

**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „LUCIAN BLAGA” DIN SIBIU**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al art. 96 alin. (2) și art. 105 din Legea privind Dialogul Social nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, a fost încheiat următorul Contract Colectiv de Muncă la nivel de unitate între:

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

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

ART. 1

- (1) La negocierea clauzelor și la încheierea contractului colectiv de muncă părțile sunt egale și libere.
- (2) Este interzisă orice imixtiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.
- (3) La încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.
- (4) Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel de grup de unități din sectorul de activitate învățământ superior.
- (5) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.
- (6) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin să respecte prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate „Învățământ Superior”, publicat în MO nr. 8/6.XII.2023 și care produce efecte, în condițiile Legii nr. 367/2022.
- (7) Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul ULBS produce efecte pentru toți angajații din unitate.

ART. 2

- (1) Termenul *angajator* desemnează - Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu, reprezentată prin rector;
- (2) Termenul *unitate*, în conformitate cu prevederile art. 1 pct. 21 din Legea nr. 367/2022, în sensul de persoană juridică angajatoare în mod nemijlocit a forței de muncă, desemnează - Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu;
- (3) Termenul de *salariat* desemnează persoana fizică care prestează muncă, pentru și sub autoritatea angajatorului prevăzut la alin. (1), în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată sau determinată și care beneficiază de drepturile prevăzute de lege.

ART. 3

- (1) Contractul Colectiv de Muncă la nivel de unitate, denumit în continuare Contract Colectiv de Muncă, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților membri de sindicat și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.
- (2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, acestea fac obiectul prezentului contract colectiv de muncă încheiat la nivelul ULBS în calitate de angajator. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.
- (3) Părțile contractante asigură aplicarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă, în condițiile legii.
- (4) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, a libertății de opinie a fiecărui salariat conform Constituției României, legislației naționale, precum și convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat.
- (5) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminare.
- (6) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare. Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea angajaților în toate aspectele legate de muncă și să evite factorii de risc psihosociali din relațiile de muncă.
- (7) Discriminarea, hărțuirea, victimizarea, precum și orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare și care poate afecta egalitatea de șanse, autonomia și capacitatea unei persoane de a-și îndeplini în mod firesc responsabilitățile profesionale și de studiu, ori de a-și exercita drepturile, nu sunt permise.
- (8) 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.
- (9) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală în raport cu munca prestată, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

ART. 4

- (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, să nu adopte acte juridice care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislația specifică învățământului superior la data înregistrării acestui contract.
- (2) Eventualele completări ale prezentului Contract Colectiv de Muncă vor face obiectul unor noi negocieri.
- (3) În vederea evaluării nivelului învățământului superior și cercetării la nivel de ULBS și a monitorizării resurselor financiare, ULBS desemnează un reprezentant al organizației sindicale reprezentative, cu rol de observator în Consiliul de Administrație și Senatul Universității.

Nominalizarea acestuia și a înlocuitorilor acestuia va fi realizată de către SCUS, în termen de o lună de la data înregistrării prezentului contract.

ART. 5

- (1) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul ULBS se face de către sindicatul reprezentativ - SCUS.
- (2) Federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unități în care au sindicate afiliate, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora, pe tot parcursul negocierilor, fără a fi condiționată participarea la întreaga negociere.
- (3) În baza prezentului contractul colectiv de muncă încheiat cu SCUS și în baza Contractului Colectiv de Muncă la nivel de sector de negociere colectivă, părțile convin plata de către salariații care nu sunt membri de sindicat, a unei contribuții anuale, în cuantum de 0,1% din salariul de baza aferent funcției de bază. Obligația de plată se va asuma în baza unui angajament de plată semnat de fiecare salariat, iar reținerile se vor face de către ULBS odată cu plata drepturilor salariale ale lunii iunie. SCUS va pune la dispoziția ULBS eventualele angajamente pentru efectuarea reținerii până la data de 15 iunie a fiecărui an.
- (4) Cotizația sindicală / contribuția nesindicală se vor reține pe statul de plată de către Serviciul Financiar-Contabilitate al ULBS și se virează sindicatului care a semnat Contractul Colectiv de Muncă, în baza angajamentului semnat de salariat.

ART. 6

- (1) În situațiile în care, în privința drepturilor care decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte, de drept, din contract.
- (2) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă se mențin divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților, în limitele legii.
- (3) Drepturile angajaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislația în vigoare.

ART. 7

Drepturile și obligațiile personalului din învățământ superior sunt reglementate prin Legea Învățământului Superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare, precum și prin alte acte normative și administrative incidente.

ART. 8

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

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

ART. 9

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

CAPITOLUL II

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

ART. 10

Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 24 luni și intră în vigoare la data înregistrării acestuia, la Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării Contractului Colectiv de Muncă, în condițiile Legii nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

ART. 11

- (1) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze Contractul Colectiv de Muncă sunt de acord cu acest lucru, în conformitate cu prevederile art. 116 din Legea dialogului social nr. 367/2022.
- (2) Cererea de modificare a contractului colectiv de muncă 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 emită acte juridice prin care să diminueze drepturile prevăzute în legislația specifică învățământului superior și în Contractul Colectiv de Muncă, iar SCUS se obligă să nu declanșeze conflicte de muncă, conform Legii nr. 367/2022.
- (4) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă, consemnate într-un act adițional, se comunică în scris Inspectoratului Teritorial de Muncă Sibiu și devin aplicabile de la data înregistrării la ITM.

ART. 12

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

ART. 13

Prezentul Contract Colectiv de Muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia;
- b) prin acordul părților;
- c) în alte cazuri prevăzute de lege.

ART. 14

- (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract, părțile convin să constituie comisia paritară, care este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea oricăreia dintre părți.
- (2) În situația în care angajatorul nu procedează la constituirea comisiei paritare în termen de 30 de zile, inițiativa constituirii aparține organizației sindicale, angajatorul fiind obligat să dea curs solicitării acesteia în termen de 5 zile de la înregistrare.
- (3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite prin Regulamentul anexă la prezentul Contract Colectiv de Muncă.
- (4) În cazurile în care Comisia paritară nu va formula propuneri de soluționare a problemelor care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, părțile contractului au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.

ART. 15

- (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.
- (2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă atrage răspunderea părților, conform legilor în vigoare, dacă se fac vinovate de aceasta.

CAPITOLUL III

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

ART. 16

- (1) Durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate în cadrul săptămânii de lucru de 5 zile.
- (2) Prin excepție de la alin. (1), pentru personalul didactic de predare, durata fizică (nu convențională sau echivalentă) a timpului de lucru pentru norma didactică de predare aferentă normei universitare este stabilită prin decizia Senatului, în limitele prevăzute de Legea învățământului superior.
- (3) De comun acord angajat-angajator, pentru personalul didactic de predare, se pot desfășura activități specifice domeniului didactic și de cercetare și în zilele de repaus săptămânal, sâmbătă și duminică, cu respectarea prevederilor legale.
- (4) Pentru personalul didactic de predare prevăzut la alin. (3), durata timpului de muncă, incluzând orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 h/săptămână cu încadrarea în perioada de referință de cel mult 12 luni. La stabilirea perioadei de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

ART. 17

- (1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul din ULBS sunt cele prevăzute în fișa postului, elaborată de angajator. Salariatul poate fi asistat la solicitarea sa de un reprezentant al SCUS cu ocazia modificării fișei de post.
- (2) Norma universitară cuprinde norma didactică și/sau norma de cercetare.

- (3) Norma didactică a personalului didactic din învățământul superior cuprinde activitățile menționate în art. 211 din Legea nr. 199/2023, 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 art. 211 din Legea nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare.
- (5) Activitatea de cercetare ce excede norma de cercetare cuprinsă în norma universitară este stabilită pe baza unui contract individual de muncă distinct și este remunerată conform legii și prevederilor contractuale. În contractele individuale de muncă încheiate pentru activitatea de cercetare sunt menționate modalitățile de plată și cuantumurile acestora, așa cum au fost prevăzute în contractele de finanțare și legislația specifică.

ART. 18

- (1) În funcție de condiții, în ULBS, Comisia paritară de la nivelul acesteia propune un orar flexibil de lucru, precum și modalități concrete de aplicare a acestuia.
- (2) Orele de începere și de încheiere a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern aprobat la nivelul ULBS.
- (3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.
- (4) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la sediul său, la loc vizibil.
- (5) La solicitarea salariaților, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, ce presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, inclusiv pe o durată limitată în timp. Prin „mod de organizare flexibil a timpului de lucru” se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, a programelor de muncă flexibile, a programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru. Programele individualizate de muncă pot presupune și împărțirea timpului de muncă în două perioade: o perioadă fixă - în care personalul se află simultan la locul de muncă, și o perioadă variabilă, mobilă - în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.
- (6) Orice refuz al angajatorului de stabilire a unui program individualizat de muncă se motivează în scris, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
- (7) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial, la sfârșitul perioadei convenite. Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.
- (8) În situații temeinic motivate, dovedite cu documente justificative, angajații au dreptul de a beneficia de modificări ale programului de lucru stabilit. Prin documente justificative se înțelege orice document emis de o autoritate/instituție publică, în exercitarea atribuțiilor care îi revin, pe baza căruia se face dovada imposibilității respectării, de către angajat, a programului de lucru al ULBS.

ART. 19

- (1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, în condițiile art. 120, alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore fizice/săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (2) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.
- (3) Prin excepție, durata timpului de muncă prestat în temeiul contractului de muncă încheiat pentru funcția de bază, poate fi prelungită peste 48 ore fizice/săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de șase luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore fizice/săptămână.
- (4) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.
- (5) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții, ori persoanelor angajate cu timp parțial.
- (6) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ori a altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară, la solicitarea angajatorului.
- (7) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.
- (8) Numărul total de ore suplimentare prestate de un angajat nu poate depăși 360 de ore anual.
- (9) Plata muncii în condițiile alin. (7) și (8) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul ULBS, precum și acordul SCUS sau, după caz, al reprezentanților salariaților, al cărui membru este salariatul, potrivit legii, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.
- (10) Angajatorul, prin șeful ierarhic superior al salariatului, se obligă să țină evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat.

ART. 20

- (1) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 beneficiază, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, salariul de funcție, indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal zilnic de lucru.
- (2) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor.
- (3) 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.

- (4) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte zilnic sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform legislației în vigoare.
- (5) Potrivit reglementărilor legale în materie, angajatorii asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale prevăzute la alin. (4).
- (6) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta, vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

ART. 21

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

ART. 22

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

ART. 23

- (1) Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă.
- (2) Salariații care au în întreținere un copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) și care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia, beneficiază de program de lucru redus la 4 ore, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani, la solicitarea salariatului, precum și de celelalte drepturi prevăzute de art. 32 din Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare.
- (3) Salariații încadrați cu contract individual de muncă cu timp parțial beneficiază de vechimea în muncă/învățământ corespunzătoare unei norme întregi.

ART. 24

- (1) Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale, conform art. 15 din OUG 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, salariată 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.

ART. 25

- (1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegație, nu vor fi detașate decât cu acordul lor și nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana lor.
- (2) Salariatele menționate la alin. (1) beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 26

- (1) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
- (2) În fiecare săptămână, salariații au dreptul la 2 zile consecutive de repaus, de regulă sâmbăta și duminica.
- (3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul instituției se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În condițiile legii, salariații aflați în această situație beneficiază de un spor la salariu de bază, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.
- (4) Sunt zile nelucrătoare:
 - a) zilele de repaus săptămânal;
 - b) 1 și 2 ianuarie;
 - c) 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
 - d) 7 ianuarie - Soborul Sfântului Prooroc Ioan Botezătorul;
 - e) 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
 - f) Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
 - g) prima și a doua zi de Paște;
 - h) 1 Mai;
 - i) 1 Iunie;
 - j) prima și a doua zi de Rusalii;
 - k) 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
 - l) 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
 - m) 1 Decembrie;
 - n) 25 și 26 decembrie;
 - o) două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.
- (5) În cazul în care, din motive justificate, salariații prestează activitate în zilele nelucrătoare/zile de sărbătoare legală, aceștia beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, acordate în următoarele 30 de zile. Acest alineat nu se aplică în cazul activităților de tip turnus.

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

ART. 27

- (1) Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege.
- (2) Pentru personalul didactic auxiliar, de cercetare și administrativ 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.
- (3) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către Consiliul de Administrație și de către Senatul universității cu consultarea sindicatului reprezentativ - SCUS, până la data de 15 noiembrie pentru anul următor.
- (4) Personalul didactic de predare are dreptul la concediul de odihnă de maxim 62 de zile lucrătoare, potrivit Legii nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare, primind o indemnizație de concediu de odihnă calculată conform prevederilor legale aplicabile personalului plătit din fonduri publice.
- (5) Personalul didactic auxiliar, de cercetare și administrativ beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 8 zile lucrătoare conform negocierii cu SCUS.
- (6) Întreg personalul angajat beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de o zi lucrătoare, a treia zi de Paște.
- (7) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, stabilite de către instituțiile de specialitate, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, pe baza documentelor specifice fiecărui caz în parte și tinerii în vârstă de până la 18 ani, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar, în conformitate cu art. 147 alin. (1), (2) din Legea nr. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare.
- (8) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite, nu se includ în durata concediului de odihnă.
- (9) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în situații neprevăzute determinate de o urgență familială se consideră perioade de activitate prestată.
- (10) În situația în care, incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal, ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav au survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.
- (11) La solicitarea salariatului, concediul de odihnă poate fi efectuat fracționat, în condițiile legii.



ART. 28

- (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:
 - a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
 - b) nașterea unui copil - 10 zile lucrătoare + 15 zile lucrătoare, dacă a urmat un curs de puericultură, în cazul acordării concediului paternal;
 - c) căsătoria unui copil - 5 zile lucrătoare;
 - d) decesul soțului/soției, socrului/soacrei, copilului, părinților, bunicii, fraților, surorilor salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere - 5 zile lucrătoare;
 - e) schimbarea locului de muncă, însoțită de schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare;
 - f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;
 - g) îngrijirea sănătății copilului - 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 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) Acordarea acestor zile libere plătite se face prin raportare la evenimentul familial, pe baza unei cereri scrise întocmite de angajat și avizată de conducătorul ierarhic superior.
- (3) 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.
- (4) Personalul din învățământul superior are dreptul, pentru rezolvarea unor situații personale, la 5 zile libere plătite/an universitar pe baza reorganizării activităților sau prin înlocuirea colegială, cu acordul șefului ierarhic superior.
- (5) Ziua liberă prevăzută la alin. (1) lit. g) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că, în anul respectiv, celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut, părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

ART. 29

- (1) Angajatul are dreptul la concediu de îngrijitor în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu angajatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a angajatului.
- (2) Procedura de acordare a concediului și lista problemelor medicale grave în baza cărora salariatul poate solicita concediul de îngrijitor sunt prevăzute în Ordinul nr. 2172/3829/2022 privind acordarea concediului de îngrijitor sau prin alte norme aplicabile.



- (3) Pe durata perioadei prevăzute la alin. (1) angajații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

ART. 30

- (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la concedii fără plată a căror durată totală cumulată să nu depășească un an într-un interval de 10 ani.
- (2) Salariații care urmează, completează, își finalizează studiile, precum și cei care se prezintă la concursul pentru ocuparea unui post sau funcție în învățământ au dreptul la concedii fără plată, pentru pregătirea examenelor sau a concursului, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare pe an calendaristic; aceste concedii reprezintă vechime în muncă.
- (3) Numărul absențelor nemotivate care atrage desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă este de 5 zile consecutive.
- (4) Angajatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă, timp de 10 zile lucrătoare/an calendaristic, în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.
- (5) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

ART. 31

- (1) Pe lângă concediul paternal prevăzut la art. 28 alin. (1) lit. b) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună, din perioada totală a concediului, pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 din OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.
- (2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.
- (3) Pentru angajații cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată la încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariații/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

ART. 32

În urma desființării unui post sau a unui program de studii, cadrele didactice titulare a căror normă didactică nu poate fi constituită conform prevederilor Legii nr. 199/2023, cu modificările ulterioare, pot fi trecute temporar, la cererea acestora, cu normă integrală de cercetare științifică, menținându-și calitatea de titular în funcția didactică obținută prin concurs. În această perioadă, cadrul didactic are obligațiile personalului de cercetare din învățământul superior.

ART. 33

Cadrele didactice care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în timpul anului universitar, în baza unei cereri, își pot menține statutul de titular până la finalul anului universitar, în baza unei declarații de intenție și a referatului de oportunitate, conform procedurii aprobate de Senatul universitar.

CAPITOLUL IV

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 34

- (1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.
- (2) Salarizarea personalului din învățământul superior se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi bănești prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul Contract Colectiv de Muncă, părțile contractante vor stabili fondurile și vor identifica sursele de finanțare, înainte de adoptarea Legii bugetului de stat, precum și în vederea modificării ulterioare a acesteia.
- (3) ULBS întreprinde demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal angajat.
- (4) Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform Legii nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.
- (5) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.
- (6) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (5), angajatorul va transmite lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale convenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.
- (7) În proiectul de buget, respectiv fila de buget a ULBS, se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia. ULBS este obligată să calculeze și să transmită ordonatorilor principali de credite sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, potrivit legii.
- (8) Drepturile bănești convenite salariaților se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligații ale ULBS.
- (9) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plății drepturilor bănești cu mai mult de 3 zile lucrătoare, precum și cele care refuză să calculeze sumele stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, răspund disciplinar, potrivit legislației în vigoare.

ART. 35

- (1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte, gradații și tranșe de vechime în învățământ.
- (2) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă. Tranșele de vechime în muncă se calculează conform art. 10, completat cu art. 38 (7), din Legea nr. 153/2017.

- (3) Pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovât în funcții sau în grade/trepte profesionale, salariul de bază se determină prin aplicarea prevederilor legale în vigoare, respectiv art. 39. (1), (2) și (6) din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.
- (4) Pentru funcțiile didactice auxiliare la care gradul/treapta profesională nu mai apare în Anexa la Legea nr. 153/2017, salariul de bază se va stabili la gradația corespunzătoare vechimii în muncă de la gradul/treapta profesională imediat superior/superioară funcției pe care era încadrată persoana.
- (5) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere, este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă și indemnizația de conducere, la nivel maxim, conform Legii nr. 153/2017, art. 19, capitolul 2, secțiunea 2, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate

ART. 36

- (1) Personalul didactic din învățământ beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice/didactice auxiliare existente la nivelul instituției de învățământ superior (ULBS) și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază legal cuvenit. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.
- (2) Metodologia și criteriile de acordare a gradației de merit se elaborează de către Senatul ULBS.
- (3) Pentru personalul didactic de predare, care nu beneficiază de gradația de merit prevăzută la alin. (1), se acordă, prin concurs, un spor de performanță academică. Acest spor se acordă pentru un număr de până la 15% din posturile didactice de predare existente la nivelul instituției de învățământ superior și reprezintă 10% din salariul de bază deținut. Sporul de performanță academică se atribuie pe o perioadă de un an. Numărul de beneficiari, metodologia și criteriile de acordare a sporului de performanță academică se elaborează de către Senatul ULBS și se va plăti exclusiv din venituri proprii.
- (4) Pentru personalul didactic, didactic auxiliar și nedidactic/administrativ angajat, Consiliul de Administrație poate stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii.
- (5) Pentru personalul din ULBS se poate acorda, din fonduri proprii, o primă de instalare, conform prevederilor legale specifice și în limita resurselor financiare.
- (6) Părțile contractante convin ca personalul din ULBS să beneficieze, în condițiile legii, a metodologiilor proprii și în limita resurselor financiare, de un fond de cercetare pentru excelență academică, din venituri proprii, prin care să se deconteze cheltuielile:
 - a) de participare la conferințe științifice naționale sau internaționale, la care comunicările sunt publicate în volume indexate Web of Science (WOS) sau în baze de date internaționale (BDI);
 - b) de editare a cursurilor și cărților de specialitate în edituri recunoscute CNCS și internaționale;
 - c) de deplasare, participare și/sau organizare a concursurilor studentești la nivel național regional și internațional;

- d) de publicare a studiilor în reviste indexate WOS și de depunere a proiectelor, considerate eligibile, în calitate de director, conform Legii nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 37

- (1) Personalul care deține titlul științific de doctor în domeniul în care își desfășoară activitatea, beneficiază, doar la funcția de bază, de prevederile art. 14, coroborat cu art. 39 (3) din Legea nr. 153/2017.
- (2) Personalul didactic de predare poate primi un spor pentru conducătorii de doctorat de până la 1 % pentru fiecare student-doctorand aflat în coordonare, dar nu mai mult de 10 % din salariul de bază, conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, din Legea nr. 153/2017.
- (3) Pentru personalul didactic de predare din învățământ se acordă un spor de suprasolicitare neuropsihică, de 10% din salariul de bază, conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT” din Legea nr. 153/2017.
- (4) Tichete de creșă, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.
- (5) Pentru activitatea desfășurată de către persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, conform Legii nr. 153/2017, art. 22, capitolul 2, secțiunea 3, pe baza unor documente justificative. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de legile în vigoare.
- (6) ULBS poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitate didactică și de cercetare, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget, în conformitate cu prevederile legale în vigoare și în limita existenței resurselor financiare.
- (7) Premiile de excelență se pot acorda, în cursul anului, conform legii, personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 8 din Legea nr. 153/2017, cu respectarea prevederilor legale în vigoare. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.
- (8) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către comisia stabilită de către conducerea ULBS, în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea SCUS.
- (9) ULBS acordă, la funcția de bază, personalului titular în ULBS vouchere de vacanță, în condițiile legii.
- (10) Personalului din învățământul superior poate beneficia, în condițiile legii, pe baza aprobării senatului universitar, de suportarea cheltuielilor de transport, dacă nu dispune de locuință în localitatea în care prestează munca, în limita bugetului ULBS.
- (11) ULBS poate acorda, pentru toate categoriile de personal, din venituri proprii, prin hotărâri ale Consiliului de Administrație, ajutoare de înmormântare, ajutoare pentru bolile grave și



incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale, ajutoare pentru naștere, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, ajutoare neimpozabile conform prevederilor legale în vigoare și cu încadrarea în prevederile bugetare cu această destinație.

- (12) Salariații care se pensionează, având vechime în sectorul de activitate învățământ superior mai mare de 10 ani, vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate.
- (13) Cadrele didactice și de cercetare din instituțiile de învățământ superior de stat beneficiază, la data încetării de drept a contractului de muncă în urma pensionării, de două salarii raportate la ultimul salariu de bază, sumele fiind acordate de Ministerul Educației din sume de la bugetul de stat.
- (14) În conformitate cu prevederile legale în vigoare și cu încadrarea în prevederile bugetare, ULBS asigură resursa umană pentru a calcula și/sau a depune:
- Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate, stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de către angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană.
 - Primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.
 - Deducerile privind contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, conform legislației în vigoare, în limita echivalentului în lei a 400 euro anual pentru fiecare persoană.
- (15) Salariații din ULBS care, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, au nevoie de dispozitive de corecție a vederii (ochelari de vedere/lentile de vedere) în ducerea la îndeplinire a sarcinilor de serviciu, pot beneficia de astfel de dispozitive, în conformitate cu normele legale și în baza unei metodologii elaborate și aprobate de ULBS.

ART. 38

- Personalul didactic delegat ULBS, care însoțește studenți în competiții regionale, naționale și internaționale, beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și diurna, conform prevederilor legale. Decontarea acestor sume de către angajator se realizează conform legii.
- Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și beneficiază de gratuitate la cazarea în căminele studențești.



- (3) Întregul personal din ULBS și copiii acestora pot fi scutiți de plata taxelor percepute pentru arhivarea actelor de studii și a altor documente personale, precum și de acces în bibliotecile ULBS.
- (4) Pot beneficia de toate drepturi stipulate în alin. (2) și (3) și copiii orfani de unul sau de ambii părinți, care au avut activitate în sistemul de învățământ superior sau în bibliotecile centrale universitare, a căror activitate principală se încadrează în sectorul învățământ superior, subordonate Ministerului Educației.
- (5) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic aflat în activitate pot beneficia anual de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este avizat de Consiliul de Administrație și aprobat de Senatul ULBS. Reducerea se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care părintele își menține calitatea de angajat al instituției în care se face școlarizarea iar la începutul fiecărui an universitar copilul a promovat toate examenele.
- (6) ULBS poate sprijini SCUS pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, Ziua Bărbatului, 1 Iunie, Crăciunul și Anul Nou etc., prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii.

CAPITOLUL V

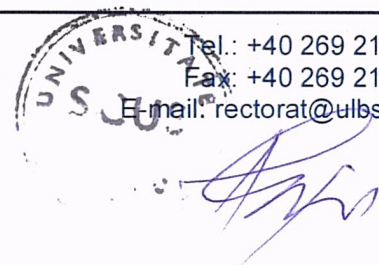
Sănătatea și securitatea în muncă

ART. 39

- (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.
- (2) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a lucrătorilor în procesul muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați și angajatori.
- (3) ULBS va asigura, pe cheltuiala ei, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă.
- (4) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.
- (5) În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în conformitate cu noile norme.

ART. 40

- (1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă în care există condiții normale, deosebite și speciale, conform Legii nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii.
- (2) Locurile de muncă în care există condiții deosebite sau speciale se stabilesc cu respectarea criteriilor și metodologiei prevăzute de legislația în vigoare la data încadrării acestora.



ART. 41

- (1) ULBS împreună cu SCUS vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, în condițiile legii.
- (2) ULBS împreună cu SCUS vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin. (1).
- (3) ULBS are obligația de a depune la casa teritorială de pensii, la definitivarea contractului colectiv, avizul inspectoratului teritorial de muncă, prin care se dovedește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și speciale și lista cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă. Costul activității legate de obținerea avizului inspectoratului teritorial de muncă se suportă de către angajator.
- (4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în care există condiții deosebite și speciale de muncă se face de către ULBS împreună cu SCUS semnatar al Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate.
- (5) Angajatorul este obligat să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite și speciale, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

ART. 42

- (1) În raport cu condițiile de muncă în care se desfășoară activitatea, condiții periculoase sau vătămătoare, personalul salarizat poate primi un spor de până la 15% din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.
- (2) Categoriile de personal, locurile de muncă, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către ULBS, în limita prevederilor din Regulamentul prevăzut la art. 23 din Legea nr. 153/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

ART. 43

- (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerea ULBS va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție, protecția colectivă fiind prioritară.
- (2) La cererea SCUS, ULBS 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, cu modificările și completările ulterioare. Nerespectarea obligațiilor care revin angajatorilor privind protecția salariaților în procesul muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare.

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

ART. 44

- (1) La nivelul ULBS funcționează un comitet de securitate și sănătate în muncă, având scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă.
- (2) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de către angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu reprezentantul SCUS.
- (3) Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, pentru cei care își schimbă locul, felul muncii sau condițiile de muncă, pentru cei care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.
- (4) Organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă este cuprinsă în regulamentele interne, care vor fi aduse la cunoștința salariaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul unității.
- (5) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

ART. 45

- (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:
- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
 - asigurarea condițiilor de mediu - iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații - în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, laboratoare, ateliere, birouri etc.;
 - dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, retroproiector, instalație audio-video, table și mijloace de scris neiritante și nepoluante etc.;
 - asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv-educativ,
 - amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
 - diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor iritante sau/și poluante.
- (2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către ULBS cu consultarea SCUS.
- (3) În cadrul responsabilităților sale, ULBS are obligația să ia măsurile necesare pentru:
- asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
 - prevenirea riscurilor profesionale;
 - informarea și instruirea lucrătorilor;
 - asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

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

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

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

(6) Ținând seama de natura activităților din instituție ULBS are obligația:

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

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

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

- a) să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;

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

ART. 46

- (1) ULBS 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 și Ministerul Sănătății. Analizele medicale se vor realiza gratuit, în baza trimiterii medicului de familie. Personalul din învățământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

ART. 47

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

ART. 48

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

- (2) ULBS va asigura, cu consultarea SCUS, trecerea salariaților care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante din ULBS și, după caz, recalificarea profesională a acestora.
- (3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, generată de boli profesionale sau de accidente de muncă este suportată potrivit OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 49

ULBS poate asigura, integral sau parțial, din surse proprii, transportul și cazarea salariaților care domiciliază în alte localități, în condițiile legii.

ART. 50

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

ART 51

Salariații beneficiază de consultații oftalmologice de specialitate în cadrul programului de medicină a muncii asigurat de ULBS, în raport cu specificul locului de muncă sau activității prestate cu expunere la un ecran de vizualizare, urmând ca examinarea să fie efectuată de persoane care au competența necesară.

CAPITOLUL VI

Contractul individual de muncă

ART. 51

- (1) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorilor și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă, în care sunt stabilite drepturile și obligațiile pe care le are angajatul, precum și angajatorul față de acesta.
- (2) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul Muncii.
- (3) Fac excepție de la prevederile alin. (2) situațiile în care, prin lege, sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.

ART. 52

- (1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale persoanei și numai pe criteriul pregătirii profesionale, a 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 alin. (2) din Codul Muncii.
- (4) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară de lege, conform art. 57 alin. (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 alin. (4) din Codul Muncii.
- (6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se poate face prin acordul părților, conform art. 57 alin. (6) Codul Muncii.
- (7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească, conform art. 57 alin. (7) din Codul Muncii.

ART. 53

- (1) 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.
- (2) Modificările apărute în condițiile schimbării legislației cu privire la încadrarea personalului plătit din fonduri publice, vor fi aduse la cunoștința angajaților, prin încheierea de acte adiționale la CIM-ul existent.
- (3) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de către salariat cu angajatorul, în prezența liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat.

ART. 54

- (1) În ULBS contractul individual de muncă se încheie între rector, în calitatea sa de reprezentant legal, și salariat.
- (2) Contractele individuale de muncă se încheie prin grija și pe cheltuiala angajatorului.
- (3) La solicitarea scrisă a salariatului, SCUS poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

ART. 55

- (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.
- (2) În situațiile și condițiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată.
- (3) Personalul din învățământ poate încheia contract de muncă cu timp parțial, în condițiile legii și ale prezentului Contract Colectiv de Muncă.

ART. 56

- (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.

ART. 57

- (1) Posturile vacante sau temporar vacante, care nu au putut fi ocupate, în condițiile legii, prin concurs, pot fi ocupate în regim de plata cu ora de către salariații unității, conform legii.
- (2) Desfășurarea activității didactice în regim de plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază.
- (3) Încadrarea personalului didactic în regim de plata cu ora se face în baza deciziei rectorului ULBS, prin încheierea unui contract individual de muncă, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale, cu încadrarea în cheltuielile de personal prevăzute în bugetul alocat.
- (4) În situația în care nu există posturi didactice auxiliare, de cercetare și administrative vacante sau temporar vacante, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în grade profesionale se face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior, potrivit dispozițiilor HG nr. 1336/2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.
- (5) În situațiile prevăzute la alin. (1), la încheierea contractului individual de muncă, salariatul va fi asistat de către reprezentantul desemnat de SCUS, semnatar al prezentului Contract Colectiv de Muncă, pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

ART. 58

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

ART. 59

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

ART. 60

- (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 întocmirea unui act adițional la contract sau a unei decizii, după caz.
- (6) În cazul în care, contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie odată cu exprimarea acordului de voință al părților.

ART. 61

- (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 facea 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.

ART. 62

- (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, de legislația de drept comun, de legislația specială, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile.
- (2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.
- (3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform contractelor individuale de muncă.

- (4) În cazul suspendării contractului individual de muncă, din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.
- (5) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă ULBS nu poate opera nicio modificare a contractului individual de muncă decât cu acordul angajatului.
- (6) Personalul didactic titular și de cercetare din ULBS, care își însoțește soțul/soția în misiune permanentă sau temporară în străinătate, reprezentând instituții ale statului român, i se va rezerva catedra/postul didactic, pe durata deplasării, astfel încât la revenire să poată fi reintegrat pe aceeași funcție în universitate.

ART. 63

- (1) Personalului didactic titular și de cercetare din ULBS, care beneficiază de pensie de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.
- (2) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător personalului didactic auxiliar, de cercetare și personalului administrativ, aceștia urmând a fi reintegrați pe funcția/postul deținut la data pierderii capacității de muncă sau, în caz contrar, pe un post corespunzător studiilor și aptitudinilor profesionale ale acestora.

ART. 64

- (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.
- (2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.
- (3) În situația în care, angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

ART. 65

Contractul individual de muncă poate înceta:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, potrivit legii;

ART. 66

(1) Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care salariața este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă;

j) pe durata rezervării postului didactic.

Prezentele interdicții se completează cu dispozițiile prevăzute la art. 60 din Codul muncii.

ART. 67

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

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

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

ART. 68

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea, în cazul membrilor de sindicat, a reprezentanților organizației sindicale semnatare a Contractului Colectiv de Muncă încheiat la nivel de 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. 70 (4), din prezentul Contract Colectiv de Muncă.

ART. 69

- (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 către medicul de medicina muncii.
- (5) În vederea acordării plăților compensatorii prevăzute la alin. (3), Ministerul Educației va face demersurile necesare, conform competențelor legale, în vederea asigurării resurselor financiare.

ART. 70

- (1) În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului, în scris, a cauzei care determină concedierea.
- (2) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze jumătate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic, pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi care li se cuvin.
- (3) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.
- (4) Prin acordul părților, se poate renunța la durata preavizului, încetarea contractului de muncă intervenind la data convenită de părți.

Art. 71

- (1) 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.

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

(3) 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, bărbaii 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.

(4) 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.

(5) Hotărârea privind concedierile individuale se adoptă de către Senatul ULBS, după consultarea organizației sindicale reprezentative de la nivelul ULBS..

ART. 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

ART. 73

- (1) ULBS se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.
- (2) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate de casele corpului didactic sau de furnizorii de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;
 - b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
 - c) stagii de practică și de specializare în țară și în străinătate;
 - d) formare individualizată;
 - e) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;
 - f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.
- (3) Perfecționarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare.
- (4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă, teme convenite de angajator și de organizațiile sindicale reprezentative.

ART. 74

- (1) ULBS se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea SCUS, semnatarea contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul ULBS.
- (2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate la nivelul unității/instituției.
- (3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare la sediul ULBS și pe site-ul ULBS

ART. 75

ULBS va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acestea, în condițiile legii, condiționat de specificul locului de muncă, și luând în considerare scopul efectuării, fișa postului, precum și resursele financiare ale ULBS.

ART. 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.

ART. 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.

ART. 78

ULBS se obligă să consulte SCUS în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

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

ART. 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 competentă, în condițiile art. 268 din Codul Muncii.

CAPITOLUL VIII

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

ART. 81

- (1) ULBS se obligă să invite delegații desemnați de SCUS să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. ULBS are obligația de a invita permanent la

ședințele Consiliului de Administrație reprezentantul SCUS. Procesul-verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentantului SCUS.

- (2) În Senatul ULBS, în consiliile facultăților, în birourile consiliilor facultăților, în toate formele de organe de conducere administrative, operaționale/strategice, în comitetul de securitate și sănătate în muncă și în comisiile de etică vor fi prezenți, ca invitați permanenți la ședințele acestora, reprezentanții desemnați de SCUS.
- (3) Ordinea de zi și documentele aferente vor fi trimise concomitent atât comisiilor de la alin. (2), cât și SCUS.
- (4) Hotărârile Senatului și consiliilor facultăților vor fi făcute publice, conform prevederilor legale.
- (5) Nerespectarea acestor obligații, din partea structurilor de conducere ale ULBS, constituie abatere disciplinară și se sancționează conform prevederilor legale în vigoare.
- (6) ULBS sprijină participarea reprezentanților SCUS la conferințe, seminarii, workshop-uri pe teme sindicale, prin decontarea cheltuielilor de deplasare, din surse proprii, în limita bugetului.

ART. 82

Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute în Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, ULBS va pune la dispoziția SCUS ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de acesta, reprezentanții SCUS având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

ART. 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.

ART. 84

- (1) ULBS asigură gratuit, în incinta lor, pentru activitatea SCUS, spațiul și mobilierul necesare, acces la echipamentul de birotică al unității (copiator și altele cu caracter administrativ), precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a unității.
- (2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea ULBS, ori proprietatea SCUS, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de SCUS pentru salariații ULBS, în condițiile prevăzute în regulamentele de funcționare ale acestora.

ART. 85

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

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

ART. 86

ULBS recunoaște dreptul SCUS 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.

ART. 87

- (1) ULBS și SCUS își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.
- (2) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică și sunt obligatorii pentru ULBS și SCUS.
- (3) Pentru reprezentanții organizațiilor/federațiilor sindicale participante în comisiile care funcționează la nivelul ministerelor, ULBS are obligația de a aproba participarea acestora pe perioada necesară desfășurării ședințelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.
- (4) Membrii organelor de conducere ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor. Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive care țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului și acțiunii civile în instanța judecătorească competentă.
- (5) Angajatorul va dispune măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, adoptând măsuri legale cu respectarea dispozițiilor din Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare și ale art. 247 din Codul Muncii.
- (6) a) Conform principiului recunoașterii reciproce, activitatea sindicală desfășurată de liderul SCUS poate constitui activitate specifică, asimilată activității de membru în comisii, consilii sau comitete naționale în cuantum maxim de 400 de puncte stabilite de Rectorul universității, potrivit metodologiei de evaluare a personalului, și va fi luată în considerare la întocmirea evaluării individuale anuale a acestora.
- b) Conform principiului recunoașterii reciproce, membrii de sindicat care lucrează nemijlocit în ULBS au dreptul la zile libere plătite, pe bază de înlocuire colegială, în vederea participării la acțiuni și activități sindicale, fără a perturba activitatea.
- Membrii de sindicat aleși în BEx al SCUS au dreptul la maxim 4 zile/lună pentru desfășurarea activităților sindicale. Programarea acestor zile se face cu acordul directorului de structură, fără afectarea activităților aferente normei de bază, respectiv a normei universitare.
- (7) Angajatorul va dispune măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, adoptând măsuri legale cu respectarea dispozițiilor din Legea nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare și ale art. 247 din Codul Muncii.
- (8) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanților aleși în organele de conducere ale SCUS nu li se poate modifica contractul individual de muncă și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului,

pentru necorespondere profesională sau pentru motive care țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al SCUS.

- (9) a) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților ULBS de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.
b) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare, cu respectarea art. 247(2) din Codul Muncii, împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

ART. 88

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

ART. 89

- (1) ULBS și SCUS se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.
(2) Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă se obligă să asigure un climat normal de muncă în ULBS, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, cartei ULBS, a regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.
(3) Ca urmare a participării la activitatea de dialog social, monitorizare și evaluare a componentei sindicale, personalul din ULBS, aflat în funcții eligibile în SCUS și desemnat de SCUS, va putea beneficia de 10 puncte stabilite de Rectorul universității, potrivit metodologiei de evaluare a personalului, și va fi luată în considerare la întocmirea evaluării individuale anuale a acestora.

ART. 91

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

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

ART. 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 74/1999.

ART. 94

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

(2) SCUS poate formula propuneri privind proiectul de elaborare a Strategiei de dezvoltare a Universității, vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

ART. 95

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

ART. 96

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

Prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de unitate ULBS s-a încheiat astăzi 3.12.2024, în 3 exemplare originale.

PĂRȚILE:

Universitatea „Lucian Blaga” din Sibiu

Rector

Prof. univ. dr. Sorin RADU



Sindicatul Cadrelor Universitare Sibiu

Președinte

Prof. univ. dr. ing. Anca SÎRQS

