CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ nr. 503 din 21 iunie 2017la Nivel de Grup de Unităţi din Sectorul de Activitate "Învăţământ Superior"
EMITENT • MINISTERUL MUNCII ŞI JUSTIŢIEI SOCIALE
Publicat în MONITORUL OFICIAL, PARTEA A V-A, nr. 3 din 7 iulie 2017

Înregistrat la M.C.P.D.S. - D.D.S. sub nr. 503 din data de 21.06.2017

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia României, a dispoziţiilor art. 128, 132, 137, 138 şi art. 141 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi 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 Grup de Unităţi din Sectorul de Activitate "Învăţământ Superior" între:
1. Ministerul Educaţiei Naţionale şi
2. Federaţia Naţională Sindicală "Alma Mater", numită în continuare F.N.S. Alma Mater.

## Capitolul I Dispoziţii generale

### Articolul 1

Părţile contractante recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unităţi din Sectorul de Activitate "Învăţământ Superior" şi se obligă să respecte prevederile acestuia.

### Articolul 2

(1) Termenul angajator desemnează:- Ministerul Educaţiei Naţionale, reprezentat prin ministrul educaţiei naţionale şi ministru secretar de stat pentru învăţământul superior;- Instituţiile de învăţământ superior, reprezentate prin rectori;- Bibliotecile centrale universitare, reprezentate de directori generali.
(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 forţă de muncă, desemnează:- Unităţile şi instituţiile de învăţământ superior;- Bibliotecile centrale universitare.
(3) Termenul de salariat desemnează persoana fizică care prestează muncă pentru şi sub autoritatea unuia dintre angajatorii prevăzuţi la alin. (1), în schimbul unei remuneraţii denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată/determinată.

### Articolul 3

(1) Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unităţi din Sectorul de Activitate "Învăţământ Superior", denumit în continuare contract colectiv de muncă, are ca scop stabilirea drepturilor şi obligaţiilor reciproce ale angajatorului şi salariaţilor membri de sindicat şi urmăreşte promovarea şi garantarea unor relaţii de muncă echitabile, de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor.
(2) În ceea ce priveşte condiţiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile şi obligaţiile părţilor se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul instituţiilor de învăţământ superior şi al bibliotecilor centrale universitare. Angajatorul are toate drepturile şi obligaţiile care decurg din legislaţia în vigoare.
(3) Părţile contractante asigură aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii sindicatelor afiliate la F.N.S. Alma Mater, în condiţiile legii.
(4) Angajatorul recunoaşte libera exercitare a dreptului sindical, a libertăţii de opinie a fiecărui salariat conform Constituţiei României, legislaţiei naţionale, precum şi convenţiilor internaţionale pe care România le-a ratificat.
(5) La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii respectă dispoziţiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalităţii de şanse şi de tratament faţă de toţi salariaţii, fără discriminare.
(6) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nicio discriminare. Angajatorul are obligaţia de a asigura securitatea, sănătatea şi siguranţa angajaţilor în toate aspectele legate de muncă şi să evite factorii de risc psihosociali din relaţiile de muncă.

Este interzisă orice formă de hărţuire psihologică (de tip mobbing) sau fizică (de tip bullying) în mediul academic, precum şi orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare şi care poate afecta autonomia şi capacitatea unei persoane de a-şi îndeplini în mod firesc responsabilităţile profesionale şi de studiu, ori de a-şi exercita drepturile.
Prin hărţuire psihologică (de tip mobbing) se înţelege un conflict emoţional cronic, în care este implicat un angajat care este atacat, stigmatizat de către colegi sau şefi în orice mod, fie prin glume şi zvonuri, intimidat, umilit, discreditat ori izolat, primeşte 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.
Angajatorul se obligă să înlăture cauzele hărțuirii psihologice (mobbingul)/hărțuirii fizice (bullyingul), cum sunt:- factori individuali perturbatori semnalați, 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 prețuirii 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.

Articolul 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) Ministerul Educației Naționale se obligă să nu inițieze niciun act normativ și/sau act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă și sistemul național de învățământ, fără consultarea F.N.S. Alma Mater.
(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.

Articolul 5
(1) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unităților prevăzute în anexa nr. 2 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) În contractele colective de muncă încheiate cu sindicatele, la nivelul unităților prevăzute în anexa nr. 2, părțile convin, printr-o clauză expresă, plata de către salariații care nu sunt membri de sindicat, a unei contribuții lunare, din veniturile lunare brute.
(5) Cotizația se va reține pe statul de plată de către Compartimentul resurse umane - salarizare al angajatorului și se virează sindicatelor care au semnat contractul colectiv de muncă.

Articolul 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.

Articolul 7
(1) Drepturile și obligațiile personalului din învățământul superior sunt reglementate prin Legea educației naționale nr. 1/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
(2) Orice propunere de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din învățământul superior nu poate fi făcută fără consultarea F.N.S. Alma Mater.

Articolul 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.

Articolul 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

Articolul 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 singură 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.

Articolul 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 normative și/sau 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, F.N.S. Alma Mater 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 acest minister.

Articolul 12

Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

Articolul 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 alin. (1);- prin acordul părților;- la data dizolvării, lichidării angajatorului;- în alte cazuri prevăzute de lege.

Articolul 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 - Ministerul Educației Naționale, unitățile din anexa nr. 2 - 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.
(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 prealabilă.

Articolul 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 protecția socială

Articolul 16
(1) Durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore/zi, 40 de 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 de bază stabilită prin decizia senatului, este variabilă și determinată de Planul de învățământ, Statul de funcții și orarul studenților.

Articolul 17
(1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul din unitățile din anexa nr. 2 sunt cele prevăzute în fișa postului elaborată de angajator împreună cu sindicatele reprezentative sau desemnate de către F.N.S. Alma Mater, sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.
(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) Activitățile de cercetare științifică, participarea la elaborarea lucrărilor de licență/disertație, îndrumare studenți, senat, consilii, comisii în interesul învățământului, examene, lucrări de control, referate, admitere, pregătirea activității didactice, consultanță etc. constituie activități specifice, stabilite în fișa individuală a postului de către angajator și nu fac parte din norma didactică săptămânală.
(6) Activitățile din norma de cercetare sunt stabilite pe bază de contract, remunerate conform legii, Cartei universitare și prevederilor contractuale. Contractul de cercetare stabilește atât

modalitatea de plată efectivă cât și cuantumurile.

Articolul 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, aprobat la nivelul fiecărei unități și instituții prevăzute în anexa nr. 2 la prezentul contract colectiv de muncă.
(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.

Articolul 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 de 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 muncă 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 acesteia, 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 al cărei membru este salariatul.

Articolul 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 înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform legislației în vigoare și Regulamentului elaborat de Ministerul Educației Naționale cu consultarea F.N.S. Alma Mater. Ministerul Educației Naționale se obligă să elaboreze acest regulament în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă.
(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.

Articolul 21
(1) Personalul nedidactic, didactic auxiliar și cel de cercetare are dreptul la o pauză de masă de minimum 30 de minute, care se include în programul de lucru.
(2) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabilește prin regulamentul intern.

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 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 nr. 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, salariata 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 nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

Articolul 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 nr. 111/1996 privind desfășurarea în siguranță, reglementarea, autorizarea și controlul activităților nucleare, republicată, beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de legislația în vigoare.

Articolul 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, a doua zi și a treia 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;- 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.
(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 învățământul superior, în măsura în care nu există prevederi speciale.

Articolul 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) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către consiliul de administrație sau de către senatul universității împreună cu sindicatul de la nivelul unităților prevăzute în anexa nr. 2, până la data de 15 octombrie.
(3) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de cel puțin 40 de zile lucrătoare, conform 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 cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la cererea salariatului.
(5) Personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic și personalul de cercetare din unitățile prevăzute la anexa nr. 2 beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul unităților prevăzute în anexa nr. 2.
(6) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, beneficiază de concedii de odihnă suplimentare de 5-10 zile lucrătoare, în condițiile legii.
(7) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite nu se includ în durata concediului de odihnă.
(8) 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.
(9) 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.
(10) La solicitarea salariatului, concediul de odihnă poate fi efectuat fracționat, în condițiile legii.

Articolul 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, bunicilor, 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 nr. 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 are dreptul, pentru rezolvarea unor situații personale, la 5 zile libere plătite/an universitar, pe bază de învoire colegială, având obligația de a și asigura suplinirea cu personal calificat. Personalul care asigură suplinirea salariaților prevăzuți la alin. (1) va fi remunerat corespunzător, în condițiile legii.
(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.

Articolul 29
(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de conducătorul instituției/unității prevăzute în anexa nr. 2; aceste concedii nu afectează vechimea 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) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților.
(4) Numărul absențelor nemotivate care atrag desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă se stabilește prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

Articolul 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 O.U.G. 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.

Articolul 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 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.

Articolul 32

Cadrele didactice care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în timpul anului universitar și pentru care nu s-a aprobat menținerea în funcție ca titular, peste vârsta de pensionare, se pensionează la data încheierii anului universitar, la solicitarea acestora.

Capitolul IV Salarizarea și alte drepturi salariale

Articolul 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, înainte de adoptarea legii bugetului de stat, precum și în vederea modificării ulterioare a acesteia.
(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, 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 studențești 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.
(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 proiectul de buget, respectiv fila de buget a fiecărei unități prevăzute în anexa nr. 2 se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia. Unitățile/instituțiile prevăzute în anexa nr. 2 sunt obligate 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 lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligații ale unităților/instituțiilor prevăzute în anexa nr. 2 la prezentul contract.
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.

Articolul 34
(1) Unitățile/instituțiile prevăzute în anexa nr. 2 vor acorda personalului didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare, din venituri proprii, și alte sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare, în condițiile legii.
(2) În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective în comisia paritară a fiecărei instituții și unități prevăzute în anexa nr. 2, care se vor aproba de către senatul universității.

Articolul 35
(1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, 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 din Codul muncii.

Articolul 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 înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.
(3) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plății drepturilor bănești cu mai mult de 3 zile lucrătoare vor fi sancționate potrivit legislației în vigoare.

Capitolul V Sănătatea și securitatea în muncă

Articolul 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) Instituțiile și unitățile prevăzute la anexa nr. 2 vor asigura, pe cheltuiala lor, 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.

Articolul 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. 1.014/2015 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. 1.284/2015 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.

Articolul 39
(1) Instituțiile și unitățile prevăzute la anexa nr. 2 împreună cu sindicatele afiliate la F.N.S. Alma Mater vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, în condițiile legii.

(2) Angajatorul împreună cu sindicatele afiliate la F.N.S. Alma Mater din instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2 vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin. (1).
(3) Instituțiile și unitățile prevăzute la anexa nr. 2 au 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.

Articolul 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.

Articolul 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, conducerile unităților și instituțiilor prevăzute în anexa nr. 2 vor 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 nr. 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) Angajatorii sunt obligați 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.

Articolul 42
(1) La nivelul fiecărui angajator 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 - vor fi prevăzute în contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților și instituțiilor prevăzute în anexa nr. 2 la prezentul contract.
(2) În contractele colective de muncă încheiate la nivelul instituțiilor și unităților prevăzute în anexa nr. 2 la prezentul contract 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 instructaj, 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 pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

Articolul 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:- 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 unitățile prevăzute în anexa nr. 2 și sindicatele afiliate federației sindicale. La nivelul unităților și instituțiilor prevăzute în anexa nr. 2 la prezentul contract colectiv de muncă, aceste măsuri se stabilesc de conducerea instituției/unității și de sindicatele reprezentative sau reprezentanții salariaților, după caz.
(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 din instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2.

Articolul 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 apți 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.

Articolul 45

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

Articolul 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.

Articolul 47
(1) Instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2 nu vor 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 sindicatelor, trecerea salariaților care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante din instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2 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 O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare.

Articolul 48

Instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2 pot asigura, integral sau parțial, din surse proprii, transportul și cazarea salariaților care domiciliază în alte localități, în condițiile legii.

Articolul 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 Ministerul 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 studenți în competiții naționale și internaționale beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și diurna, conform prevederilor legale. Decontarea acestor sume de către angajator se realizează conform legii.

(3) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate pot fi scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și pot beneficia de gratuitate la cazarea în cămine și internate, cu aprobarea Senatului.
(4) Întregul personal din învățământul superior și din bibliotecile centrale universitare, precum și copiii acestora pot fi scutiți de plata taxelor percepute pentru eliberarea actelor de studii și a altor documente personale, precum și de acces în bibliotecile din sistemul Ministerului Educației Naționale, cu aprobarea Senatului.
(5) Pot beneficia de toate drepturile stipulate în alin. (3) și (4) 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.
(6) Instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2 pot sprijini sindicatele reprezentative/afiliate 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.

## Capitolul VI Contractul individual de muncă

### Articolul 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.

### Articolul 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 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) din 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) 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) din Codul muncii.

### Articolul 52
(1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în anexa nr. 1 a prezentului contract colectiv de muncă.
(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.

### Articolul 53
(1) În instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2, contractele individuale de muncă se încheie între rector/director 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 încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

### Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 56
(1) Posturile 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 salariații unității, conform art. 24 din Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.
(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 plată cu ora se face în baza deciziei rectorului/directorului unității/instituției prevăzute în anexa nr. 2, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale.
(4) În situația în care nu există posturi 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 H.G. 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 reprezentantul desemnat al sindicatului semnatar al prezentului contract colectiv de muncă, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

Articolul 57
(1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă, în cadrul contractelor colective de muncă încheiate la nivelul unităților și instituțiilor de învățământ prevăzute în anexa nr. 2 și în cadrul contractelor individuale de muncă.
(2) Contractele colective de muncă încheiate la nivelul instituțiilor/unităților prevăzute în anexa nr. 2 pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

Articolul 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.

Articolul 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) Dacă 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.).

Articolul 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 din Codul muncii o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare, în baza art. 44 alin. (2) din Codul muncii;
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, membru de sindicat, angajatorul va solicita acordul salariatului și al sindicatului din care acesta face parte, conform art. 44 alin. (1) din Codul muncii.

Articolul 61
(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 prezentului contract colectiv de muncă, contractelor colective încheiate la nivelul instituțiilor și unităților prevăzute în anexa nr. 2, contractelor individuale de muncă.
(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Articolul 62

Personalului didactic titular și de cercetare din unitățile prevăzute în anexa nr. 2 care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.

Articolul 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.

Articolul 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.

Articolul 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 salariata 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 intercurente, 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.

Articolul 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.

Articolul 67
(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea reprezentanților organizației sindicale semnatare a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de ramură de activitate/unitate, în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu respectarea legislației în vigoare.
(2) În cazul absenței acordului părții sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.
(3) În situația în care din motive justificate nu este posibilă aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de muncă se va face ținând cont de criteriile stabilite prin art. 71(4), din prezentul contract colectiv de muncă.

Articolul 68
(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.
(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. (3), Ministerul Educației Naționale va face demersurile necesare, conform competențelor legale, în vederea asigurării resurselor financiare.

Articolul 69
(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) 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.

Articolul 70
(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 ce 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 femeile care au în îngrijire copii, bărbații 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 comisia paritară de la nivelul instituției/unității prevăzute în anexa nr. 2.

Articolul 71

Instituția/unitatea prevăzută în anexa nr. 2 care 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 organizațiile sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Instituția/unitatea 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.

Articolul 72
(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

Articolul 73
(1) Instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2 la prezentul contract 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.

Articolul 74
(1) Instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2 la prezentul contract colectiv de muncă 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 instituțiilor/unităților prevăzute în anexa nr. 2.

Articolul 75

Instituțiile/unitățile prevăzute în anexa nr. 2 vor suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acestea, în condițiile legii.

Articolul 76
(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 o formă de învățământ poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este propus de sindicatul reprezentativ din instituție, avizat de consiliul de administrație și aprobat de senatul universității. Reducerea se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care se menține calitatea de angajat și, la începutul fiecărui an universitar, a promovat toate examenele.

Neîndeplinirea uneia dintre aceste condiții conduce automat la obligația angajatului de a plăti integral taxa de școlarizare.

Articolul 77
(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.

Articolul 78

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

Articolul 79
(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).

Articolul 80
(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 competente, în condițiile art. 268 din Codul muncii.

Capitolul VIII Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

Articolul 81
(1) Ministerul Educației Naționale se obligă să invite delegații desemnați de F.N.S. Alma Mater să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. Această prevedere se aplică și unităților și instituțiilor prevăzute în anexa nr. 2 care au obligația de a invita permanent la ședințele consiliului de administrație reprezentanții organizației sindicale afiliate la F.N.S. Alma Mater. Procesul-verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizației sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.
(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) Unitățile prevăzute în anexa nr. 2 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.

Articolul 82

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.

Articolul 83

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.

Articolul 84
(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.

Articolul 85
(1) La cererea organizațiilor sindicale și cu acordul scris al membrilor de sindicat, conducerile instituțiilor/unităților prevăzute în anexa nr. 2 vor 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 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Articolul 86

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

Articolul 87
(1) Angajatorii și organizațiile sindicale 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 toate unitățile din anexa nr. 2 și pentru toate organizațiile sindicale afiliate F.N.S. Alma Mater.
(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 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 din Codul muncii.
(5) a) Conform principiului recunoașterii reciproce, activitatea sindicală desfășurată de liderii sindicatelor menționate în anexa nr. 2 poate constitui activitate specifică, în cuantum stabilit de senatul universitar și va fi luată în considerare la întocmirea evaluării anuale a acestora. Totodată, unitățile din anexa nr. 2 acordă membrilor organelor de conducere ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în instituție, în calitate de salariați, dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile plătite pentru activități sindicale. Prin excepție, pe perioada mandatului, cu acordul angajatorului, președintele de sindicat (didactic auxiliar sau nedidactic) își va desfășura activitatea profesională într-un singur schimb.
b) Conform principiului recunoașterii reciproce, membrii de sindicat care lucrează nemijlocit în unitățile/instituțiile din anexa nr. 2 au dreptul la zile libere plătite/an universitar, pe bază de învoire colegială, în vederea participării la acțiuni și activități sindicale.
c) Aceste reduceri ale programului lunar de muncă fac parte de drept și vor fi menționate în contractele individuale de muncă ale beneficiarilor, iar activitatea este asimilată ca vechime în muncă.
d) Modalitatea de desfășurare a activităților sindicale în timpul programului normal de lucru se stabilește de către părți prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.
(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 modifica contractul individual de muncă și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională 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) a) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de unitățile din anexa nr. 2 afiliate la F.N.S. Alma Mater 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.

Articolul 88

F.N.S. Alma Mater recunoaște dreptul angajatorilor 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.

Articolul 89
(1) Ministerul Educației Naționale și F.N.S. Alma Mater se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.
(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă și cele semnatare ale contractelor colective de muncă încheiate la nivel teritorial se obligă să asigure un climat normal de muncă în instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2, 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 unitățile aflate în anexa nr. 2, aflat în funcții eligibile și desemnat de F.N.S. Alma Mater, poate fi degrevat total sau parțial de norma de activitate, conform prevederilor legale.

Articolul 90

Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin contractul colectiv.

Articolul 91

În baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă vor începe negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul instituțiilor și unităților prevăzute în anexa nr. 2, cu cel puțin 45 de zile înaintea expirării contractelor teritoriale în vigoare sau în celelalte condiții prevăzute de art. 129(3) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.

Articolul 92
(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.

Articolul 93

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 nr. 74/1999.

Articolul 94

Angajatorii 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.

Articolul 95
(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatelor, potrivit legii.
(2) Organizațiile sindicale participă, prin reprezentanții legali, la elaborarea Strategiei de dezvoltare a universităților, bibliotecilor centrale universitare, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

Articolul 96

Prezentul contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare/postare pe site în toate instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 2, prin grija angajatorului.

Articolul 97

Instituțiile și unitățile în care se aplică clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă sunt cele prevăzute în anexa nr. 2.

Articolul 98

Încheiat astăzi, 14.06.2017, în 3 exemplare originale.
PĂRȚILE:

Ministerul Educației Naționale
Ministru,

Pavel Năstase

Federația Națională Sindicală "Alma Mater"
Președinte F.N.S. "Alma Mater",
Prof. univ. dr. ing. Anton Hadăr

Anexa nr. 1

REGULAMENT
privind organizarea și funcționarea comisiilor paritare

Comisiile paritare, la orice nivel, vor fi compuse dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai sindicatelor afiliate la F.N.S. Alma Mater, desemnați de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă.
Comisia paritară este împuternicită să analizeze și să rezolve totalitatea problemelor ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea uneia dintre părți.
Comisia paritară la nivelul Ministerului Educației Naționale pune în discuție și adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislației specifice învățământului și cercetării, precum și toate aspectele ce privesc reforma, organizarea și desfășurarea procesului de învățământ.
Comisiile se vor întruni lunar 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 unităților și instituțiilor de învățământ, 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 potrivit punctelor 2 și 3 este obligatorie pentru părțile contractante.
Secretariatul comisiilor va fi asigurat de angajator, care are în sarcină cheltuielile de birotică.
Prin grija secretariatului comisiei paritare, le vor fi puse la dispoziție sindicatelor copii ale proceselor-verbale și ale hotărârilor adoptate.
Procesele-verbale ale comisiilor paritare vor fi puse la dispoziția sindicatelor într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare de la adoptare.

Anexa nr. 2

LISTA
instituțiilor de învățământ superior de stat și a
bibliotecilor centrale universitare care funcționează
în coordonarea Ministerului Educației Naționale
I. Instituțiile de învățământ superior de stat:
1. Universitatea "Politehnica" din București;
2. Universitatea Tehnică de Construcții București;
3. Universitatea din București;
4. Universitatea de Medicină și Farmacie "Carol Davila" din București;
5. Academia de Studii Economice din București;
6. Universitatea Națională de Muzică din București;
7. Universitatea Națională de Educație Fizică și Sport din București;
8. Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia;
9. Universitatea "Aurel Vlaicu" din Arad;
10. Universitatea "Vasile Alecsandri" din Bacău;
11. Universitatea "Transilvania" din Brașov;
12. Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca;
13. Universitatea de Științe Agricole și de Medicină Veterinară din Cluj-Napoca;
14. Universitatea "Babeș-Bolyai" din Cluj-Napoca;
15. Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Haţieganu" din Cluj-Napoca;
16. Academia de Muzică "Gheorghe Dima" din Cluj-Napoca;
17. Universitatea de Artă și Design din Cluj-Napoca;
18. Universitatea "Ovidius" din Constanța;
19. Universitatea Maritimă din Constanța;
20. Universitatea din Craiova;
21. Universitatea "Dunărea de Jos" din Galați;
22. Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași;
23. Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară "Ion Ionescu de la Brad" din Iași;
24. Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași;
25. Universitatea Națională de Arte "George Enescu" din Iași;
26. Universitatea din Petroșani;
27. Universitatea din Pitești;
28. Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești;
29. Universitatea "Eftimie Murgu" din Reșița;

30. Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu;
31. Universitatea "Ștefan cel Mare" din Suceava;
32. Universitatea "Valahia" din Târgoviște;
33. Universitatea "Constantin Brâncuși" din Târgu Jiu;
34. Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș;
35. Universitatea de Medicină și Farmacie din Târgu Mureș;
36. Universitatea "Politehnica" din Timișoara;
37. Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului din Timișoara;
38. Universitatea de Vest din Timișoara.

II. Bibliotecile centrale universitare:

1. Biblioteca Centrală Universitară "Carol I" din București;
2. Biblioteca Centrală Universitară "Mihai Eminescu" din Iași;
3. Biblioteca Centrală Universitară "Lucian Blaga" din Cluj-Napoca;
4. Biblioteca Centrală Universitară "Eugen Todoran" din Timișoara.

---