

## CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII "LUCIAN BLAGA" DIN SIBIU

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, a dispozițiilor art. 128, 132, 137, 138 și art. 141 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare și 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 următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de unitate între:

1. Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, denumită în continuare ULBS,
2. Sindicatul Cadrelor Universitare al Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, denumit în continuare SCUS.

### CAPITOLUL I

#### Dispoziții generale

##### ART. 1

La negocierea clauzelor și la încheierea contractului colectiv de muncă părțile sunt egale și libere.

Este interzisă orice imixțiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

La încheierea contractelor colective de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel de ramură Învățământ superior.

Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin să respecte prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate ”Învățământ Superior”, publicat în MO nr. 3/24.XI.2021 și care produce efecte, în condițiile art. 133 Legea 62/2011, pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă.

În conformitate cu prevederile aceluiași articol, clauzele Contractului Colectiv de Muncă încheiat la nivelul ULBS produce efecte pentru toți angajații din unitate.

##### ART. 2

(1) Termenul **angajator** desemnează:

- Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, reprezentată prin rector;

(2) Termenul **unitate**, în conformitate cu prevederile art. 1 lit. k din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, în sensul de persoana juridică angajatoare în mod nemijlocit a forței de muncă, desemnează:

- Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu;



(3) Termenul de **salariat** desemnează persoana fizică prestatoare de muncă, pentru și sub autoritatea angajatorului prevăzut la alin. (1), în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată/determinată.

### ART. 3

(1) Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de unitate, denumit în continuare Contract Colectiv de Muncă, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților membri de sindicat și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, acestea fac obiectul prezentului contract colectiv de muncă încheiat la nivelul ULBS în calitate de angajator. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

(3) Părțile contractante asigură aplicarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă pentru membrii SCUS, în condițiile legii.

(4) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, a libertății de opinie a fiecărui salariat conform Constituției României, legislației naționale, precum și convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat.

(5) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminare.

(6) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare. Angajatorul are obligația de a asigura securitatea, sănătatea și siguranța angajaților în toate aspectele legate de muncă și să evite factorii de risc psihosociali din relațiile de muncă.

Este interzisă orice formă de hărțuire psihologică (de tip mobbing) sau fizică (de tip bullying) în mediul academic, precum și orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare și care poate afecta autonomia și capacitatea unei persoane de a-și îndeplini în mod firesc responsabilitățile profesionale și de studiu, ori de a-și exercita drepturile.

Angajatorul se obligă să înlăture cauzele hărțuirii psihologice (mobbingul)/ hărțuirii fizice (bullyingul), cum sunt:

- factorii individuali perturbatori semnalati, dacă sunt factori care pregătesc terenul;
- deficiențele în managementul resurselor umane;
- toleranța față de hărțuirea morală și nerecunoașterea acesteia ca fiind o problemă;
- dinamica grupurilor din organizație;
- schimbările organizatorice rapide;
- nesiguranța locului de muncă;
- relațiile deficitare între colegii de muncă;
- tipul sarcinilor de serviciu, mediul socio-organizațional, organizarea muncii;
- trăsăturile de personalitate;
- stresul organizațional;
- discriminarea;
- intoleranța;



- problemele personale, respectiv legate de sănătate și numai dacă acestea influențează relațiile de muncă, sensul în care angajatorul se poate implica în rezolvarea acestora, îndrumând corespunzător salariatul.

Atât angajatul, cât și angajatorul trebuie să depună împreună eforturi pentru evitarea situațiilor conflictuale și pentru îmbunătățirea climatului psihosocial la locul de muncă prin:

- oferirea posibilității fiecărui angajat de a alege modul de realizare a sarcinilor de muncă;
- reducerea activităților monotone și repetitive;
- furnizarea de informații suplimentare privind obiectivele activității;
- dezvoltarea capacității de conducere;
- evitarea confuziilor privind rolul și sarcinile de muncă;
- participarea la consiliere psihologică, atunci când este cazul, a victimei hărțuirii psihologice (mobbingul)/ hărțuirii fizice (bullyingul);
- îmbunătățirea continuă a relației între colegi;
- cultivarea respectului și a prețuirii reciproce în relațiile profesionale.

Prin hărțuire psihologică (de tip mobbing) se înțelege un conflict emoțional cronic, în care este implicat un angajat care este atacat, stigmatizat de către colegi sau șefi în orice mod, fie prin glume și zvonuri, intimidat, umilit, discreditat ori izolat, primește mai multe sarcini decât poate îndeplini, fie este ridiculizat sau acuzat pe nedrept, iar prin una sau mai multe dintre aceste acțiuni se pune în pericol starea emoțională și viața profesională, conduce la o stare accentuată de stres, la scăderea stimei de sine, la anxietate, la scăderea puterii de muncă, produce tulburări comportamentale sau alterează echilibrul psihofiziologic.

Prin hărțuire fizică (de tip bullying) se înțelege un conflict generat de acțiuni agresive de ordin fizic, în care este implicat un angajat, dacă prin acestea se urmărește direct sau indirect, afectarea modului în care victima acestor agresiuni își îndeplinește sarcinile de serviciu, cauzându-i tulburări grave ori inconveniente de natură să-i diminueze capacitatea de muncă.

Elementele esențiale care diferențiază hărțuirea psihologică (mobbingul)/ hărțuirea fizică (bullyingul) față de stresul la serviciu pot fi:

- acțiunile negative intenționate sunt exercitate/susținute de un grup de persoane;
- acțiunile de hărțuire au o frecvență și o durată mai mare de șase luni;
- există o relație asimetrică de putere între agresor și victimă.

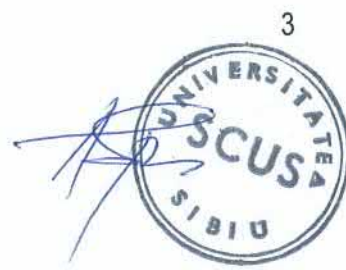
(7) Principiul plății egale pentru muncă egală implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală, eliminarea, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare, a oricărei discriminări directe sau indirecte.

(8) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală în raport cu munca prestată, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

#### ART. 4

(1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislația specifică învățământului în vigoare la data înregistrării acestui contract.

(2) ULBS se obligă să nu inițieze vreun act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă, fără consultarea SCUS.



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

(4) În vederea evaluării nivelului învățământului superior și cercetării la nivel de ULBS și a monitorizării resurselor financiare, ULBS desemnează un reprezentant al SCUS, cu rol de observator în Consiliul de Administrație și Senatul Universității. Nominalizarea acestuia și a înlocuitorilor acestuia va fi realizată de către SCUS, în termen de o lună de la data semnării prezentului contract.

#### **ART. 5**

(1) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul ULBS se face de către sindicatul reprezentativ SCUS.

(2) Federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unități în care au sindicate afiliate, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora, pe tot parcursul negocierilor, fără a fii fi condiționată participarea la întreaga negociere.

(3) În baza prezentului contractul colectiv de muncă încheiat cu SCUS și în baza Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură, părțile convin plata de către salariații care nu sunt membri de sindicat, a unei contribuții anuale, în cuantum de 0,1% din salariul de baza aferent funcției de bază. Obligația de plată se va asuma în baza unui angajament de plată semnat de fiecare salariat, iar reținerile se vor face de către ULBS odată cu plata drepturilor salariale ale lunii iunie. SCUS va pune la dispoziția ULBS eventualele angajamente pentru efectuarea reținerii până la data de 15 iunie ale fiecărui an.

(4) Cotizația sindicală / contribuția nesindicală se vor reține pe statul de plată de către Serviciu Resurse Umane - Salarizare al angajatorului și se virează sindicatelor care au semnat Contractul Colectiv de Muncă.

#### **ART. 6**

(1) În situațiile în care, în privința drepturilor care decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte, de drept, din contract.

(2) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților, în limitele legii.

#### **ART. 7**

Drepturile și obligațiile personalului din învățământ superior sunt reglementate prin Legea Educației Naționale nr. 1/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

#### **ART. 8**

(1) Părțile convin să sărbătorească anual, la 5 Octombrie - Ziua Mondială a Educației, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

(2) Părțile convin să sărbătorească anual, la 19 Noiembrie - Ziua Națională a Cercetătorului, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.



## ART. 9

În luna septembrie a fiecărui an universitar, semnatarii prezentului Contract Colectiv de Muncă vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei paritare.

## CAPITOLUL II

### Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă

## ART. 10

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 12 luni și intră în vigoare la data înregistrării acestuia, la D.M.S.S.F. părțile pot hotărî prelungirea aplicării Contractului Colectiv de Muncă, în condițiile stabilite de art. 141 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, o singura dată, cu cel mult 12 luni.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu are inițiativa renegocierii lui anterior expirării, contractul se prelungește de drept, în condițiile legii.

## ART. 11

(1) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze Contractul Colectiv de Muncă sunt de acord cu acest lucru, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011.

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

(3) În perioada scursă de la depunerea cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, angajatorul se obligă să nu inițieze și să nu emită acte administrative cu caracter normativ, care să încalce prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă, precum și să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților. În aceste perioade SCUS se obligă să nu declanșeze conflicte de interese, conform art. 161 și 164 din Legea dialogului social nr. 62/2011.

(4) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se comunică în scris Inspectoratului Teritorial de Muncă Sibiu și devin aplicabile de la data înregistrării la ITM.

## ART. 12

Aplicarea Contractului Colectiv de Muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

## ART. 13

Prezentul Contract Colectiv de Muncă încetează:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept conform art. 10 al. (1);
- prin acordul părților;
- la data dizolvării, lichidării angajatorului;
- în alte cazuri prevăzute de lege.



#### ART. 14

(1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract, părțile convin să constituie comisii paritare la toate nivelurile – ULBS și SCUS, care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți.

(2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul/pe site-ul ULBS și al SCUS, conform prevederilor Legii dialogului social nr. 62/2011, cu modificările și completările ulterioare. Nerespectarea hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea disciplinară sau, după caz, penală, a persoanei/persoanelor vinovate.

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiilor paritare sunt stabilite prin Regulamentul cadru anexă la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(4) În cazurile în care Comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, părțile contractului au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.

#### ART. 15

(1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă atrage răspunderea părților, conform legilor în vigoare, care se fac vinovate de aceasta.

### CAPITOLUL III

#### Timpul de muncă, timpul de odihnă și protecție socială

#### ART. 16

(1) Durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Prin excepție de la alin. (1), pentru personalul didactic de predare, durata fizică (nu convențională sau echivalentă) a timpului de lucru pentru norma didactică de predare aferentă normei universitare este stabilită prin decizia Senatului, în limitele prevăzute de LEN.

(3) De comun acord angajat-angajator, pentru personalul didactic de predare, se pot desfășura activități specifice domeniului didactic și de cercetare și în zilele de repaus săptămânal, sâmbătă și duminică, cu respectarea prevederilor legale.

(4) Pentru personalul didactic de predare prevăzut la alin. (3), durata timpului de muncă, incluzând orele suplimentare, dacă este cazul, poate fi prelungită peste 48 h/săptămână cu încadrarea în perioada de referință de cel mult 12 luni. La stabilirea perioadei de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

#### ART. 17

(1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul din ULBS sunt cele prevăzute în fișa postului, elaborată de angajator împreună cu SCUS.

(2) Norma universitară cuprinde:



- a) norma didactică;
- b) norma de cercetare.

(3) Norma didactică a personalului didactic din învățământul superior cuprinde activitățile menționate în art. 287 din Legea Educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și este de cel mult 16 ore convenționale săptămânal, calculate ca medie pe cele două semestre.

(4) Constituirea normei didactice sau creșterea normei didactice se poate face numai cu respectarea articolului 287, alin. (13), alin. (14) și alin. (15) din Legea Educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Angajatorul este obligat să actualizeze anual fișa postului pentru personalul didactic de predare și de cercetare în conformitate cu specificul postului. SCUS se obligă să depună diligențe în vederea medierii eventualelor diferende ce survin pe fondul refuzului salariaților de a semna fișa postului.

(6) Activitatea de cercetare ce excede norma de cercetare cuprinsă în norma universitară este stabilită pe baza unui contract individual de muncă distinct și este remunerată conform legii și prevederilor contractuale. În contractele individuale de muncă încheiate pentru activitatea de cercetare sunt menționate modalitățile de plată și cuantumul acestora, așa cum au fost prevăzute în contractele de finanțare și legislația specifică.

#### **ART. 18**

(1) În funcție de condiții, în ULBS, Comisiile paritare de la nivelul acesteia convin asupra unui orar flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul de ordine interioară aprobat la nivelul ULBS.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

(4) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la sediul său, la loc vizibil/ pe site-ul instituției.

#### **ART. 19**

(1) a) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, în condițiile art. 120, alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore fizice/ săptămână, inclusiv orele suplimentare.

b) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă prestat în temeiul contractului de muncă încheiat pentru funcția de bază, poate fi prelungită peste 48 ore fizice/săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de șase luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore fizice/săptămână.

(3) a) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.



b) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții, ori persoanelor angajate cu timp parțial.

(4) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ori a altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară, la solicitarea angajatorului.

(5) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(6) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (5), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75 % din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(7) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (6), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100 % din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(8) Plata muncii în condițiile alin. (6) și (7) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost făcută prin dispoziția scrisă a angajatorului, în condițiile legii.

(9) Numărul total de ore suplimentare prestate de un salariat nu poate depăși 360 de ore fizice anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste numărul de ore prevăzut de lege (180 de ore fizice anual), este necesar acordul ULBS, precum și acordul SCUS sau, după caz, al reprezentanților salariaților, al cărui membru este salariatul, potrivit legii, cu respectarea prevederilor legale în vigoare. Se considera acord al angajatorului și situația în care salariatul va presta ore suplimentare cu știrea angajatorului, iar ULBS nu contestă desfășurarea activităților asumate de către salariat în baza unei declarații pe proprie răspundere înregistrată oficial la Registratura ULBS.

(10) Evidența orelor suplimentare prestate în condițiile precizate la paragraful precedent va fi efectuată de către șeful ierarhic superior al salariatului.

#### **ART. 20**

(1) a) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

b) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor.

(2) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00 - 6.00, cu posibilitatea abaterii - în cazuri justificate - cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.





(3) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit la angajare și, după aceea, periodic, conform legislației în vigoare.

(4) Potrivit reglementărilor legale în materie, angajatorul asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale prevăzute la alin. (3).

(5) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta, vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

#### **ART. 21**

(1) Personalul didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic are dreptul la o pauză de masă de minimum 30 minute, care se include în programul de lucru.

(2) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabilește prin regulamentul intern.

#### **ART. 22**

Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi, potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea în învățământ/în muncă.

#### **ART. 23**

(1) Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Salariații care au în întreținere un copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) și care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia, beneficiază de program de lucru redus la 4 ore, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani, la solicitarea salariatului, precum și de celelalte drepturi prevăzute de art. 32 din Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Salariații încadrați cu contract individual de muncă cu timp parțial beneficiază de vechimea în muncă/învățământ similar salariatului cu norma întreagă.

#### **ART. 24**

(1) Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale, conform art. 15 din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

(2) Salariatele care beneficiază de dispozițiile alin. (1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale.

(3) În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, conform art. 13 din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

#### **ART. 25**

(1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegație, nu vor fi detașate decât cu acordul lor și nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana lor.



(2) Salarialele menționate la alin. (1) beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Salariații care își desfășoară activitatea la locurile de muncă cu activități nucleare, conform Legii 1111/1996 privind desfășurarea în siguranță, reglementarea, autorizarea și controlul activităților nucleare, republicată, beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de legislația în vigoare.

#### **ART. 26**

(1) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) În fiecare săptămână, salariații au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, de regulă sâmbăta și duminica.

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul instituției se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În condițiile legii, salariații aflați în această situație beneficiază de un spor la salariu de bază, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

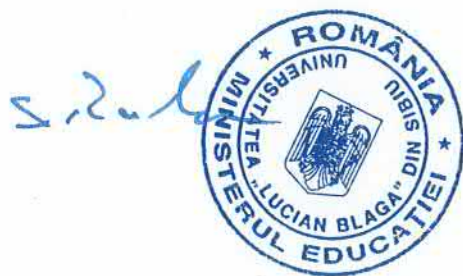
- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- prima și a doua zi de Paște;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(5) În cazul în care, din motive justificate, salariații prestează activitate în zilele nelucrătoare/zile de sărbătoare legală, aceștia beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, acordate în următoarele 30 de zile. Acest alineat nu se aplică în cazul activităților de tip turnus.

(6) Prevederile legale privind prestarea muncii suplimentare și a muncii în zilele de repaus săptămânal sau în zilele de sărbătoare legală, de către personalul din sectorul bugetar, se aplică și personalului din învățământ superior, în măsura în care nu există prevederi speciale.

#### **ART. 27**

(1) Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege.



Pentru personalul didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către Consiliul de Administrație și de către Senatul universității împreună cu SCUS, până la data de 15 noiembrie pentru anul următor.

(3) Personalul didactic de predare are dreptul la concediul de odihnă de *maxim* 62 de zile lucrătoare potrivit Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, primind o indemnizație de concediu de odihnă calculată conform prevederilor legale aplicabile personalului plătit din fonduri publice.

(4) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, cumulat cu indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent, care nu sunt incluse în salariul de bază (cu excepția indemnizației de hrană și de vacanță) pentru perioada respectivă.

Indemnizația de concediu se acordă odată cu drepturile salariale ale lunii în plată. Prin excepție, la cererea salariatului, indemnizația de concediu se acordă acestuia cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă.

(5) Personalul didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 8 zile lucrătoare conform negocierii cu SCUS.

(6) Întreg personalul angajat beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de o zi lucrătoare, a treia zi de Paște.

(7) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, stabilite de către instituțiile de specialitate, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, pe baza documentelor specifice fiecărui caz în parte și tinerii în vârstă de până la 18 ani, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 3 zile lucrătoare, în conformitate cu art. 147 alin. (1, 2) din L. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

(8) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite, nu se includ în durata concediului de odihnă.

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

(10) În situația în care, incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal, ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav au survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(11) La solicitarea salariatului, concediul de odihnă poate fi efectuat fracționat, în condițiile legii.

#### **ART. 28**

(1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:



- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare, dacă a urmat un curs de puericultură;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, socrului/soacrei, copilului, părinților, bunicii, fraților, surorilor salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere - 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă, însoțită de schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare, în baza cărții de identitate cu noua adresă;
- f) schimbarea domiciliului, în baza cărții de identitate cu noua adresă - 3 zile lucrătoare;
- g) îngrijirea sănătății copilului - 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii), conform Legii 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului.
- h) donarea de sânge - 2 zile lucrătoare.

(2) În situațiile în care evenimentele familiale deosebite prevăzute la alin. (1) intervin în perioada efectuării concediului de odihnă, acesta se suspendă și va continua după efectuarea zilelor libere plătite.

(3) Personalul din învățământul superior, pentru rezolvarea unor situații personale, beneficiază de 5 zile libere plătite/an universitar pe baza reorganizării activităților sau prin înlocuirea colegială, cu acordul șefului ierarhic superior.

(4) Ziua liberă prevăzută la alin. (1) lit. g) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că, în anul respectiv, celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut, părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

#### **ART. 29**

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată a căror durată totală cumulată să nu depășească un an într-un interval de 10 ani.

(2) Salariații care urmează, completează, își finalizează studiile, precum și cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau funcție în învățământ au dreptul la concedii fără plată, pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii reprezintă vechime în muncă.

(3) Numărul absențelor nemotivate care atrag desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă este de 5 zile consecutive.

#### **ART. 30**

(1) Pe lângă concediul paternal prevăzut la art. 28 alin. (1) lit. b) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună, din perioada totală a concediului, pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 din OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.



(2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

#### **ART. 31**

În urma desființării unui post sau a unui program de studii și după parcurgerea tuturor etapelor prevăzute de legislația în vigoare pentru reintegrarea, în instituția de învățământ superior sau cercetare, a personalului rămas fără norma de bază, angajatorul are obligația de a pune în aplicare prevederile legale în vigoare.

#### **ART. 32**

(1) Cadrele didactice care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în timpul anului universitar se pensionează la data îndeplinirii condițiilor legale de pensionare.

(2) Cadrele didactice prevăzute la alineatul (1) își pot continua activitatea până la încheierea anului universitar, în baza unei declarații de intenție și a referatului de oportunitate, conform procedurii aprobate de senatul universitar.

### **Salarizarea și alte drepturi salariale**

#### **ART. 33**

(1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(2) Salarizarea personalului din învățământul superior se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi bănești prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul Contract Colectiv de Muncă, părțile contractante vor stabili fondurile și vor identifica sursele de finanțare, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat, precum și în vederea modificării ulterioare a acesteia.

(3) ULBS întreprinde demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal angajat.

(4) Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform Legii nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(6) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (5), angajatorul va transmite lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale convenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.

(7) În proiectul de buget, respectiv fila de buget a ULBS, se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia. ULBS este obligată să calculeze și să solicite ordonatorilor principali de credite sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, potrivit legii.

(8) a) Drepturile bănești convenite salariaților se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligații ale ULBS.

b) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plății drepturilor bănești cu mai mult de 3 zile lucrătoare, precum și cele care refuză să calculeze sumele stabilite prin hotărâri



judecătorești definitive, răspund disciplinar, potrivit legislației în vigoare.

#### **ART. 34**

(1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte, gradații și tranșe de vechime în învățământ.

(2) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă. Tranșele de vechime în muncă se calculează conform art. 10, completat cu art. 38 (7), din L. 153/2017.

(3) Pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salariul de bază se determină prin aplicarea art. 39. (1), (2) și (6) din L. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Pentru funcțiile didactice auxiliare la care gradul/treapta profesională nu mai apare în Anexa la L. 153/2017, salariul de bază se va stabili la gradația corespunzătoare vechimii în muncă de la gradul/treapta profesională imediat superior/superioară funcției pe care era încadrată persoana.

(5) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere, este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă și indemnizația de conducere, la nivel maxim, conform L. 153/2017, art. 19, capitolul 2, secțiunea 2, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate

#### **ART. 35**

(1) Personalul didactic și didactic auxiliar din învățământ beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice/personalul didactic auxiliar existente/existent la nivelul instituției și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut/aflat în plată și legal cuvenit. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.

(2) Metodologia și criteriile de acordare a gradației de merit se elaborează de către ULBS.

(3) Pentru personalul didactic de predare, care nu beneficiază de gradația de merit prevăzută la alin. (1), se acordă, prin concurs, un spor de performanță academică. Acest spor se acordă pentru un număr de până la 15% din posturile didactice de predare existente la nivelul instituției de învățământ superior și reprezintă 10% din salariul de bază deținut. Sporul de performanță academică se atribuie pe o perioadă de un an. Numărul de beneficiari, metodologia și criteriile de acordare a sporului de performanță academică se elaborează de către Senatele universitare și se va plăti exclusiv din venituri proprii.

(4) Pentru personalul angajat, Consiliul de Administrație poate stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii (conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, L. nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, conform prevederilor legale).

(5) Pentru personalul din ULBS se poate acorda, din fonduri proprii, o primă de instalare, conform prevederilor legale specifice.

(6) Părțile contractante convin ca personalul ULBS să beneficieze, în condițiile legii și a metodologiilor proprii, de un fond de cercetare pentru excelență academică, din venituri proprii,



prin care să se deconteze cheltuielile:

- de participare la conferințe științifice naționale sau internaționale, la care comunicările sunt publicate în volume indexate Web of Science (WOS) sau în baze de date internaționale (BDI);

- de editare a cursurilor și cărților de specialitate în edituri recunoscute CNCS și internaționale;

- de deplasare, participare și/sau organizare a concursurilor studențești la nivel național regional și internațional;

- de publicare a studiilor în reviste indexate WOS și de depunere a proiectelor, considerate eligibile, în calitate de director, conform Legii Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

#### **ART. 36**

(1) Personalul care deține titlul științific de doctor în domeniul în care își desfășoară activitatea, beneficiază, doar la funcția de bază, de prevederile art. 14, coroborat cu art. 39 (3) din L. 153/2017.

(2) Personalul didactic de predare poate primi un spor pentru conducătorii de doctorat de până la 1 % pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 10 % din salariul de bază (conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, L. 153/2017).

(3) Pentru personalul didactic de predare din învățământ se acordă un spor de suprasolicitare neuropsihică, de 10% din salariul de bază, conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, L. 153/2017 și a prevederilor legale anuale în vigoare.

(4) Tichete de creșă, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(5) Pentru activitatea desfășurată de către persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, conform L. 153/2017, art. 22, capitolul 2, secțiunea 3, pe baza unor documente justificative. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de legile în vigoare.

(6) (a) ULBS poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitate didactică și de cercetare, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(b) Premiile de excelență se pot acorda, în cursul anului, personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 8, L. 153/2017, cu respectarea prevederilor legale în vigoare. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(c) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către comisia stabilită de către



conducerea ULBS, în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (2), cu consultarea SCUS.

(7) ULBS acordă, la funcția de bază, o singură indemnizație de vacanță, după caz, sub formă de vouchere, în conformitate cu prevederile legale în vigoare. Cuantumul voucherelor de vacanță acordate nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017.

(8) Personalului angajat care nu dispune de locuință în localitatea unde are postul, i se poate acorda un ajutor financiar de decontare a cheltuielilor de transport, conform prevederilor L. 1/2011 și a Regulamentului negociat în Comisia paritară din ULBS, ajutor neimpozabil, așa cum prevede L. 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare, în limita bugetului ULBS și în baza prevederilor legale în vigoare.

(9) ULBS poate acorda, pentru toate categoriile de personal, din venituri proprii, prin hotărâri ale Consiliului de Administrație, ajutoare de înmormântare, ajutoare pentru bolile grave și incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale, ajutoare pentru naștere, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, ajutoare neimpozabile conform L1/2011 și L. 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare, în conformitate cu prevederile legale în vigoare și cu încadrarea în prevederile bugetare cu această destinație.

(10) Salariații care se pensionează, având vechime în ramura învățământ superior mai mare de 10 ani, vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate.

(11) În conformitate cu prevederile legale în vigoare și cu încadrarea în prevederile bugetare cu această destinație, ULBS asigură resursa umană pentru a calcula și a depune:

(a) Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate, stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de către angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană, în măsura în care va fi asigurată finanțare de către Ministerul Educației.

(b) Primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro, în măsura în care va fi asigurată finanțare de către Ministerul Educației.

#### **ART. 37**

(1) Personalul didactic delegat din ULBS, care însoțește studenți în competiții regionale, naționale și internaționale, beneficiază de decontarea cheltuielilor privind transportul, cazarea și diurna, conform prevederilor legale.

(2) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și beneficiază de gratuitate la cazarea în căminele studentesti.





(3) Întregul personal din ULBS și copiii acestora pot fi scutiți de plata taxelor percepute pentru arhivarea actelor de studii și a altor documente personale, precum și de acces în bibliotecile ULBS.

(4) Pot beneficia de toate drepturi stipulate în alin. (2) și (3) și copiii orfani de unul sau de ambii părinți, care au avut activitate în sistemul de învățământ superior sau în bibliotecile universitare, a căror activitate principală se încadrează în sectorul învățământ superior, subordonate Ministerului Educației.

(5) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic aflat în activitate pot beneficia anual de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este avizat de Consiliul de Administrație și aprobat de Senatul ULBS.

(6) ULBS poate sprijini SCUS pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, Ziua Bărbatului, 1 Iunie, Crăciunul și Anul Nou

## CAPITOLUL V

### Sănătatea și securitatea în muncă

#### ART. 38

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

(2) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a lucrătorilor în procesul muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați și angajatori.

(3) ULBS va asigura, pe cheltuiala proprie, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă.

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

(5) În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în conformitate cu noile norme.

#### ART. 39

(1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă în care există condiții normale, deosebite și speciale, conform Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Locurile de muncă în care există condiții deosebite sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Locurile de muncă în care există condiții speciale sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 924/2017 privind stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în care există condiții speciale prevăzute de art. 30 alin. (2) din Legea nr.



263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, conform Regulamentului în vigoare.

#### **ART. 40**

(1) ULBS împreună cu SCUS vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, în condițiile legii.

(2) Angajatorul, împreună cu SCUS, va efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin. (1).

(3) ULBS are obligația de a depune la casa teritorială de pensii, la definitivarea contractului colectiv, avizul inspectoratului teritorial de muncă, prin care se dovedește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și speciale și lista cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă. Costul activității legate de obținerea avizului inspectoratului teritorial de muncă se suportă de către angajator.

(4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în care există condiții deosebite și speciale de muncă se face de către angajator împreună cu SCUS, semnat al Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate.

(5) Angajatorii sunt obligați să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite și speciale, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

#### **ART. 41**

(1) În raport cu condițiile de muncă în care se desfășoară activitatea, condiții periculoase sau vătămătoare, personalul salarizat poate primi un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Categoriile de personal, locurile de muncă, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către ULBS, în limita prevederilor din Regulamentul prevăzut la art. 23 din Legea 153/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

#### **ART. 42**

(1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerea ULBS va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție, protecția colectivă fiind prioritară.

(2) La cererea SCUS, angajatorul va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentului, în cadrul comisiei paritare.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă de către acesta din venituri proprii.

(4) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la sănătatea și securitatea în muncă atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006. Nerespectarea obligațiilor care revin angajatorilor privind protecția salariaților în procesul muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare.



(5) Angajatorul este obligat să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set de analize medicale, specifice fișei postului, în condițiile prevăzute de legislația muncii.

#### **ART. 43**

(1) La nivelul ULBS se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, având scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă. Modalitatea de constituire a acestuia și timpul de muncă afectat activității în comitetului de securitate și sănătate în muncă, timp considerat a fi efectiv lucrat, vor fi prevăzute în Contractul colectiv de muncă încheiate la nivelul ULBS.

Revizuirea componenței acestui comitet va avea loc în prima ședință a Consiliului de Administrație, după semnarea Contractului Colectiv de Muncă, iar votarea membrilor comitetului va avea loc în baza propunerilor înregistrate la registratura ULBS și/sau a declarațiilor de intenție înregistrate în acest scop.

În lipsă de propuneri, Consiliul de Administrație al ULBS va face propuneri, iar în mod similar dreptul de a face propuneri aparține și SCUS.

(2) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de către angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu reprezentantul SCUS.

(3) Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, pentru cei care își schimbă locul, felul muncii sau condițiile de muncă, pentru cei care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(4) Organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă este cuprinsă în regulamentele interne, care vor fi aduse la cunoștința salariaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul unității.

(5) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

#### **ART. 44**

(1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu - iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații - în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, laboratoare, ateliere, birouri etc.;
- dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, retroproiector, instalație audio-video, table și mijloace de scris neiritante și nepoluante etc.;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv-educativ,
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor iritante sau/și poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către ULBS cu consultarea SCUS.



(3) În cadrul responsabilităților sale, ULBS are obligația să ia măsurile necesare pentru:

- asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- prevenirea riscurilor profesionale;
- informarea și instruirea lucrătorilor;
- asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în munca.

(4) ULBS are obligația să urmărească adaptarea măsurilor prevăzute la aliniatul precedent ținând seama de modificarea condițiilor, și pentru îmbunătățirea situațiilor existente.

(5) ULBS are obligația să implementeze măsurile prevăzute anterior pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- evitarea riscurilor;
- evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- combaterea riscurilor la sursă;
- adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă, alegerea echipamentelor de muncă, a metodelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;
- adaptarea la progresul tehnic;
- înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;
- dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;
- adoptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă fata de măsurile de protecție individuală;
- furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

Ținând seama de natura activităților din instituție ULBS are obligația:

- să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv la alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;
- ca, ulterior evaluării prevăzute la lit. (a) și dacă este necesar, măsurile de prevenire, precum și metodele de lucru și de producție aplicate de către angajator să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activităților întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;
- să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în munca, atunci când îi încredințează sarcini;
- să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;
- să ia măsurile corespunzătoare pentru ca, în zonele cu risc ridicat și specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate.



(6) Fiecare salariat are obligația să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă.

(7) În mod deosebit, salariații au următoarele obligații:

- a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție acordat și, după utilizare, să îl înapoieze sau să îl pună la locul destinat pentru păstrare;
- c) să nu procedeze la scoaterea din funcțiune, la modificarea, schimbarea sau înlăturarea arbitrară a dispozitivelor de securitate proprii, în special ale mașinilor, aparaturii, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor, și să utilizeze corect aceste dispozitive;
- d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție;
- e) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului accidentele suferite de propria persoană;
- f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari, pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- g) să coopereze, atât timp cât este necesar, cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, pentru a permite angajatorului să se asigure ca mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate, în domeniul sau de activitate;
- h) să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora;
- i) să dea relațiile solicitate de către inspectorii de muncă și inspectorii sanitari.

#### ART. 45

(1) Angajatorul va organiza, la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

(2) Examinarea medicală are ca scop și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

(3) Personalul din învățământ beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice care aparțin de unitatea de învățământ superior, precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educației și Ministerul Sănătății. Analizele medicale se vor realiza gratuit, în baza trimiterii medicului de familie. Personalul din învățământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

#### ART. 46

Angajatorul are obligația să pună la dispoziție și să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.



#### **ART. 47**

(1) ULBS nu va refuza încadrarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(2) ULBS va asigura, cu consultarea SCUS, trecerea salariaților care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante din ULBS și, după caz, recalificarea profesională a acestora.

(3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, generată de boli profesionale sau de accidente de muncă este suportată potrivit OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare.

#### **ART. 48**

Personalul din învățământ și din biblioteca ULBS centrale universitare beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei și a tratamentului, în bazele de odihnă și tratament, precum și în alte spații contractate de Ministerului Muncii și Justiției Sociale. În acest sens, ULBS va sprijini demersurile SCUS în vederea informării salariaților cu privire la drepturile menționate anterior.

### **CAPITOLUL VI**

#### **Contractul individual de muncă**

#### **ART. 49**

(1) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorilor și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă, în care sunt stabilite drepturile și obligațiile pe care le are angajatul, precum și angajatorul față de acesta.

(2) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul Muncii.

(3) Fac excepție de la prevederile alin. 2 situațiile în care, prin lege, sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

#### **ART. 50**

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

(2) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia, conform art. 57 din Codul Muncii.

(3) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor, în condițiile art. 57(2) din Codul Muncii.

(4) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară de lege, conform art. 57(3) Codul Muncii.

(5) În situația în care, o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri, conform art. 57(4) din Codul Muncii.



(6) Constatărea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se poate face prin acordul părților, conform art. 57(6) Codul Muncii.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească, conform art. 57(7) din Codul Muncii.

#### **ART. 51**

(1) Contractul individual de muncă (CIM) se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(2) Modificările apărute în condițiile schimbării legislației cu privire la încadrarea personalului plătit din fonduri publice (OUG 79/2017), vor fi aduse la cunoștința angajaților prin încheierea de acte adiționale la CIM-ul existent, după caz.

(3) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de către salariat cu angajatorul, în prezența liderului de sindicat SCUS, la solicitarea membrului de sindicat.

#### **ART. 52**

(1) În ULBS contractele individuale de muncă se încheie între rector, în calitate sa de reprezentant legal, și salariați.

(2) Contractele individuale de muncă se încheie prin grija și pe cheltuiala angajatorului.

(3) La solicitarea scrisă a salariatului, SCUS poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

#### **ART. 53**

(1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.

(2) În situațiile și condițiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată.

(3) Personalul din învățământ poate încheia contract de muncă cu timp parțial, în condițiile legii și ale prezentului Contract Colectiv de Muncă.

#### **ART. 54**

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația, sub sancțiunea prevăzută de art. 19 din Codul Muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Informarea prevăzută la alin. (2) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art. 17 și art. 18 din Codul Muncii.

#### **ART. 55**

(1) Posturile didactice vacante sau temporar vacante, care nu au putut fi ocupate, în condițiile legii, prin concurs, pot fi ocupate în regim de plata cu ora de către salariații unității, conform legii.

(2) Desfășurarea activității didactice în regim de plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază.

(3) Încadrarea personalului didactic în regim de plata cu ora se face în baza deciziei rectorului ULBS, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale, cu încadrarea în cheltuielile de personal prevăzute în bugetul aprobat.



(4) În situația în care nu există posturi didactice auxiliare, de cercetare și nedidactice vacante sau temporar vacante, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în grade profesionale se face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior, potrivit dispozițiilor HG nr. 286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

(5) În situațiile prevăzute la alin. (1), la încheierea contractului individual de muncă, salariatul va fi asistat de către reprezentantul desemnat al SCUS, semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

#### **ART. 56**

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului Contract Colectiv de Muncă.

#### **ART. 57**

Salariații nu pot renunța la drepturile care le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

#### **ART. 58**

(1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare referitoare la felul muncii, locul său de muncă sau la drepturile salariale, nu dă dreptul angajatorului să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

(3) În mod excepțional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la art. 41 alin. (3) sau art. 17 alin. (2) din Codul Muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract.

(6) În cazul în care, contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie odată cu acordul de voință al părților.

(7) Atunci când contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data aducerii la cunoștință, în scris, salariatului.





(8) Actul adițional nu se încheie în situația în care, modificarea contractului individual de muncă rezultă din lege (de exemplu: acordarea indexărilor, majorărilor salariale etc.).

**ART. 59**

Delegarea și/sau detașarea salariaților se fac în condițiile stabilite de Codul Muncii, precum și de Legea Educației Naționale nr. 1/2011.

**ART. 60**

(1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, de legislația de drept comun, de legislația specială, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform 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. 61**

(1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații 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.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații 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 salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

**ART. 62**

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;

**ART. 63**

(1) Este interzisă concedierea salariaților:

- 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 salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care salariața este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;



- e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar obligatoriu și în condițiile legii;
- h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
- i) pe durata efectuării concediului de odihnă;

#### **ART. 64**

(1) Contractul individual de muncă nu poate înceta din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin Contractul Colectiv de Muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

(2) Încetarea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaților este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității. Desființarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală și serioasă.

(3) Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă.

#### **ART. 65**

Contractul individual de muncă nu poate înceta din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea SCUS semnată de Contractului Colectiv de Muncă încheiat la nivel de unitate, în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu respectarea legislației în vigoare.

#### **ART. 66**

(1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenția de concediere sindicatului SCUS, înainte de emiterea deciziei de încetare.

(2) În cazul concedierii salariatului, pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, salariatul beneficiază de o compensație, conform legii, în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă, în condițiile art. 64 (5) din Codul Muncii.

(3) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului, conform legii.

(4) În situația în care, salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura, în limita posibilităților, un alt loc de muncă. În ipoteza în care nu dispune de astfel de posibilități, precum și în cazul salariaților concediați pentru motive care nu țin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenția locală de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de către medicul de medicina muncii.

(5) În vederea acordării plăților compensatorii prevăzute la alin. (3), ULBS va face demersurile necesare, conform competențelor legale, în vederea asigurării resurselor financiare.



#### **ART. 67**

(1) În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului, în scris, a cauzei care determină concedierea.

(2) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze jumătate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi care li se cuvin.

(3) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

#### **ART. 68**

(1) În cazul concedierilor colective, angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 -74 din Codul Muncii.

(2) În cazul concedierilor pentru motive care nu țin de persoana salariatului, la aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

- a) contractele de muncă ale salariaților care solicită plecarea din unitate;
- b) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- c) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, în anul universitar respectiv.

(3) În cazul în care, la nivelul unității/instituției există mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale ale persoanelor care le ocupă.

(4) Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii:

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate/instituție, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;

b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii/persoane cu grad de handicap în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând salariații care au în îngrijire copii, salariații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, persoanele cu handicap precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

(5) În cazul în care, măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecționare profesională și a încheiat cu unitatea/instituția un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea angajatorului o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va pretinde acestuia despăgubiri și nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

(6) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de către către Senatul ULBS, după consultarea Comisiei paritare din cadrul ULBS.



(7) Concedierile individuale sau colective, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, se fac cu respectarea L. 53/2003, art. 68 - 74 din Codul Muncii, precum și a altor prevederi legale privind măsuri de protecție socială.

#### **ART. 69**

Dacă ULBS își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaților, are obligația de a înștiința în scris SCUS despre aceasta și de a face publică măsura, prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. ULBS va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă din motive neimputabile acestora, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul unității în termen de 15 zile de la data anunțului.

#### **ART. 70**

(1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorul despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție și, respectiv, 20 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere.

(2) În cazul în care, angajatorul refuză înregistrarea demisiei, salariatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a demisiona fără preaviz, dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă și prin Contractul Colectiv de Muncă.

### **CAPITOLUL VII**

#### **Formarea profesională**

#### **ART. 71**

(1) ULBS se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.

(2) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de casele corpului didactic sau de furnizorii de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și de specializare în țară și în străinătate;
- d) formare individualizată;
- e) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

(3) Perfecționarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă, teme convenite de angajator și de organizațiile sindicale reprezentative.

#### **ART. 72**

(1) ULBS se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea SCUS, semnatarea contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul ULBS.



(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate la nivelul ULBS.

(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare la sediul ULBS și pe site-ul ULBS.

#### **ART. 73**

ULBS va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către instituție, în condițiile legii.

#### **ART. 74**

(1) Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 197 din Codul Muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul Muncii.

(2) În cazul scoaterii totale din activitate, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind, pe perioada cursurilor/stagiilor de formare profesională, de toate drepturile salariale care i se cuvin.

(3) Perioada cât salariații participă la cursuri/stagii de formare profesională, cu scoaterea parțială/totală din activitate, constituie vechime în muncă/în învățământ.

(4) Fiecare angajat care dorește să urmeze un program de studii poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare.

#### **ART. 75**

(1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154 - 158 din Codul Muncii.

(2) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura, pe cheltuiala sa, participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. Salariatul care a beneficiat de prevederile acestui alineat are obligația de a face dovada participării și absolvirii acestor cursuri de formare profesională.

(3) Prevederile art. 152 și art. 153 din Codul Muncii sunt aplicabile.

#### **ART. 76**

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza criteriilor de performanță stabilite conform legii.

(2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie.

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de către evaluator, respectiv de către șeful ierarhic superior, în condițiile legii.

(4) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de performanță, stabilite conform legii, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notarea criteriilor și prin stabilirea calificativului.

(5) Rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale, precum și unele concluzii, se aduc la cunoștința salariatului evaluat de către cel care realizează evaluarea, acesta având obligația de a consemna în raportul de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (în cazul în care între evaluator și evaluat există diferențe de opinie pe care evaluatorul nu și le însușește).



#### **ART. 77**

(1) Serviciul Resurse Umane Salarizare va gestiona procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

(2) Contestațiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluării performanțelor profesionale individuale se formulează în termen de cinci zile de la luarea la cunoștință de către salariatul evaluat.

(3) Contestațiile se adresează angajatorului sau, dacă este cazul, instanței de judecată competente.

(4) Angajatorul va soluționa contestațiile în zece zile calendaristice, comunicând rezultatul salariatului.

(5) Angajatorul poate consulta Comisia paritară.

(6) Salariatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației formulate se poate adresa instanței de judecată competentă, în condițiile art. 268 din Codul Muncii.

### **CAPITOLUL VIII**

#### **Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților**

#### **ART. 78**

(1) ULBS se obligă să invite delegații desemnați de SCUS să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. ULBS are obligația de a invita permanent la ședințele Consiliului de Administrație reprezentantul SCUS. Procesul-verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentantului SCUS.

(2) În Senatul ULBS, în consiliile facultăților, în birourile consiliilor facultăților, în toate formele de organe de conducere administrative, operaționale/strategice, în comitet de securitate și sănătate în muncă și în comisiile de etică vor fi prezenți, ca invitați permanenți la ședințele acestora, reprezentanții desemnați de SCUS.

(3) Ordinea de zi și documentele aferente vor fi trimise concomitent atât comisiilor de la alin. (2), cât și SCUS.

(4) Hotărârile Senatului și consiliilor facultăților vor fi făcute publice, conform prevederilor legale.

(5) ULBS sprijină participarea reprezentanților SCUS la conferințe, seminarii, workshop-uri pe teme sindicale, prin decontarea cheltuielilor de deplasare, din surse proprii, în limita bugetului.

#### **ART. 79**

Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 28 din Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată, angajatorul va pune la dispoziția SCUS ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de acesta, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

#### **ART. 80**

În situația în care personalul didactic se află în concediu fără plată, este trimis la cursuri de formare și perfecționare profesională/sindicală, stagii de pregătire profesională/sindicală, schimburi de experiență, precum și alte acțiuni profesionale/sindicale în țară sau în străinătate, angajatorul are obligația să asigure derularea în condiții normale a procesului didactic.



Persoanele care preiau sarcinile didactice vor fi remunerate corespunzător, pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

#### **ART. 81**

(1) ULBS asigură gratuit, pentru activitatea SCUS, spațiul și mobilierul necesare, acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ), precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a unității.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea ULBS, ori proprietatea SCUS, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de SCUS pentru salariații ULBS, în condițiile prevăzute în regulamentele de funcționare ale acestora.

#### **ART. 82**

(1) La cererea SCUS și cu acordul scris al membrilor de sindicat, exprimat anual, conducerea ULBS va accepta încasarea cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale, vor fi virate în contul SCUS.

(2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale, în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

#### **ART. 83**

Angajatorii recunosc dreptul reprezentanților SCUS de a observa la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și în contractele individuale de muncă.

#### **ART. 84**

(1) ULBS și SCUS își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

(2) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică și sunt obligatorii pentru ULBS și SCUS.

(3) Pentru reprezentanții organizațiilor/federațiilor sindicale participante în comisiile care funcționează la nivelul ministerelor, ULBS au obligația de a aproba participarea acestora pe perioada necesară desfășurării ședințelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.

(4) a) Membrilor organelor de conducere ale SCUS li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

b) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale SCUS cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive care țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului și acțiunii civile în instanța judecătorească competentă.

c) Angajatorul va dispune măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, adoptând măsuri legale cu respectarea dispozițiilor art. 217 și 218 din Legea dialogului social, republicată nr. 62/2011 și ale art. 247 Codul Muncii.

(5) a) Conform principiului recunoașterii reciproce, activitatea sindicală desfășurată de liderul SCUS poate constitui activitate specifică, asimilată activității de membru în comisii, consilii sau comitete naționale în cuantum maxim de 400 de puncte stabilite de Rectorul universității și va fi luată în considerare la întocmirea evaluării anuale a acestora.



b) Conform principiului recunoașterii reciproce, membrii de sindicat care lucrează nemijlocit în ULBS au dreptul la zile libere plătite, pe bază de înlocuire colegială, în vederea participării la acțiuni și activități sindicale, fără a perturba activitatea.

c) Membrii de sindicat aleși în BEx al SCUS au dreptul la maxim 4 zile/lună pentru desfășurarea activităților sindicale. Programarea acestor zile se face cu acordul directorului de structură, fără afectarea activităților aferente normei de bază, respectiv a normei universitare.

(6) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanților aleși în organele de conducere ale SCUS nu li se poate modifica contractul individual de muncă și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive care țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al SCUS.

(7) a) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților ULBS de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

b) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare, cu respectarea art. 247(2) din Codul Muncii, împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

#### **ART. 85**

SCUS recunoaște dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

#### **ART. 86**

(1) ULBS și SCUS se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă se obligă să asigure un climat normal de muncă în ULBS, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, cartei Universității Lucian Blaga din Sibiu, a regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

(3) Ca urmare a participării la activitatea de dialog social, monitorizare și evaluare a componentei sindicale, personalul din ULBS, aflat în funcții eligibile și desemnat de SCUS, poate fi degrevat total sau parțial de norma de activitate, conform prevederilor legale.

#### **ART. 87**

Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin prezentul Contract Colectiv de Muncă.

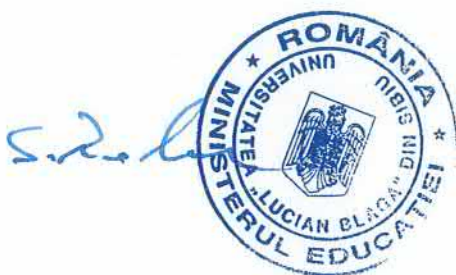
#### **ART. 88**

(1) Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu cele ale prezentului Contract Colectiv de Muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adițional.

(2) Angajatorii vor încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariații nou-angajați.

#### **ART. 89**

La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământul superior se va ține cont de Recomandarea UNESCO-OIM privind Statutul





personalului didactic din învățământul superior, adoptată la Paris la 12 noiembrie 1997, precum și a Cartei Sociale Europene, adoptată de Parlamentul României prin Legea 74/1999.

**ART. 90**

(1) Regulamentul de Ordine Interioară se întocmește de către angajator cu consultarea SCUS, potrivit legii.

(2) Organizațiile sindicale participă, prin reprezentanții legali, la elaborarea Strategiei de dezvoltare a universității, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

**ART. 91**

Prezentul Contract Colectiv de Muncă va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare/postare pe site-ul ULBS, prin grija angajatorului.

**ART. 92**

Prezentul Contract colectiv de muncă intră în vigoare la data înregistrării la ITM Sibiu.

**ART. 93**

Încheiat astăzi, 30.05.2022, în 3 exemplare originale.

**PĂRȚILE:**

**Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu**

**Rector**

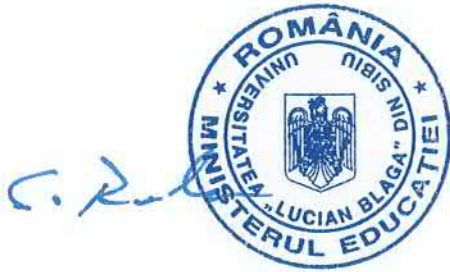
**Prof. univ. dr. Sorin RADU**

**Sindicatul Cadrelor Universitare Sibiu**

**Președinte**

**Prof. univ. dr. ing. Anca ȘIPOȘ**





ANEXA nr. 1

## **REGULAMENT** **privind organizarea și funcționarea a comisiei paritare**

Comisia paritară, va fi compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai ULBS și ai SCUS, desemnați de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă la nivel de ramură Învățământ Superior.

Comisia paritară este împuternicită să analizeze și să rezolve totalitatea problemelor care apar în aplicarea Contractului Colectiv de Muncă, la solicitarea uneia dintre părți.

Comisia paritară la nivelul ULBS pune în discuție și adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislației specifice învățământului și cercetării, precum și toate aspectele care privesc reforma, organizarea și desfășurarea procesului de învățământ.

Comisia se va întruni periodic sau la cererea oricărei părți, în termen de cel mult cinci (5) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Comisia paritară funcționează valabil în prezența a cel puțin 3/4 din totalul membrilor și ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenți.

La nivelul ULBS, timpul de muncă afectat activității comisiei paritare se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.

Comisia va fi prezidată, alternativ, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

Hotărârea adoptată este obligatorie pentru părțile contractante.

Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator, care are în sarcină cheltuielile de birotică.

Prin grija secretariatului comisiei paritare, le vor fi puse la dispoziția SCUS copii ale proceselor verbale și ale hotărârilor adoptate.

Procesele verbale ale comisiei paritare vor fi puse la dispoziția SCUS într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare de la adoptare.