cu handicap;

f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

g) pe durata indeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical, cu exceptia situatiei in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate savarsite de catre acel salariat;

i) pe durata efectuarii concediului de odihna;

j) pe durata rezervarii postului didactic.

**ART. 67** (1) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din initiativa angajatorului in cazurile in care, prin lege sau prin Contractul Colectiv de Munca, au fost prevazute asemenea interdictii.

(2) Desfacerea contractului individual de munca din motive neimputabile salariatilor este determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat, ca urmare a dificultatilor economice, a transformarilor tehnologice sau a reorganizarii activitatii. Desfiintarea trebuie sa fie efectiva, cu o cauza reala si serioasa.

(3) Desfasurarea activitatii sindicale, precum si apartenenta la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de munca.

**ART. 68** (1) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din initiativa angajatorului in niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de somaj, fara consultarea reprezentantilor organizatiei sindicale semnatare a Contractului Colectiv de Munca incheiat la nivel de ramura de activitate/unitate, in ceea ce priveste protectia sociala a salariatilor, cu respectarea legislatiei in vigoare.

(2) In cazul absentei acordului partii sindicale, organul ierarhic superior celui care angajeaza este obligat sa asigure continuarea raporturilor juridice de munca prin redistribuire, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) In situatia in care, din motive justificate, nu este posibila aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de munca se va face tinand cont de criteriile stabilite prin ART. 71 (4), din prezentul Contract Colectiv de Munca.

**ART. 69** (1) In cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu tin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, in scris, intentia de concediere sindicatului din care face parte salariatul, inainte de emiterea deciziei de incetare.

(2) In cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizica si/sau psihica, constatata prin decizia organelor competente de expertiza medicala, salariatul beneficiaza de o compensatie, conform legii, in cazul in care nu i se poate oferi un alt loc de munca, in conditiile ART. 64 (5) din Codul Muncii.



(3) Salariatii concediati pentru motive care nu tin de persoana lor beneficiaza de masuri active de combatere a somajului, conform legii.

(4) In situatia in care salariatul isi pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul ii va asigura, in limita posibilitatilor, un alt loc de munca. In ipoteza in care nu dispune de astfel de posibilitati, precum si in cazul salariatilor concediati pentru motive care nu tin de persoana acestora, angajatorul va apela la agentia locala de ocupare a fortei de munca, in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale si/sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de catre medicul de medicina a muncii.

(5) In vederea acordarii platilor compensatorii prevazute la alin. (3), Ministerul Educatiei Nationale va face demersurile necesare, conform competentelor legale, in vederea asigurarii resurselor financiare.

**ART. 70** (1) In toate situatiile in care, anterior concedierii, angajatorul este obligat sa acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucratoare. Termenul de preaviz incepe sa curga de la data comunicarii salariatului, in scris, a cauzei care determina concedierea.

(2) In perioada preavizului, salariatii au dreptul sa absenteze jumatate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic, pentru a-si cauta un loc de munca, fara ca aceasta sa afecteze salariul si celelalte drepturi care li se cuvin.

(3) Concedierea dispusa cu nerespectarea procedurii prevazute de lege este lovita de nulitate absoluta.

**ART. 71** (1) In cazul concedierilor colective, angajatorul este obligat sa isi indeplineasca obligatiile care ii revin potrivit ART. 69-74 din Codul Muncii.

(2) In cazul concedierilor pentru motive care nu tin de persoana salariatului, la aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:

a) contractele de munca ale salariatilor care solicita plecarea din unitate;

b) contractele de munca ale salariatilor care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si ale celor care cumuleaza pensia cu salariul;

c) contractele de munca ale celor care indeplinesc conditiile legale de pensionare, in anul universitar respectiv.

(3) In cazul in care, la nivelul unitatii/institutiei exista mai multe posturi de aceeasi natura si unul sau mai multe dintre acestea vor fi desfiintate, se va proceda la o evaluare obiectiva a performantelor profesionale ale persoanelor care le ocupa.

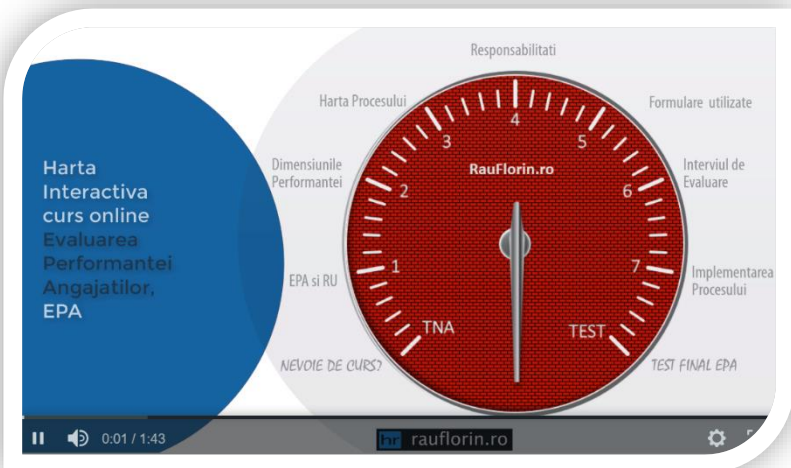
(4) Daca rezultatul evaluarii nu conduce la departajare, se aplica, in ordine, urmatoarele criterii:

a) daca masura afecteaza doi soti care lucreaza in aceeasi unitate/institutie, se desface contractul de munca al salariatului care are venitul cel mai mic, fara ca prin aceasta sa poata fi concediat un salariat al carui post nu este vizat de desfiintare;

b) masura sa afecteze mai intai persoanele care nu au copii/persoane cu grad de handicap in intretinere;

c) masura sa afecteze numai in ultimul rand femeile care au in ingrijire copii, barbatii vaduvi sau divortati care au in intretinere copii, unicii intretinatori de familie, persoanele cu handicap, precum si salariatii care mai au cel mult trei ani pana la pensionare.

(5) In cazul in care masura ar afecta un salariat care a urmat o forma de calificare sau perfectionare profesionala si a incheiat cu unitatea/institutia un act aditional la contractul individual de munca, prin care s-a obligat sa presteze activitate in favoarea angajatorului o anumita perioada de timp, angajatorul nu-i va pretinde acestuia despagubiri si nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregatirea sa profesionala, proportional cu perioada nelucrata pana la implinirea termenului prevazut in actul aditional.



(6) Hotararea privind concedierile individuale sau colective se adopta de catre Comisia paritara de la nivelul institutiei/unitatii prevazute in Anexa nr. 2.

(7) Concedierile individuale sau colective, pentru motive care nu tin de persoana salariatului, se fac cu respectarea L. 53/2003, ART. 68-74 din Codul Muncii,

precum si a altor prevederi legale privind masuri de protectie sociala.

**ART. 72** Institutia/unitatea prevazuta in Anexa nr. 2 care isi extinde sau isi reia activitatea intr-o perioada de 12 luni de la luarea masurii de concediere (individuala sau colectiva) pentru motive neimputabile salariatilor are obligatia de a instiinta in scris organizatiile sindicale despre aceasta si de a face publica masura, prin publicare in presa centrala, locala si la sediul unitatii. Institutia/unitatea va reangaja, fara concurs sau perioada de proba, persoanele carora le-a incetat contractul de munca din motive neimputabile acestora, care indeplinesc conditiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante si care s-au prezentat la sediul unitatii in termen de 15 zile de la data anuntului.

**ART. 73** (1) Salariatii au dreptul de a demisiona, notificand in scris angajatorul despre aceasta situatie, fara a fi obligati sa-si motiveze demisia. Contractul individual de munca inceteaza de la data implinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru salariatii cu functii de executie si, respectiv, 20 de zile calendaristice, pentru salariatii cu functii de conducere.

(2) In cazul in care angajatorul refuza inregistrarea demisiei, salariatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de proba.

(3) Salariatul are dreptul de a demisiona fara preaviz, daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca si prin Contractul Colectiv de Munca.

## CAPITOLUL VII Formarea profesionala

**ART. 74** (1) Institutiile si unitatile prevazute in Anexa nr. 2 la prezentul contract se obliga sa asigure salariatilor accesul periodic la formarea profesionala.

(2) Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin urmatoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de casele corpului didactic sau de furnizorii de servicii de formare profesionala din tara si din strainatate;

b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;

- c) stagii de practica si de specializare in tara si in strainatate;
- d) formare individualizata;
- e) stagii de perfectionare organizate de organizatiile sindicale reprezentative;



f) alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat.

(3) Perfectionarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii Educatiei Nationale nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

(4) Formarea profesionala cuprinde si teme din domeniul relatiilor de munca, teme

convenite de angajator si de organizatiile sindicale reprezentative.

**ART. 75** (1) Institutiile si unitatile prevazute in Anexa nr. 2 la prezentul Contract Colectiv de Munca se obliga sa elaboreze anual planuri de formare profesionala pentru toate categoriile de salariatii, dupa consultarea organizatiilor sindicale reprezentative semnatare ale contractelor colective de munca incheiate la nivelul acestora.

(2) Planurile de formare profesionala fac parte integranta din contractele colective de munca incheiate la nivelul unitatii/institutiei.

(3) Planurile de formare profesionala vor fi aduse la cunostinta salariatilor in termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afisare la sediul institutiilor/unitatilor prevazute in Anexa nr. 2.

**ART. 76** Institutiile/unitatile prevazute in Anexa nr. 2 vor suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariatilor la cursurile si stagiile de formare profesionala initiate de catre acestea, in conditiile legii.

**ART. 77** (1) Salariatii care participa la stagii sau cursuri de formare profesionala, care presupun scoaterea partiala sau totala din activitate, beneficiaza de drepturile salariale prevazute de ART. 197 din Codul Muncii si le revin obligatiile prevazute de ART. 198 din Codul Muncii.

(2) In cazul scoaterii totale din activitate, contractul individual de munca al salariatului se suspenda, acesta beneficiind, pe perioada cursurilor/stagiilor de formare profesionala, de toate drepturile salariale care i se cuvin.

(3) Perioada cat salariatii participa la cursuri/stagii de formare profesionala, cu scoaterea partiala/totala din activitate, constituie vechime in munca/in invatamant.

(4) Fiecare angajat care doreste sa urmeze o forma de invatamant poate beneficia de o reducere din taxa de scolarizare. Cuantumul reducerii este propus de catre sindicatul reprezentativ din institutie, avizat de Consiliul de Administratie si aprobat de Senatul universitatii. Reducerea se poate mentine pe toata perioada de scolarizare, in conditiile in care se mentine calitatea de angajat si la inceputul fiecarui an universitar a promovat toate examenele. Neindeplinirea uneia dintre aceste conditii conduce automat la obligatia angajatului de a plati integral taxa de scolarizare.

**ART. 78** (1) Salariatii beneficiaza de concedii pentru formare profesionala, conform ART. 154-158 din Codul Muncii.

(2) In cazul in care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura, pe cheltuiala sa, participarea unui salariat la formare profesionala in conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 de ore. Salariatul care a beneficiat de prevederile acestui alineat are obligatia de a face dovada participarii si absolvirii acestor cursuri de formare profesionala.

(3) Prevederile ART. 152 si ART. 153 din Codul Muncii sunt aplicabile.



**ART. 79** Angajatorii se obliga sa consulte organizatiile sindicale reprezentative in situatia incheierii contractelor de adaptare profesionala.

**ART. 80** (1) Evaluarea performantelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, in raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza criteriilor de performanta stabilite conform legii.

(2) Perioada de evaluare este cuprinsa

intre 1 ianuarie si 31 decembrie.

(3) Evaluarea performantelor profesionale individuale se realizeaza de catre evaluator, respectiv de catre seful ierarhic superior, in conditiile legii.

(4) Evaluarea performantelor profesionale individuale se realizeaza prin raportarea criteriilor de performanta, stabilite conform legii, la gradul de indeplinire a obiectivelor individuale prevazute pentru perioada evaluata, prin notarea criteriilor si prin stabilirea calificativului.

(5) Rezultatul evaluarii performantelor profesionale individuale, precum si unele concluzii se aduc la cunostinta salariatului evaluat de catre cel care realizeaza evaluarea, acesta avand obligatia de a consemna in raportul de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (in cazul in care intre evaluator si evaluat exista diferente de opinie pe care evaluatorul nu si le insuseste).

**ART. 81** (1) Serviciul Resurse Umane va gestiona procesul de evaluare a performantelor profesionale individuale.

(2) Contestatiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluarii performantelor profesionale individuale se formuleaza in termen de cinci zile de la luarea la cunostinta de catre salariatul evaluat.

(3) Contestatiile se adreseaza angajatorului sau, daca este cazul, instantei de judecata competente.

(4) Angajatorul va solutiona contestatiile in zece zile calendaristice, comunicand rezultatul salariatului.

(5) Angajatorul poate consulta Comisia paritara.

(6) Salariatul nemulțumit de modul de solutionare a contestatiei formulate se poate adresa instantei de judecata competente, in conditiile ART. 268 din Codul Muncii.

## CAPITOLUL VIII Alte prevederi in legatura cu drepturile si obligatiile partilor

**ART. 82** (1) Ministerul Educatiei Nationale se obliga sa invite delegatii desemnati de F.N.S. Alma Mater sa participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. Aceasta prevedere se aplica si



unitatilor si institutiilor prevazute in Anexa nr. 2, care au obligatia de a invita permanent la sedintele Consiliului de

Administratie reprezentantii organizatiei sindicale afiliate la F.N.S. Alma Mater. Procesul-verbal incheiat cu aceasta ocazie va consemna si punctele de vedere ale reprezentantilor organizatiei sindicale si va purta, in mod obligatoriu, semnatura acestora.

(2) In Senatele universitare, in consiliile facultatilor, in birourile consiliilor facultatilor, in toate structurile de conducere administrative, operationale/strategice si in

# Test de Evaluare a Performantei

## Competentele Cheie

### Competentele Cheie:

1. Reflecta Cultura Organizationala

1. Reflecta Cultura Organizationala

Competentele Cheie:

comisiile de etica vor fi prezenti, ca invitati permanenti la sedintele acestora, reprezentantii organizatiilor sindicale prevazute in Anexa nr. 2, afiliate la F.N.S. Alma Mater.

(3) Instiintarea organizatiilor sindicale privind intrunirea Comisiei de dialog social, Comisiei de paritare, Comisiei de etica, Senatelor universitare, Consiliilor de Administratie, Consiliilor facultatilor si Birourilor consiliilor facultatilor se face cu cel putin 72 de ore inaintea sedintei, comunicand ordinea de zi si documentele care vor fi discutate.

(4) Hotararile Senatelor si consiliilor facultatilor vor fi facute publice conform prevederilor legii.

(5) Nerespectarea acestor obligatii din partea structurilor de conducere ale institutiei de invatamant superior constituie abatere disciplinara si se sanctioneaza conform prevederilor legale in vigoare.

(6) Unitatile prevazute in Anexa nr. 2 sprijina participarea reprezentantilor sindicali ai organizatiilor afiliate la F.N.S. Alma Mater la conferinte, seminarii, workshop-uri, prin decontarea cheltuielilor de deplasare, din surse proprii.

**ART. 83** Pentru fundamentarea actiunilor prevazute la ART. 28 din Legea dialogului social nr. 62/2011 republicata, angajatorul va pune la dispozitia organizatiilor sindicale afiliate la F.N.S. Alma Mater ori va asigura acestora accesul la informatiile si documentele solicitate in scris de acestia, reprezentantii sindicali avand obligatia de a pastra confidentialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

**ART. 84** Angajatorul are obligatia sa asigure derularea in conditii normale a procesului didactic pentru personalul didactic aflat in concediu fara plata, trimis la cursuri de formare si perfectionare profesionala/sindicala, stagii de pregatire profesionala/sindicala, schimburi de experienta, precum si alte actiuni profesionale/sindicale in tara sau in strainatate si sa le sprijine efectiv. Persoanele care preiau sarcinile didactice vor fi remunerate corespunzator pentru activitatea suplimentara efectuata, potrivit legii.

**ART. 85** (1) Unitatile asigura gratuit, in incinta lor, pentru activitatea sindicatelor, spatiul si mobilierul necesare, acces la echipamentul de birotica al unitatii (fax, copiator si altele cu caracter administrativ), precum si suportul tehnic pentru informarea curenta a membrilor de sindicat, in reseaua Intranet a unitatii.

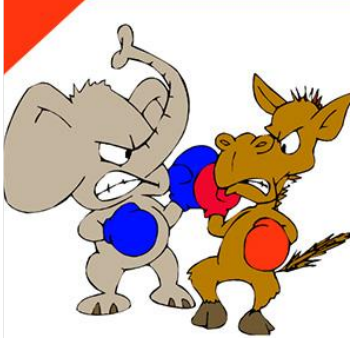
(2) Baza materiala cu destinatie cultural-sportiva, proprietatea unitatilor ori proprietatea sindicatelor din unitatile respective, va putea fi folosita, fara plata, pentru actiuni organizate de syndicate sau patronat, in conditiile prevazute in Contractul Colectiv de Munca.



**ART. 86** (1) La cererea organizatiilor sindicale si cu acordul scris al membrilor de sindicat, conducerile institutiilor/unitatilor prevazute in Anexa nr. 2 vor accepta incasarea cotizatiei membrilor de sindicat pe stat de plata,

Ghid de interviu Click pentru detalii...

**Don't !**  
www.rauflorin.ro



- Nu** puneti intrebari personale;
- Nu** vorbiti mai mult decat candidatul - ascultati activ si nu intrerupeti;
- Nu** comentati raspunsurile primite, doar ascultati-le;
- Nu** puneti intrebari capcana;
- Nu** evaluati candidatul prin comparatie cu alti candidati: raportati-va la cerintele pozitiei!
- Nu** va justificati ca puneti intrebari: trebuie sa evaluati, deci trebuie sa aflati intrebando;
- Nu** amanati completarea formularului de interviu si stabilirea punctajului.

de catre persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele retinute, aferente cotizatiilor sindicale, vor fi virate in contul sindicatelor afiliate la F.N.S. Alma Mater.

(2) Cotizatia platita de membrii organizatiilor sindicale, in cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, este deductibila din baza de calcul a impozitului pe venit.

**ART. 87** Angajatorii recunosc dreptul reprezentantilor organizatiilor sindicale de a urmari la locul de munca modul in care sunt respectate drepturile salariatilor prevazute in contractele colective de munca si in contractele individuale de munca.

sindicale isi vor comunica reciproc si in timp util hotararile proprii privind problemele importante din domeniul relatiilor de munca.

(2) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Munca se aplica si sunt obligatorii pentru toate unitatile din Anexa nr. 2 si tuturor organizatiilor sindicale afiliate F.N.S. Alma Mater.

(3) Pentru reprezentantii organizatiilor/federatiilor sindicale participante in comisiile care functioneaza la nivelul ministerelor, angajatorii au obligatia de a aproba participarea acestora pe perioada necesara desfasurarii sedintelor comisiilor, fara afectarea drepturilor salariale.

(4) a) Membrilor organelor de conducere ale organizatiilor sindicale li se asigura protectia legii contra oricaror forme de conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiilor lor.

b) Constrangerea si conditionarea membrilor alesi in organele de conducere ale sindicatelor cu masura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de masuri disciplinare pentru motive care tin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declansarii plangerii penale impotriva angajatorului si actiunii civile in instanta judecatoreasca competenta.

c) Angajatorul va dispune masuri disciplinare conform legii impotriva celor care practica intimidarea membrilor de sindicat, adoptand masuri legale cu respectarea dispozitiilor ART. 217 si 218 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicata, si ale ART. 247 Codul Muncii.

(5) a) Conform principiului recunoasterii reciproce, activitatea sindicala desfasurata de liderii sindicatelor mentionate in Anexa nr. 2 poate constitui activitate specifica, in cuantum stabilit de Senatul universitar si va fi luata in considerare la intocmirea evaluarii anuale a acestora. Totodata, unitatile din Anexa nr. 2 acorda membrilor organelor de conducere ale organizatiilor sindicale, care lucreaza nemijlocit in institutie, in calitate de salariati, dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile platite pentru activitati sindicale. Prin exceptie, pe perioada mandatului, cu acordul angajatorului, presedintele de sindicat (didactic auxiliar sau nedidactic) isi va desfasura activitatea profesionala intr-un singur schimb.

b) Conform principiului recunoasterii reciproce, membrii de sindicat care lucreaza nemijlocit in unitatile/institutiile din Anexa nr. 2 au dreptul la zile libere platite, pe baza de inlocuire colegiala, in vederea participarii la actiuni si activitati sindicale.

c) Aceste reduceri ale programului lunar de munca fac parte de drept si vor fi mentionate in contractele individuale de munca ale beneficiarilor, iar activitatea este asimilata ca vechime in munca.

d) Modalitatea de desfasurare a activitatilor sindicale in timpul programului normal de lucru se stabileste de catre parti prin Contractul Colectiv de Munca la



nivel de unitate.

(6) Pe toata durata exercitarii mandatului, precum si pe o perioada de 2 ani de la incetarea acestuia, reprezentantilor alesi in organele de conducere ale organizatiilor sindicale nu li se poate modifica contractul individual de munca si nu pot fi concediati pentru motive care nu tin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesionala sau pentru motive care tin de indeplinirea mandatului pe care l-au primit, decat cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizatiei sindicale.

(7) a) Angajatorul recunoaste drepturile salariatilor reprezentati de unitatile din Anexa nr. 2 afiliate la F.N.S. Alma Mater de a sustine si de a participa neingradit la actiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

b) Angajatorul se obliga sa ia masuri disciplinare, cu respectarea ART. 247 (2) din Codul Muncii, impotriva celor care incearca sau impiedica exercitarea dreptului de participare a salariatilor la actiuni sindicale, organizate in conditiile legii.

**ART. 89** F.N.S. Alma Mater recunoaste dreptul angajatorilor de a stabili, in conditiile legii, raspunderea disciplinara sau patrimoniala a salariatilor care se fac vinovati de incalcarea normelor de disciplina a muncii sau care aduc prejudicii unitatii.

**ART. 90** (1) Ministerul Educatiei Nationale si F.N.S. Alma Mater se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Partile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Munca si cele semnatare ale contractelor colective de munca incheiate la nivel teritorial se obliga sa asigure un climat normal de munca in institutiile si unitatile prevazute in Anexa nr. 2, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de munca la toate nivelurile, cartei universitatilor, a regulamentelor interne, precum si a drepturilor si intereselor membrilor de sindicat.

(3) Ca urmare a participarii la activitatea de dialog social, monitorizare si evaluare a componentei sindicale, personalul din unitatile aflate in Anexa nr. 2, aflat in functii eligibile si desemnat de F.N.S. Alma Mater, poate fi degrevat total sau partial de norma de activitate, conform prevederilor legale.

**ART. 91** Drepturile prevazute in contractele individuale de munca nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin Contractul Colectiv de Munca.

**ART. 92** In baza prevederilor prezentului Contract Colectiv de Munca vor incepe negocierile in vederea incheierii contractelor colective de munca la nivelul institutiilor si unitatilor prevazute in Anexa nr. 2, cu cel putin 45 de zile inaintea expirarii contractelor teritoriale in vigoare sau in celelalte conditii prevazute de ART. 129 (3) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicata.



**ART. 93** (1) Prevederile contractelor individuale de munca vor fi puse de acord cu cele ale prezentului Contract Colectiv de Munca in termen de 90 de zile de la data intrarii in vigoare a acestuia, modificandu-se prin act aditional.

(2) Angajatorii vor incheia contracte individuale de munca numai pentru salariatii nou-angajati.

**ART. 94** La stabilirea conditiilor de munca si a criteriilor de normare pentru personalul din invatamantul superior se va tine cont de Recomandarea UNESCO-OIM privind Statutul personalului didactic din invatamantul superior, adoptata la Paris la 12 noiembrie 1997, precum si de Carta Sociala Europeana, adoptata de Parlamentul Romaniei prin Legea 74/1999.

**ART. 95** Angajatorii se obliga sa nu instraineze patrimoniul invatamantului catre o terta persoana si sa recupereze, conform legii, toate spatiile si terenurile care au apartinut de drept invatamantului.

**ART. 96** (1) Regulamentul intern se intocmeste de catre angajator cu consultarea sindicatelor, potrivit legii.

(2) Organizatiile sindicale participa, prin reprezentantii legali, la elaborarea Strategiei de dezvoltare a universitatilor, bibliotecilor centrale universitare, cu propuneri vizand activitatea profesionala, economica, culturala si sociala.

**ART. 97** Prezentul Contract Colectiv de Munca va fi adus la cunostinta salariatilor prin afisare/postare pe site in toate institutiile si unitatile prevazute in Anexa nr. 2, prin grija angajatorului.

**ART. 98** Institutiile si unitatile in care se aplica clauzele negociate prin prezentul Contract Colectiv de Munca sunt cele prevazute in Anexa nr. 2.

**ART. 99** Incheiat in 3 exemplare originale.

PARTILE:

Ministerul Educatiei Nationale  
Ministru,  
Prof. univ. dr. ing. Ecaterina ANDRONESCU

Federatia Nationala Sindicala "Alma Mater"  
Presedinte,  
Prof. univ. dr. ing. Anton HADAR

## REGULAMENT privind organizarea si functionarea Comisiilor paritare

**Harta interactiva curs Evaluarea Performantei Angajatilor (EPA)**  
 Harta: 1. Reda Logica si Continutul cursului / 2. Marcheaza prin pictograma modulele care pot fi accesate prin click si permite Accesul catre acestea / 3. Explica pasii de curs. www.rauflorin.ro

**PASUL 1.** Puneti-va centura de siguranta si intrati pe Magistrala celor 10 Dimensiuni HRI! Faceti o escala in zona de Evaluare a Performantei Angajatilor pentru a-i intelege rolul si conexiunile cu celelalte Dimensiuni.

AVETI NEVOIE DE CURS?

1. EPA si Resursele Umane	<b>2. DIMENSIUNILE PERFORMANTEI</b> Obiective SMART Competente Cheie Program Dezvoltare Ponderi Importanta	<b>3. HARTA PROCESULUI</b> Planificare Performanta Evaluare intermediara Evaluare finala	<b>4. RESPONSABILITATELE PARTILOR</b> Angajat Manager direct HR Timeline	<b>5. FORMULARE UTILIZATE</b> Formular Planificare Formular Evaluare Calcul Scor Distributie Gauss	<b>6. INTERVIUL DE EVALUARE</b> Pregatire Sustinere Tipuri de feedback	7. Implementarea Procesului EPA
---------------------------	--	---	--	--	---	---------------------------------

Last Update: August, 2018

Comisiile paritare, la orice nivel, vor fi compuse dintr-un numar egal de reprezentanti ai angajatorului si ai sindicatelor afiliate la F.N.S. Alma Mater, desemnati de fiecare parte in termen de 14 zile de la data intrarii in vigoare a contractelor colective de munca.

Comisia paritara este imputernicita sa analizeze si sa rezolve totalitatea problemelor care apar in aplicarea Contractului Colectiv de Munca, la solicitarea uneia dintre

parti.

Comisia paritara la nivelul Ministerului Educatiei Nationale pune in discutie si adopta hotarari privind modul de aplicare a legislatiei specifice invatamantului si cercetarii, precum si toate aspectele care privesc reforma, organizarea si desfasurarea procesului de invatamant.

Comisiile se vor intruni lunar sau la cererea oricarei parti, in termen de cel mult cinci (5) zile lucratoare de la inregistrarea cererii. Comisia paritara functioneaza valabil in prezenta a cel putin 3/4 din totalul membrilor si ia hotarari cu majoritatea simpla a voturilor celor prezenti.

La nivelul unitatilor si institutiilor de invatamant, timpul de munca afectat activitatii Comisiei paritare se recunoaste ca timp de lucru efectiv prestat.

Comisia va fi prezidata, alternativ, de catre un reprezentant al fiecarei parti, ales in sedinta respectiva.

Hotararea adoptata este obligatorie pentru partile contractante.

Secretariatul Comisiilor va fi asigurat de angajator, care are in sarcina cheltuielile de birotica.

Prin grija secretariatului comisiei paritare, le vor fi puse la dispozitie sindicatelor copii ale proceselor-verbale si ale hotararilor adoptate.

Procesele-verbale ale Comisiilor paritare vor fi puse la dispozitia sindicatelor intr-un termen maxim de 7 zile lucratoare de la adoptare.

## LISTA

institutiilor de invatamant superior de stat si a bibliotecilor centrale universitare care functioneaza in coordonarea Ministerului Educatiei Nationale



I. Institutiile de invatamant superior de stat:

1. Universitatea POLITEHNICA din Bucuresti;

2. Universitatea Tehnica de Constructii

Bucuresti;

3. Universitatea din Bucuresti;

4. Universitatea de Medicina si Farmacie "Carol Davila" din Bucuresti;

5. Academia de Studii Economice din Bucuresti;

6. Universitatea Nationala de Muzica din Bucuresti;

7. Universitatea Nationala de Educatie Fizica si Sport din Bucuresti;

8. Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia;

9. Universitatea "Aurel Vlaicu" din Arad;

10. Universitatea "Vasile Alecsandri" din Bacau;

11. Universitatea "Transilvania" din Brasov;

12. Universitatea Tehnica din Cluj-Napoca;

13. Universitatea de Stiinte Agricole si de Medicina Veterinara din Cluj-Napoca;

14. Universitatea "Babes-Bolyai" din Cluj-Napoca;

15. Universitatea de Medicina si Farmacie "Iuliu Hatieganu" din Cluj-Napoca;

16. Academia de Muzica "Gheorghe Dima" din Cluj-Napoca;

17. Universitatea de Arta si Design din Cluj-Napoca;

18. Universitatea "Ovidius" din Constanta;

19. Universitatea Maritima din Constanta;

20. Universitatea din Craiova;

21. Universitatea "Dunarea de Jos" din Galati;

22. Universitatea Tehnica "Gheorghe Asachi" din Iasi;

23. Universitatea de Stiinte Agricole si Medicina Veterinara "Ion Ionescu de la Brad" din Iasi;



24. Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iasi;
25. Universitatea de Medicina si Farmacie "Grigore T. Popa" din Iasi;
26. Universitatea Nationala de Arte "George Enescu" din Iasi;



27. Universitatea din Petrosani;
28. Universitatea din Pitesti;
29. Universitatea Petrol-Gaze din Ploiesti;
30. Universitatea "Eftimie Murgu" din Resita;
31. Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu;
32. Universitatea "Stefan cel Mare" din Suceava;
33. Universitatea "Valahia" din Targoviste;

34. Universitatea "Constantin Brancusi" din Targu Jiu;
35. Universitatea de Medicina, Farmacie, Stiinte si Tehnologie din Targu Mures;
36. Universitatea "Politehnica" din Timisoara;
37. Universitatea de Stiinte Agricole si Medicina Veterinara a Banatului din Timisoara;
38. Universitatea de Vest din Timisoara;
39. Universitatea de Medicina si Farmacie "Victor Babes" din Timisoara.

## II. Bibliotecile centrale universitare:

1. Biblioteca Centrala Universitara "Carol I" din Bucuresti;
2. Biblioteca Centrala Universitara "Mihai Eminescu" din Iasi;
3. Biblioteca Centrala Universitara "Lucian Blaga" din Cluj-Napoca;
4. Biblioteca Centrala Universitara "Eugen Todoran" din Timisoara.