

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 la nivel de unitate între:

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

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

ART. 1

Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de unitate și se obligă să respecte prevederile acestuia.

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 care angajează nemijlocit forță de muncă, desemnează Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

(3) Termenul de **salariat** desemnează persoana fizică care prestează muncă pentru și sub autoritatea Universității "Lucian Blaga" din Sibiu, 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 unitatea, 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 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 sindicatelor ai ULBS, 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, ULBS 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. ULBS 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.

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 i se pune în pericol starea emoțională și viața profesională, conduce la o stare accentuată de stres, scăderea stimei de sine, anxietate, 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.

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

- factori individuali perturbatori semnalati, dacă sunt factorii care pregătesc terenul;
- deficiențe 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;
- relații deficitare între colegii de muncă;
- tipul sarcinilor de serviciu, mediul socio-organizațional, organizarea muncii;
- trăsăturile de personalitate;
- stresul organizațional;
- discriminarea;
- intoleranța;
- problemele personale.



Angajatul, cât și angajatorul să facă împreună eforturi pentru evitarea situațiilor conflictuale și pentru îmbunătățirea climatului psihosocial la locul de muncă prin:

- posibilitatea fiecărui angajat de a alege cum își realizează sarcinile 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, când este cazul, a victimei hărțuirii psihologice (mobbingul) / hărțuirii fizice (bullyingul);
- îmbunătățirea continuă a relației între colegi;
- cultivarea respectului și a prețurii reciproce în relațiile profesionale.

(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 niciun act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă și sistemul de învățământ, 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 și a monitorizării resurselor financiare, Ministerul Educației Naționale desemnează un reprezentant al F.N.S. Alma Mater, cu rol de observator în Consiliul Național pentru Finanțarea Învățământului Superior. Nominalizarea acestuia și a înlocuitorilor acestuia va fi realizată de către F.N.S. Alma Mater, în termen de o lună de la data semnării prezentului contract.

ART. 5

(1) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul de ULBS se face de către sindicatele reprezentative.

În unitățile în care nu există sindicate reprezentative negocierea contractului colectiv de muncă se face după cum urmează:

- a) dacă există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea, negocierea se face de către reprezentanții federației sindicale, la solicitarea și în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții aleși ai angajaților conform legii;
- b) dacă există un sindicat neafiliat la o federație sindicală reprezentativă în sectorul de activitate din care face parte unitatea sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanții angajaților.



(2) În cazul în care la nivelul grupului de unități nu există organizații sindicale reprezentative care să reprezinte cel puțin jumătate din numărul total de angajați ai grupului de unități, la negocierea contractului colectiv de muncă salariații sunt reprezentați după cum urmează:

- a) de către reprezentanții mandatați de organizațiile sindicale reprezentative din cadrul fiecărei unități care au decis constituirea grupului;
- b) pentru unitățile membre ale grupului în care nu există sindicate reprezentative, dar există sindicate afiliate la federații sindicale reprezentative în sectorul de activitate în care s-a constituit grupul, angajații sunt reprezentați de către federațiile sindicale respective, în baza solicitării și mandatului sindicatelor, și de reprezentanții angajaților din respectivele unități.

(3) Federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate conform prezentei legi 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.

(4) Salariații care nu sunt membri de sindicat pot plăti o contribuție lunară în cuantum de 0,75% din salariul de bază, destinată SCUS care a negociat CCM la nivel de unitate în baza unei declarații sub semnătură privată din care să rezulte acordul salariatului de a plăti suma.

(5) Cotizațiile membrilor de sindicat și contribuțiile prevăzute la alin. (4) se vor reține pe statul de plată de către compartimentul de specialitate în baza tabelului nominal al membrilor de sindicat și declarațiilor nominale ale salariaților care nu sunt membri de sindicat puse la dispoziție de către sindicat. Sumele reținute se virează în contul bancar al SCUS.

SCUS asigură actualizarea lunară a listei și a declarațiilor lunare.

ART. 6

(1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce 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

(1) 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. În cadrul acestei ședințe părțile se vor consulta în vederea elaborării strategiei anuale de dezvoltare a învățământului superior și cercetării din România.

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 Sibiu. 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 convin 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 Ministerului Muncii și Justiției Sociale și devin aplicabile de la data înregistrării la D.M.S.S.F Sibiu.

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 acestuia, părțile convin să constituie comisii paritare care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractelor colective 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 angajatorului. 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 la nivel de grup de unități din sectorul de activitate "Învățământ Superior".

(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.

(5) Dreptul organizațiilor sindicale de a se adresa direct instanțelor de judecată este garantat după parcurgerea procedurii amiabile a concilierii, prevederile alin. (4) neconstituind o procedură prelabilă.

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 stabilită prin decizia senatului, este variabilă și determinată de planul de învățământ, statul de funcții și orarul studenților.

ART. 17

(1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul din ULBS sunt prevăzute în fișa postului elaborată de către ULBS în calitate de angajator, cu obligația acestuia de actualizarea fișei de post ori de câte ori este nevoie.

(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 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) Activitatea de cercetare ce excede norma de cercetare cuprinsă în norma universitară este stabilită pe baza unui contract individual de muncă distinct, cu remunerare conform legii, cartei universitare, a contractului de finanțare. În contractele de individuale de muncă încheiate pentru activitatea de cercetare sunt menționate modalitățile de plată și cuantumurile acestora așa cum au fost prevăzute în contractele de finanțare cu această destinație.

ART. 18

(1) În funcție de condiții, în instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2, comisiile paritare de la nivelul acestora convin asupra unui orar flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern.

(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.

ART. 19

(1) 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.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 40 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) 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.

(4) Orele suplimentare prestate în condițiile alin. (1) de către personalul didactic auxiliar și nedidactic se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu este posibilă în următoarele 60 de zile după efectuarea acestora, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de bază, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.



(5) Numărul total de ore suplimentare prestate de un salariat nu poate depăși 360 de ore fizice anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore fizice anual, este necesar acordul instituției/unității prevăzute la anexa nr. 2 a cărui membru este salariatul.

ART. 20

(1) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază, în condițiile legii, de un spor la salariu de 25% din salariul de bază.

(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 înaintea punerii în executare a contractului individual de muncă și, după aceea, periodic, conform legislației în vigoare și regulamentului elaborat de către MEN cu consultarea FNS Alma Mater.

(4) Potrivit reglementărilor legale în materie, angajatorii 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 apți.

ART. 21

(1) Personalul nedidactic, didactic auxiliar și cel de cercetare 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 2 ani, respectiv 3 ani, pot beneficia 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.

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.

(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 corespunzătoare unei norme întregi.

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) Salariatele 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 111/1996 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/unității prevăzute la anexa nr. 2, 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 Paști;
- 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;
- o zi 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 aliniat 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 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.

Pentru personalul din cercetare se acordă același număr de zile, în funcție de vechimea în muncă, cu excepția personalului care lucrează în condiții periculoase (radiații, noxe chimice etc.), la care se adaugă în plus între 5 - 10 zile lucrătoare.

(2) Personalul didactic auxiliar și de cercetare care lucrează în condiții grele, periculoase și vătămătoare beneficiază de un concediu suplimentar de 5-10 zile lucrătoare în conformitate cu prevederile Regulamentului privind categoriile de personal și locurile de muncă cu condiții grele, periculoase și vătămătoare, elaborat de MEN și de rezultatele determinărilor de noxe și a indicelui de morbiditate.

(3) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 62 de zile lucrătoare, cu respectarea art. 304 alin. (13) lit. a) din Legea educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare și art. 1(4) din Ordinul MECTS nr. 5559/2011.

(4) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sumele compensatorii, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent – inclusiv cele care nu sunt incluse în salariul de bază – pentru perioada respectivă. Indemnizația de concediu se acordă salariatului de regulă cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la cererea salariatului, dacă angajatorul are resurse financiare disponibile cu această destinație.

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

(6) 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.

(7) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a 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.

(8) 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 cu schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare;
- f) schimbarea domiciliului - 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) 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

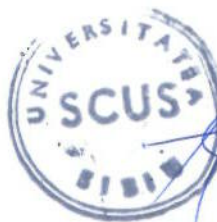
(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la un an de concediu fără plată cumulat odată la 10 ani. Acestea nu afectează vechimea în muncă și în învățământ.

(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 de absențe nemotivate care atrag desfacerea disciplinară a contractului 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 normă de bază în urma desființării postului sau a programului de studiu, angajatorul are obligația de a pune în aplicare prevederile Legii educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 32

Cadrele didactice care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în timpul anului universitar își mențin calitatea de titular până la încheierea anului universitar în baza unei declarații de intenție și a referatului de oportunitate conform procedurii aprobate de senatul universitar.

CAPITOLUL IV

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 33

(1) 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, după adoptarea legii bugetului de stat, precum și în vederea modificării ulterioare a acestora.

(2) Salarizarea personalului din învățământul superior se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(3) Ministerul Educației Naționale întreprinde demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal din toate unitățile și instituțiile aflate în subordinea sa.

(4) Părțile contractante convin ca personalul din învățământul superior și bibliotecile centrale universitare să beneficieze, în condițiile legii, de următoarele drepturi:

a) un fond de cercetare pentru excelență academică, din venituri proprii prevăzute în buget cu această destinație, prin care să se deconteze cheltuielile: de participare și deplasare la conferințe științifice care publică articolele științifice în volume indexate ISI, de editare a cursurilor și cărților de specialitate în edituri recunoscute CNCSIS și internaționale, de participare și/sau organizare a concursurilor studentești la nivel național și internațional; să se premieze articolele publicate în reviste cotate ISI și depunerea proiectelor, considerate eligibile, în calitate de director, conform Legii educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

b) primă de instalare, conform prevederilor legale specifice;

c) tichete de creșă, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice

d) salariații care se pensionează având vechime în ramura învățământ superior mai mare de 10 ani, să primească o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate;



e) unitățile de învățământ superior vor acorda, în cazul în care nu sunt asigurate de la bugetul de stat, tichete de masă tuturor salariaților, din veniturile proprii, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice și sunt prevăzute în bugetul aprobat.

(5) a) Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare sau penibile, salariații beneficiază de un spor la salariul de bază, în condițiile legii;

b) în caz de deces al unui salariat din categoriile didactic și didactic auxiliar din învățământul superior și bibliotecile centrale universitare, moștenitorii legali beneficiază de un ajutor în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate din bugetul asigurărilor sociale, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice. De aceleași drepturi poate beneficia și personalul nedidactic și de cercetare din învățământul universitar, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

c) în caz de deces al unui membru de familie se acordă un ajutor de deces conform prevederilor legale.

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

(7) a) Drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc în data de 14 a lunii sau în prima zi lucrătoare ulterioară datei de 14.

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) ULBS va acorda personalului didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare, din venituri proprii, și alte sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare, în condițiile legii și cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate cu această destinație.

(2) Salarizarea se face în condițiile legii.

ART. 35

(1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, compensațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii.

(2) Salariul de bază este reglementat în conformitate cu legislația aplicabilă privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

(3) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor, conform art. 161 Codul muncii.

ART. 36

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

(2) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (1) angajatorul va transmite lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.



CAPITOLUL V

Sănătatea și securitatea în muncă

ART. 37

(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 sa, 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. 38

(1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă care au 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 care au 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 care au condiții speciale sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 924/2017 privind stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă care au condiții speciale prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, conform Regulamentului în vigoare.

(4) Stabilirea categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă, precum și a condițiilor de acordare a acestuia pentru personalul din familia ocupațională "Învățăământ" se face în conformitate cu prevederile H.G. 34 din 31 ianuarie 2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, "Învățăământ".

ART. 39

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

(2) ULBS împreună cu SCUS vor 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 condiții deosebite și speciale se face de către angajator împreună cu sindicatul semnatar 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. 40

Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare, penibile sau altele asemenea salariații beneficiază, după caz, în condițiile legii, de: sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, echipamente și materiale de protecție gratuite.

ART. 41

(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 organizațiilor sindicale, 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 319/2006. Nerespectarea obligațiilor ce revin angajatorilor privind protecția salariaților în procesul muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare.

(5) ULBS 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. 42

(1) La nivelul ULBS se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu 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 comitetele de securitate și sănătate în muncă - considerat timp efectiv lucrat - va fi prevăzut în contractul colectiv de muncă încheiate la nivelul ULBS.

(2) În contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul ULBS se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile ce revin angajatorilor și salariaților în conformitate cu reglementările Ministerului Muncii și Justiției Sociale. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instruire, se includ în timpul de muncă.



(3) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și reprezentanții sindicatelor sau ai salariaților, acolo unde nu există sindicate reprezentative.

(4) 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.

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

(6) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații prin plata contribuției asiguratorie de muncă în procent de 2,25%.

ART. 43

(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 în limita fondurilor aprobate cu această destinație:

- 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 și SCUS.

(3) În luna septembrie a fiecărui an în cadrul comisiei paritare, în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, se prezintă raportul privind starea învățământului și cercetării a ULBS.

ART. 44

(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 Naționale 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. 45

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

ART. 46

Ministerul Educației Naționale se obligă ca, împreună cu Ministerul Sănătății, să stabilească incompatibilitățile de ordin medical cu funcția didactică și să elaboreze nomenclatorul bolilor profesionale pentru personalul din învățământ.

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) Instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2 vor asigura, cu acordul 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 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

ULBS poate asigura integral sau parțial, din resurse proprii, transportul și cazarea salariaților care domiciliază în alte localități, în condițiile legii în limita fondurile cu această destinație prevăzute în bugetul aprobat.

ART. 49

(1) Personalul din învățământ și biblioteci 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, Ministerul Educației Naționale va sprijini demersurile F.N.S. Alma Mater în vederea obținerii unui număr cât mai mare de bilete de odihnă și tratament pentru salariații din învățământ, în perioada vacanțelor școlare.

(2) Personalul didactic delegat de unitate, care însoțește studenții în competiții naționale beneficiază de drepturile de delegare privind transportul, cazarea și diurna conform prevederilor legale.

(3) Copii personalului didactic, didactic auxiliar 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 studențești cu aprobarea senatului în limita sumelor repartizate de MEN cu această destinație.

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

(5) ULBS poate sprijini SCUS pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, Ziua Bărbatului, 1 Iunie, Crăciunul și Anul Nou etc., prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii în limita prevederilor bugetare cu această destinație.

CAPITOLUL VI

Contractul individual de muncă

ART. 50

(1) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorilor și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

(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.

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

ART. 51

(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 Codul muncii.

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

(6) Constatarea 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) Codul muncii.



ART. 52

(1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute la art.17, alin. (3) și (4) din Codul Muncii.

(2) Contractul individual de muncă 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.

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

ART. 53

(1) În ULBS contractele individuale de muncă se încheie între rector și salariați.

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

(3) La solicitarea scrisă a salariatului, organizația sindicală din care face parte acesta poate acorda asistență la modificarea contractului individual de muncă.

ART. 54

(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. 55

(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. 56

(1) Posturile didactice vacante sau temporar vacante care nu au putut fi ocupate, în condițiile legii, prin concurs, pot fi ocupate în regim de cumul/plata cu ora de către salariați instituției și salarizate în limita cheltuielilor de personal prevăzute în bugetul aprobat.

(2) Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/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 prin cumul sau 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 și nedidactice 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-un nivel imediat superior, potrivit dispozițiilor HGR nr. 286/2011.



(5) În situațiile prevăzute la alin. (1) la încheierea contractului individual de muncă salariatul poate fi asistat de reprezentantul desemnat al sindicatului semnat al CCM la solicitarea scrisă a acestuia.

ART. 57

(1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului CCM și contractul individual de muncă, legilor în vigoare, cartei universitare.

(2) Contractele colective de muncă încheiate la nivelul ULBS pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

ART. 58

Salariații nu pot renunța la drepturile ce 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. 59

(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) Orice modificare a unuia din elementele contractului individual de muncă definite de către art. 17 (3) din Codul Muncii se va face prin încheierea unui act adițional în termenul prevăzut de lege.

(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. 60

(1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de Codul muncii, precum și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:



- a) angajatorul are obligația de a consulta sindicatul semnatar al prezentului contract și salariatul, în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat, în altă unitate;
- b) în situația în care un membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;
- c) Pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare, conform art. 46 alin.(4) și art. 47 în Codul Muncii o indemnizație de detașare, iar pe perioada delegării acesta beneficiază de drepturile prevăzute de lege.
- d) pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;
- e) pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea salariatului sau a sindicatului din care face parte.

(2) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, angajatorul va solicita acordul salariatului, conform art. 44 alin. (1) din Codul Muncii.

ART. 61

(1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, 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 prezentului contract colectiv de muncă, contractelor și al contractelor individuale de muncă.

ART. 62

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

ART. 63

(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, indemnizațiile care se includ în salariul de bază.

(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. 64

(1) 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.

(2) Contractul individual de muncă încetează de drept în situațiile prevăzute de art. 56 din Codul muncii.

ART. 65

(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;
- 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;
- j) pe durata rezervării postului didactic.

ART. 66

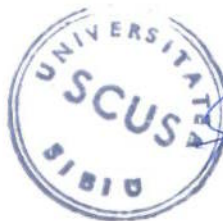
(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

(2) Desfacerea 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. 67

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



(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 în limita fondurilor cu această destinație prevăzută în bugetul aprobat de MEN.

(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 medicul de medicina muncii.

(5) În vederea acordării plăților compensatorii prevăzute la alin. (2), MEN va face demersurile necesare, conform competențelor legale, în vederea asigurării resurselor necesare.

ART. 68

(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 în scris salariatului a cauzei care determină concedierea.

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

ART. 69

(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. 70

(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 convenite de angajator și organizațiile sindicale reprezentative.

ART. 71

(1) ULBS se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea organizațiilor sindicale reprezentative semnatare ale contractelor colective de muncă încheiate la nivelul acestora.

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

(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.

ART. 72

ULBS va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către aceasta, în condițiile legii și a fondurilor prevăzute cu această destinație în bugetul aprobat.

ART. 73

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

(3) Fiecare angajat care dorește să urmeze o formă de învățământ poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii se aprobă de CA în fiecare an universitar.

ART. 74

(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. 75

Angajatorii se obligă să consulte organizațiile sindicale reprezentative în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.



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 stabilire a 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 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 permanent reprezentanții desemnați de SCUS la ședințele Consiliului de Administrație. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizației sindicale.

(2) În Senatele universitare, în consiliile facultăților, în birourile consiliilor facultăților, în toate formele de organe de conducere administrative, operaționale/strategice și în comisiile de etică vor fi prezenți ca invitați permanenți la ședințele acestora reprezentanții organizațiilor sindicale prevăzute în anexa nr. 2, afiliate la F.N.S. Alma Mater.

(3) Înștiințarea organizațiilor sindicale privind întrunirea comisiei de dialog social, comisiei paritare, comisiei de etică, senatelor universitare, consiliilor de administrație, consiliilor



facultăților și birourilor consiliilor facultăților se face cu cel puțin 72 de ore înaintea ședinței, comunicând ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.

(4) Hotărârile senatelor și consiliilor facultăților vor fi făcute publice conform prevederilor legii.

(5) Nerespectarea acestor obligații, din partea structurilor de conducere ale instituției de învățământ superior constituie abatere disciplinară și se sancționează conform prevederilor legale în vigoare.

(6) ULBS sprijină participarea reprezentanților sindicali ai organizațiilor afiliate la F.N.S. Alma Mater la conferințe, seminarii, workshop-uri, prin decontarea cheltuielilor de deplasare, din surse proprii, în limita prevederilor cu aceasta destinație din bugetul aprobat.

ART. 79

Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 28 din Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată, angajatorul va pune la dispoziția organizațiilor sindicale afiliate la F.N.S. Alma Mater ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de aceștia, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

ART. 80

Angajatorul are obligația să asigure derularea în condiții normale a procesului didactic pentru personalul didactic aflat în concediu fără plată, 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 și să le sprijine efectiv. Persoanele care preiau sarcinile didactice vor fi remunerate corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

ART. 81

(1) Unitățile asigură gratuit, în incinta lor, pentru activitatea sindicatelor, 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 unităților ori proprietatea sindicatelor din unitățile respective, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

ART. 82

(1) La cererea organizațiilor sindicale și cu acordul scris al membrilor de sindicat, 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 sindicatelor afiliate la F.N.S. Alma Mater.

(2) Cotizația plătită de membrii organizațiilor sindicale în cuantum de maximum 0,75% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

ART. 83

ULBS recunoaște dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariale 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 CCM la nivel de grup de unități se aplică și ULBS.

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

(4) a) Membrilor organelor de conducere ale organizațiilor sindicale 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 sindicatelor, cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de executarea drepturilor sindicale, vor constitui motivul declanșării acțiunii în instanța judecătorească competentă.

c) ULBS 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 liderii SCUS poate constitui activitate specifică, în cuantumul stabilit de senatul universitar și va fi luată în considerare la întocmirea evaluării anuale a acestora.

b) Membrii biroului executiv desfasoara activitatea sindicala în limita a 4 ore pe săptămână.

(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 organizațiilor sindicale nu li se poate desface contractul de muncă și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

(7) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de SCUS 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.

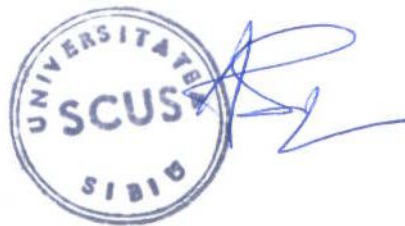
ART. 85

SCUS recunoaște dreptul ULBS 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, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, cartei universităților, 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 prevăzute de lege și de prezentul CCM.

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) ULBS va 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

ULBS se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învățământului către o terță persoană și să recupereze, conform legii, toate spațiile și terenurile care au aparținut de drept învățământului.

ART. 91

(1) Regulamentul intern se întocmește de către ULBS cu consultarea sindicatelor, potrivit legii.

(2) SCUS participă, prin reprezentanții legali, la elaborarea Strategiei de dezvoltare a ULBS, bibliotecii centrale universitare, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

ART. 92

Prezentul contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare/postare pe site-ul ULBS, prin grija acestuia.

ART. 93

Încheiat astăzi,, în 3 exemplare originale.

PĂRȚILE:

Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu

Rector

Prof. univ. dr. Bondrea Ioan



Sindicatul Cadrelor Universitare Sibiu

Președinte SCUS

Prof. univ. dr. Șipoș Anca

