

CAPITOLUL I DISPOZITII GENERALE	2
CAPITOLUL II ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ	4
CAPITOLUL III TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	6
CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE	10
CAPITOLUL V SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ	13
CAPITOLUL VI CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	17
CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ	23
CAPITOLUL VIII ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR	25
ANEXA 1 -CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ	29
ANEXA 2 - FIȘA POSTULUI	33
ANEXA 3 - FIȘA POSTULUI TIPIZATĂ	36
ANEXA 4 - REGULAMENT privind organizarea și funcționarea comisiei de parteneriat social din Universitatea „Babeș-Bolyai”	42

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 128 și art. 137 - 138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, și al pct. 26 din Anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011, precum și a Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Grup de unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior și Cercetare, înregistrat la M.M.F.P.S.P.V. – D.D.S. sub numărul 1482 din data de 13.11.2014, se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție de învățământ superior între Universitatea “Babeș-Bolyai” din Cluj-Napoca și Sindicatul Universității “Babeș-Bolyai” din Cluj-Napoca.

CAPITOLUL I DISPOZITII GENERALE

Art. 1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art. 2. (1) Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Instituție are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților urmărind 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, drepturile și obligațiile părților sunt stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Universității „Babeș-Bolyai”, avându-se în vedere prevederile Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Grup de unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior și Cercetare, **înregistrat la M.M.F.P.S.P.V. – D.D.S. sub numărul 1482 din data de 13.11.2014.** Angajatorul (Universitatea „Babeș-Bolyai”) are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

(3) Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă pentru toți salariații Universității „Babeș-Bolyai”, indiferent de data angajării sau apartenența lor la Sindicatul Universității “Babeș-Bolyai” din Cluj-Napoca, 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 a convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat.

(5) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii respectă dispozițiile legale în vigoare, inclusiv cele privind aplicarea principiului egalității de șansă 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 discriminări pe bază de criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală. Angajatorul are obligația de a asigura securitatea, sănătatea și siguranța angajaților în toate aspectele legate de muncă și să evite factorii de risc psihosociali din relațiile de muncă.

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

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

Art. 3. (1) Universitatea „Babeș-Bolyai” se obligă să nu inițieze nici un act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă, fără consultarea prealabilă a Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai”.

(2) Eventualele completări ale prezentului contract colectiv vor face obiectul unor noi negocieri.

Art. 4. (1) În situațiile în care în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte de drept din contract.

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

(3) Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații din Universitatea „Babeș-Bolyai”, conform legii.

Art. 5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de

legislație și de Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate Învățământ Superior și Cercetare din 13.11.2014, în măsura legalității.

(2) În cazul în care ulterior, după încheierea contractului colectiv de la nivelul Universității „Babeș-Bolyai”, cel încheiat la nivel de sector de activitate va cuprinde clauze mai favorabile, cel de la nivelul universității se va adapta contractului colectiv de la nivelul superior, acolo unde prevederile minimale ale acestora nu au fost atinse.

Art. 6. (1) Drepturile și obligațiile personalului didactic, de cercetare și didactic auxiliar sunt reglementate prin Legea Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare și prin Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Nici o propunere a angajatorului de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din învățământ nu poate fi făcută fără consultarea Sindicatului semnatar a prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 7. (1) Părțile convin să sărbătorească zilele de 5 octombrie, Ziua Mondială a Educației, și 19 noiembrie, Ziua Națională a Cercetătorului, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment, în sensul în care nu trebuie să devină practic zile libere să nici să nu poată fi interpretate ca necesitând susținere materială necondiționată.

Art. 8. (1) În luna septembrie a fiecărui an, semnatarii prezentului contract colectiv vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei de parteneriat social. Inițiativa aparține reprezentanților Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai”.

(2) În cadrul acestei ședințe părțile se vor consulta în vederea elaborării strategiei anuale de dezvoltare a învățământului superior și cercetării din Universitatea „Babeș-Bolyai”.

CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

Art. 9. (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de un an și intră în vigoare la data înregistrării acestuia, cu posibilitatea de prelungire.

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

Art. 10. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părțile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.

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

(3) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, Universitatea “Babeș-Bolyai” se obligă să nu inițieze și să nu emită acte normative și / sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă precum și să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților. Sindicatul Universității “Babeș-Bolyai” se obligă să nu declanșeze conflicte de interese, conform Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată.

(4) Încheierea și modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris Inspectorului Teritorial de Muncă Cluj și devine aplicabile de la data înregistrării la această instituție.

Art. 11. Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

Art. 12. Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia;
- prin acordul părților;
- prin efectul legii.

Art. 13. (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să constituie o comisie de parteneriat social, la nivelul Universității „Babeș-Bolyai”, care este împuternicită să interpreteze prevederile contractului colectiv de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea uneia dintre părți.

(2) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiei de parteneriat social sunt stabilite prin regulamentul din anexa nr. 4 la prezentul contract colectiv de muncă.

(3) În cazurile în care nu se găsesc soluții la propunerile comisiei de parteneriat social în termen de 45 zile de la data avansării acestora, oricare parte are dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 14. (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

CAPITOLUL III

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 15. (1) Durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore / zi, 40 ore / săptămâna, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.

(2) Norma didactică a personalului didactic din învățământul superior cuprinde activitățile menționate în art. 287, alin. 13 și alin. 14 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și este de cel mult 16 ore convenționale săptămânal, calculate ca medie pe cele doua semestre.

(3) Norma de cercetare cuprinde activități specifice, stabilite în fișa individuală a postului de către angajator.

Art. 16. Normativele și numărul de posturi pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic din Universitatea “Babeș-Bolyai” se vor stabili și modifica de către aceasta, în funcție de necesități și bugetul disponibil, după consultarea Sindicatului Universității “Babeș-Bolyai”.

Art. 17. (1) În funcție de condițiile specifice, Consiliul de Administrație, Consiliile facultăților sau Direcția Generală Administrativă pot stabili un orar flexibil de lucru pentru o anumită categorie de angajați.

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

(3) Stabilirea orarelor flexibile 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 sau, la loc vizibil.

Art. 18. (1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore / săptămâna, inclusiv orele suplimentare.

(2) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de angajator în condițiile legii.

Art. 19. (1) Orele suplimentare prestate în condițiile legii vor fi compensate cu timp liber în termen de 60 de zile sau plătite conform prevederilor aplicabile în vigoare la momentul prestării.

(2) Sporul acordat pentru munca suplimentară se stabilește la 100% din salariul de bază.

Art. 20. (1) Personalul care, potrivit programului de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22:00 și 6:00, beneficiază pentru orele lucrare în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

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

(3) 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, în condițiile legii.

Art. 21. (1) Personalul nedidactic și didactic auxiliar are dreptul conform reglementărilor interne la 15 minute pauză de masă.

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

Art. 22. Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, pentru copiii cu handicap/necesități deosebite, atestate medical, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore / zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea.

Art. 23. Salariații care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani, respectiv până la 7 ani, la recomandarea medicului, pot lucra în program de minimum 1/2 normă, în condițiile legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea integrală în muncă/învățământ.

Art. 24. (1) La cererea femeilor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru, în limita stabilită de lege, conform recomandărilor medicului, care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

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

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 și 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 O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr. 25/2004, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Salariații care își desfășoară activitatea la locurile de muncă cu activități nucleare conform Legii 111/1996 privind desfășurarea în siguranță, reglementarea, autorizarea și

controlul activităților nucleare, republicată, beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de legislația în vigoare.

Art. 26. (1) Salariații au dreptul între 2 zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminică.

(3) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin Regulamentul Intern al Universității „Babeș-Bolyai”.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 Mai;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 decembrie;
- două zile lucrătoare, pentru sărbătorile corespunzătoare celor de Paști, Rusalii și Crăciun, pentru persoanele aparținând celorlalte culte religioase legale, altele decât cele creștine.

Art. 27. (1) Dreptul la concediul de odihna anual plătit este garantat de lege tuturor salariaților.

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

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

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

(2) Perioadele de efectuare a concediului de odihnă pentru cadrele didactice se stabilesc de către Consiliul de Administrație și se aprobă de către Senatul Universității, cu consultarea Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai”, în funcție de interesul învățământului și al celui în cauză.

(3) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de cel puțin 40 de zile lucrătoare conform art. 304 alin. 13 lit. a) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Personalul didactic, de cercetare, didactic auxiliar și personalul nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare, potrivit legii.

(5) Indemnizația de concediu se acorda salariatului înainte de plecarea în concediu, la cererea salariatului, cu condiția asigurării finanțării.

(6) La solicitarea salariatului, concediul poate fi efectuat fracționat, în condițiile legii.

Art. 28. (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;

b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare, plus încă 10 zile lucrătoare în cazul tatălui dacă acesta a urmat un curs de puericultura, făcând dovada efectuării acestuia;

c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;

d) decesul soțului / soției sau al rudelor până la gradul III ale salariatului - 5 zile lucrătoare;

e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului / reședinței - 5 zile lucrătoare;

f) schimbarea domiciliului - 5 zile lucrătoare;

g) decesul socrilor salariatului - 3 zile lucrătoare.

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

(3) Personalul care asigură suplینirea salariaților prevăzuți la alin. (1) va fi remunerat corespunzător, în condițiile legii.

Art. 29. (1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații pot beneficia de concediu fără salariu de 1 an calendaristic conform legislației în vigoare.

(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 / învățământ în condițiile legii.

(3) Salariații pot beneficia și de alte concedii fără plată pe durată determinată prin acordul părților și în condițiile legii.

(4) Numărul absențelor nemotivate este de 3 (trei) zile/an.

Art. 30. În cazul decesului mamei sau al tatălui copilului, la cererea părintelui supraviețuitor, angajat al universității, acesta va beneficia de concediul pentru creșterea copilului, rămas neutilizat de către cel decedat, în condițiile legii.

CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

Art. 31. (1) În scopul salarizării și acordării altor 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 întocmirea Contractului Instituțional.

(2) Conducerea Universității “Babeș-Bolyai” se obligă să asigure salarizarea la timp a întregului personal conform execuției bugetare.

(3) Încălcarea drepturilor salariaților privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

(4) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor conform fișei postului, care se actualizează periodic din inițiativa angajatorului, cu consultarea sindicatului în situația în care există o solicitare a salariatului. În cazul neîndeplinirii acestor condiții, salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât nu își îndeplinește sarcinile din vina angajatorului.

Art. 32. (1) Veniturile salariale cuprind: salariul de încadrare / de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii.

(2) Salarizarea personalului este reglementată prin Legea cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice iar salariul de încadrare este reglementat conform Legii nr. 63/2011 privind încadrarea și salarizarea în anul 2011 a personalului didactic, didactic auxiliar, respectând prevederile HG nr. 1091 / 2014 privind salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(3) Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

Art. 33. (1) Salariații beneficiază de:

- a) pentru personalul didactic și didactic auxiliar, sporul pentru vechime în muncă se calculează după cum urmează:

Tranșa de vechime	Spor la salariul de baza
3-5 ani	5%
5-10 ani	10%
10-15 ani	15%
15-20 ani	20%
peste 20 ani	25%

Pentru celelalte categorii de personal, sporul pentru vechime în muncă se calculează conform prevederilor Legii nr. 284/2010.

Sporul corespunzător vechimii în muncă, calculat conform prevederilor de mai sus, se plătește începând cu data de 1 a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea.

b) spor de 25% din salariul de baza pentru personalul care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte din timpul normal de lucru;

c) spor de stabilitate, după cum urmează:

- pentru personalul didactic încadrat la tranșele de vechime în învățământ de peste 10 ani, care îndeplinește condiția de vechime efectivă neîntreruptă în învățământ de peste 10 ani, salariul de încadrare prevăzut în anexele nr. 1 și 2 la Legea 63/2011 include, pe lângă sporul pentru suprasolicitare neuropsihică, și sporul de stabilitate;

d) pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare religioasă, salariatului i se acordă o zi liberă plătită sau un spor de 100% din salariul de bază, în condițiile legii;

e) din veniturile proprii ale Universității „Babeș-Bolyai” se pot stabili și acorda, în condițiile legii, anual salarii diferențiate, reprezentând o creștere de până la 30% a salariilor de încadrare prevăzute în anexele nr. 1 și 2 la Legea 63/2011 și Legea 284/2010 fără ca aceste sume să constituie baza de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale;

f) alte sporuri negociate prin prezentul contract colectiv de muncă, din venituri proprii, în condițiile legii;

g) pentru personalul din cercetare care lucrează în condiții periculoase (radiații, noxe chimice) se adaugă un spor la salariul de bază, conform legii.

h) personalul din învățământul superior poate beneficia, în condițiile legii, de drepturile conferite personalului din învățământul preuniversitar prin art. 264 alin. (1), art. 268 alin. (1), art. 274 alin. (1), art. 276, art. 277 și art. 278 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, pe baza aprobării senatului universitar.

(2) Personalul didactic din învățământul superior beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs, în condițiile legii. Această gradație se acorda pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituției și reprezintă 25% aplicat la salariul de încadrare. Gradația de merit se acorda pe o perioada de 5 ani.

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

b) în caz de deces al unui angajat, moștenitorii legali pot beneficia de un ajutor în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate din bugetul asigurărilor sociale, în condițiile legii.

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

(4) În proiectul de buget, respectiv fila de buget a Universității “Babeș-Bolyai” se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia.

(5) Universitatea Babeș-Bolyai poate acorda din venituri proprii ajutoare pentru salariați, pentru înmormântări, boli grave, calamități care afectează locuința angajatului, precum și la nașterea unui copil.

Art. 34. (1) Universitatea „Babeș-Bolyai”, va aplica în condițiile modificării legislației de salarizare și în limita resurselor financiare, personalului didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare, următoarele drepturi salariale suplimentare:

a) un premiu anual la valoarea salariului de baza care se acorda la finele anului calendaristic, conform legii;

b) un premiu lunar în cuantum de 2% din fondul de salarii; acest fond de premiere se utilizează lunar, sumele nefolosite putând fi utilizate în lunii următoare, în cadrul aceluiași an calendaristic și în același scop, în condițiile legii;

c) prima de instalare, potrivit legii;

d) salariații care se pensionează vor primi o diploma de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate;

e) tichete de vacanță, din venituri proprii, în condițiile legii. Tichetele se acorda o data cu indemnizația de concediu.

f) Universitatea “Babeș-Bolyai” poate acorda ajutoare sociale, tichete de masă, existând prevederi legale care să permită acest lucru, tichete sociale și tichete cadou din venituri proprii, în condițiile legii.

(2) Personalul din învățământ beneficiază de tichete de creșă, în condițiile legii.

(3) Condițiile de acordare a acestor drepturi se vor stabili în comisia de parteneriat social, conform legii.

Art. 35. (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatului, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul (art. 163, al. (2) Codul Muncii).

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu de bază brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei (art. 164, al. (3) Codul Muncii).

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

(5) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plății drepturilor bănești cu mai mult de 3 zile lucrătoare vor fi sancționate potrivit legislației în vigoare.

Art. 36. (1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă în cazul contestării sale de către salariat.

(3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere, conform prevederilor legale;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(4) reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare luna jumătate din salariul net.

CAPITOLUL V SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art. 37. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă. Părțile vor încheia un protocol în acest sens.

(2) Părțile sunt de acord ca nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

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

(4) În cazul în care în procesul muncii intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în conformitate cu noile norme.

Art. 38. (1) Angajatorul, împreună cu Sindicatul Universității „Babeș-Bolyai”, vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale.

(2) Angajatorul, împreună cu Sindicatul Universității “Babeș-Bolyai”, vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin. (1).

(3) Universitatea “Babeș-Bolyai” va depune la casa teritorială de pensii, conform prevederilor legale, în termen de 30 de zile de la înregistrare prezentului contract, avizul inspectoratului teritorial de muncă obținut în condițiile H.G. nr. 246/2007 și respectiv H.G. nr. 1025/2003, prin care se dovedește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și lista cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă. Costul activității legate de obținerea avizului inspectoratului teritorial de muncă se suportă de către angajator.

(4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către angajator, împreună cu Sindicatul Universității “Babeș-Bolyai”.

(5) Angajatorul este obligat să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

Art. 39. Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare, penibile sau altele asemenea, salariații beneficiază, după caz, în condițiile legii, de: sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, reducerea vârstei de pensionare, echipamente și materiale de protecție gratuite, concedii suplimentare între 5 și 10 zile lucrătoare.

Art. 40. (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 Universității “Babeș-Bolyai” va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

(2) La cererea Sindicatului Universității “Babeș-Bolyai”, angajatorul va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentului, în cadrul comisiei de parteneriat social.

(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 prevederilor privitoare la sănătatea și securitatea muncii din prezentul contract colectiv de muncă, atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, potrivit legii. Nerespectarea obligațiilor ce revin angajatorilor privind protecția 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 pe perioadă nedeterminată, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set complet de analize medicale privind bolile care intră în contradicție cu statutul de angajat în învățământul superior.

Art. 41. (1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, în Universitatea “Babeș-Bolyai” se va constitui un comitet de sănătate și securitate în muncă, în conformitate cu prevederile legale.

(2) Comitetul de sănătate și securitate în muncă va fi constituit - în decurs de 2 luni de la intrarea în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă - cu consultarea sindicatului.

(3) Sindicatul Universității „Babeș-Bolyai” are dreptul să delege 7 reprezentanți cu statut de observatori.

(4) Timpul de muncă afectat activității în comitetele de sănătate și securitate în muncă (timp care nu va depăși opt ore pe lună), se consideră timp de lucru efectiv prestat.

(5) Activitatea comitetelor de sănătate și securitate în muncă se va desfășura în baza reglementarilor-cadru în vigoare și a regulamentelor proprii.

(6) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și reprezentanții Sindicatului Universității “Babeș-Bolyai”.

(7) Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, pentru cei care își schimbă locul sau felul muncii, 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.

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

(9) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în temeiul Legii nr. 346/2002.

Art. 42. (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, birouri, laboratoare, ateliere, etc.;
- dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, retroproiector, instalație audio - video, table și mijloace de scris 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, cancelarii, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus, etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

(2) Aceste măsuri se stabilesc de conducerea instituției și Sindicatul Universității „Babeș-Bolyai” sau reprezentanții salariaților, după caz, în cadrul comisiei de parteneriat social, în condițiile legii.

Art. 43. (1) Angajatorul va organiza la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

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

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

Art. 44. Angajatorul Universitatea „Babeș-Bolyai” are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicina a muncii.

Art. 45. (1) Universitatea “Babeș-Bolyai” 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) Universitatea “Babeș-Bolyai” va asigura, cu acordul Sindicatului Universității “Babeș-Bolyai”, trecerea salariaților care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante și, după caz, recalificarea profesională a acestora.

(3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente de muncă este suportată potrivit legislației în vigoare privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 46. Universitatea „Babeș-Bolyai” poate asigura, integral sau parțial, din surse proprii, transportul și cazarea cadrelor didactice care domiciliază în alte localități, în condițiile legii.

Art. 47 (1) Personalul didactic delegat de unitate, care însoțește studenți în competiții naționale și internaționale, tabere și / sau excursii beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și diurnă, conform prevederilor legale.

(2) Universitatea “Babeș-Bolyai” poate sprijini Sindicatul Universității “Babeș-Bolyai” și angajații Universității, în organizarea unor evenimente, cum ar fi: ziua Femeii, Paștele și Crăciunul, prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii.

(3) Personalul didactic, didactic auxiliar, nedidactic și personalul de cercetare integrat în departamente, trimis de Universitate la activități de perfecționare sau la manifestări științifice, beneficiază de drepturile prevăzute de lege pentru personalul aflat în deplasare, precum și de plata taxei de participare, în limita fondurilor bugetare alocate acestor activități și din alte surse, inclusiv din contracte de cercetare științifică sau sponsorizări.

(4) Personalul didactic și personalul de cercetare integrat în departamente, beneficiază în limita fondurilor bugetare alocate prin buget sau din fonduri extrabugetare, inclusiv din contracte de cercetare științifică sau sponsorizări, de acoperirea integrală a cheltuielilor de deplasare și de participare la manifestări științifice organizate în străinătate, cu aprobarea Consiliului de Administrație.

CAPITOLUL VI

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 48. În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 49. Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

Art. 50. (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în anexa 1 a prezentului contract de muncă.

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

(3) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă al acestuia. Orice modificare a acesteia se aduce la cunoștință salariatului de către angajator.

Art. 51. (1) În Universitatea “Babeș-Bolyai” contractele individuale de muncă se încheie între rector și salariați.

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

(3) La solicitarea scrisă a salariatului, Sindicatul Universității „Babeș-Bolyai” poate acorda asistență la încheierea / modificarea contractului individual de muncă.

Art. 52. (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 va încheia și pe perioada determinată.

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

Art. 53. (1) Universitatea „Babeș-Bolyai” se obligă să aducă la cunoștința salariaților, în termenul legal, posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora.

(2) 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.

(3) Informarea prevăzută la alin. (1) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art. 17 și art. 18 din Codul Muncii.

Art. 54. Desfășurarea activității didactice în regim de cumul / plată cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectiva are funcția de bază. Numărul maxim de ore prestate în regim de plată cu ora, precum și numărul maxim de norme ce pot fi prestate de către un titular al Universității se stabilește de către senatul universitar. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plată cu ora se face în baza deciziei rectorului Universității, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale.

Art. 55. (1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv și în contractul individual de muncă.

Art. 56. Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din Universitatea „Babeș-Bolyai”, la încheierea contractului individual de muncă, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:

- de cel mult 90 de zile calendaristice pentru personalul cu funcție de execuție;
- de cel mult 120 de zile calendaristice pentru personalul cu funcție de conducere;
- cel puțin 6 luni pentru absolvenții instituțiilor și unităților de învățământ, la debutul lor în profesie.

Art. 57 Pe durata perioadei de probă salariații beneficiază de toate drepturile și au toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, prezentul contract colectiv de muncă, regulamentul intern și contractul individual de muncă.

Art. 58. Perioada de probă constituie vechime în muncă / vechime efectivă în învățământ.

Art. 59. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 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 sau 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 dintre elementele prevăzute la alin. (4) sau la art. 17 alin. (2) din Codul Muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract.

(6) În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie în termen de 20 de zile lucrătoare de la data realizării acordului de voință al părților;

(7) Dacă contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adițional se încheie în termen de 20 zile lucrătoare de la data aducerii la cunoștință, în scris, salariatului;

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

Art. 61. (1) Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se fac în conformitate cu prevederile Codului Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Delegarea și detașarea personalului didactic auxiliar și nedidactic se fac în condițiile și cu acordarea drepturilor prevăzute de Codul Muncii.

Art. 62. (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii, legislația de drept comun, de legislația specială, precum și pe perioada exercitării unei funcții eligibile.

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă și a 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 nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat, conform legii.

Art. 63. (1) Pe durata întreruperii temporare a unor activități ale 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, conform legii.

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

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

Art. 64. (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

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

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

Art. 65. (1) Este interzisă concedierea salariaților:

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

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la greva 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 măsură în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

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

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

g) pe durata 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;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

i) pe durata rezervării postului didactic.

Art. 66. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

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

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

Art. 67. (1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenția de concediere Sindicatului Universității “Babeș-Bolyai”, 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 stabilită de Consiliul de Administrație, conform legii, în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă în condițiile art. 64 din Codul Muncii.

(3) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de plăți compensatorii, 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 situația în care nu dispune de astfel de posibilități, precum și în cazul salariaților concediați pentru motive care nu țin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenția locală de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale și / sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii.

Art. 68. (1) În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de

preaviz începe să curgă de la data comunicării în scris a salariatului a cauzei care determină concedierea.

(2) În perioada preavizului, salariații au dreptul sa 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 i se cuvin.

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

Art. 69. (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 și art. 70 din Codul Muncii.

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

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

(3) În cazul în care la nivelul Universității „Babeș-Bolyai” exista mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale ale persoanelor care le ocupă.

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

- a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în cadrul Universității „Babeș-Bolyai”, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;
- b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii / persoane cu grad de handicap în întreținere;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, persoanele cu handicap precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

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

Art. 70. Dacă Universitatea “Babeș-Bolyai” își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaților are obligația de a încunoștința în scris Sindicatul Universității “Babeș-Bolyai” despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Universitatea “Babeș-Bolyai” va reangaja, fără concurs sau perioada de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă din motive neimputabile acestora, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul unității în termen de 15 zile de la data anunțului.

Art. 71. (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 20 zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție și, respectiv 45 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere.

(2) În cazul în care angajatorul refuza 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. 72. (1) Universitatea “Babeș-Bolyai” 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) stagiile de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagiile de practică și de specializare în țară și în străinătate;
- d) formare individualizată;
- e) stagiile de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

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

(4) Formarea profesională poate cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de Universitatea „Babeș-Bolyai” și Sindicatul Universității “Babeș-Bolyai”.

Art. 73. (1) Universitatea “Babeș-Bolyai” se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai”.

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Universității “Babeș-Bolyai”.

(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișarea pe site-ul Universității „Babeș-Bolyai”.

Art. 74. (1) Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acesta.

(2) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a personalului didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare, Universitatea va prevedea în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli.

(3) Finanțarea formării profesionale a salariaților se va completa cu sume din venituri proprii ale Universității pentru formele de pregătire profesională solicitate de către angajator în interesul acestuia.

Art. 75. (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 dacă prin lege nu se prevede altfel.

(3) Perioada în care 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 în cadrul Universității “Babeș-Bolyai” poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este propus de Sindicatul Universității “Babeș-Bolyai”, avizat de Consiliul de Administrație și aprobat de Senatul Universității. Reducerea se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care se menține calitatea de angajat și la începutul fiecărui an universitar a promovat toate examenele.

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

Art. 76. (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 cheltuielile 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. Prevederile art. 152 și 153 din Codul Muncii sunt aplicabile.

Art. 77. Universitatea “Babeș-Bolyai” se obligă să consulte Sindicatul Universității “Babeș-Bolyai” în situația încheierii contractelor/programele de formare profesională, conform Titlului 6 din Codul Muncii, pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic.

CAPITOLUL VIII

ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 78. (1) Conducerea Universității “Babeș-Bolyai” are obligația de a invita reprezentantul Sindicatului Universității “Babeș-Bolyai”, desemnat de către conducerea acestuia, la ședințele Senatului și ale Consiliului de Administrație. Aceeași prevedere se aplica și la nivelul facultăților / departamentelor, pentru Consiliul Facultății. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților sindicatului și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora, dacă acesta a exprimat puncte de vedere.

(2) Senatul și Consiliul de Administrație al Universității “Babeș-Bolyai”, respectiv, Consiliile Facultăților sunt obligate să invite la ședințele acestora reprezentanți ai Sindicatului Universității “Babeș-Bolyai” conform legii.

(3) Înștiințarea Sindicatului Universității “Babeș-Bolyai” privind întrunirea comisiei de dialog social, comisiei de parteneriat social, a Senatului, a consiliului de administrație, a consiliilor facultăților se face, de regulă, cu cel puțin 72 de ore înaintea ședinței, comunicând ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.

(4) Hotărârile organismelor de conducere enumerate la aliniatele (1) și (2) vor fi comunicate, prin poșta electronică, Sindicatului Universității “Babeș-Bolyai” în termen de 3 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței și se publică pe site-ul UBB.

(5) Universitatea “Babeș-Bolyai” poate sprijini participarea reprezentanților Sindicatului Universității “Babeș-Bolyai” la conferințe, seminarii, workshop-uri, la nivel național și internațional prin decontarea cheltuielilor de deplasare.

Art. 79. Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 din Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată, angajatorul va pune la dispoziția Sindicatului Universității “Babeș-Bolyai” ori va asigura acestuia accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de către acesta, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

Art. 80. Angajatorul se obligă să asigure suplینirea personalului aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare sindicală, stagii de pregătire sindicală - în țară sau în străinătate - schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale și să le sprijine efectiv. Cei care suplinesc vor fi remunerați corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

Art. 81. Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în universitate, cu respectarea prevederilor legii, ale contractului colectiv de muncă, a Cartei Universității, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

Art. 82. (1) Universitatea "Babeș-Bolyai" este obligată să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția Sindicatului Universității "Babeș-Bolyai", spațiul corespunzător funcționării acestuia și să asigure dotările necesare desfășurării activității sale.

(2) Universitatea "Babeș-Bolyai" va asigura în incinta sa, gratuit, pentru activitatea sindicatului, spațiul și mobilierul necesar, acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ) precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a Universității.

(3) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea Universității "Babeș-Bolyai" ori proprietatea Sindicatului Universității "Babeș-Bolyai", va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de Sindicatul Universității "Babeș-Bolyai" sau Universitatea "Babeș-Bolyai", în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă și ale reglementărilor interne referitoare la utilizarea infrastructurii.

Art. 83. (1) Membrii de sindicat aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, care au catedra/postul rezervat, beneficiază de toate drepturile statutare prevăzute de lege. Acestora li se recunoaște ultimul calificativ obținut anterior degrevării totale.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încheierea acestuia, reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatului (membrii Comitetului Director și reprezentanții pe facultăți) nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate, decât cu acordul scris al Comitetului Director al Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai”.

Art. 84. (1) La cererea sindicatului, angajatorul se obligă la încasarea cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor, vor fi virate în contul Sindicatului Universității "Babeș-Bolyai".

(2) Cotizația plătită de membrii Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai”, în cuantum de 1% din salariul de bază este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Art. 85. (1) Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului Universității “Babeș-Bolyai” 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 ale membrilor săi.

(2) Membrii comisiei de parteneriat social au dreptul la reducerea programului de lucru astfel: cadrele didactice la un număr de 100 de ore pe an, incluse la secțiunea B. din fișa postului, iar ceilalți membri o zi pe lună.

Art. 86. (1) Universitatea “Babeș-Bolyai” și Sindicatul Universității “Babeș-Bolyai” își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

(2) Pentru reprezentanții sindicatului participanți în comisiile care funcționează la nivelul ministerelor, angajatorul are obligația de a aproba participarea acestora pe perioada necesară desfășurării ședințelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.

(3) Membrii organelor de conducere ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(4) Conform principiului recunoașterii reciproce, Universitatea “Babeș-Bolyai” acordă membrilor organelor de conducere ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în instituție, în calitate de salariați, dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile pentru activități sindicale.

Art. 87. Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite în contractul colectiv de muncă.

Art. 88. În toate situațiile de reorganizare a Universității “Babeș-Bolyai” drepturile și obligațiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecți de drept rezultate din aceste operațiuni, în condițiile legii.

Art. 89. La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământ se va tine cont de convențiile internaționale privind această activitate la care România este parte semnatară, de Recomandarea UNESCO-OIM privind Statutul cadrului didactic, precum și de Recomandarea UNESCO-OIM privind personalul didactic din învățământul superior adoptată la Paris la 12 noiembrie 1997.

Art. 90. (1) Regulamentul intern se întocmește de către Universitatea “Babeș-Bolyai” cu consultarea Sindicatului Universității “Babeș-Bolyai”, potrivit legii.

(2) Sindicatul Universității “Babeș-Bolyai” prin reprezentanții legali participă la elaborarea Strategiilor de dezvoltare a Universității “Babeș-Bolyai”, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

Art. 91. Prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivelul Universității “Babeș-Bolyai”, produce efecte de la data înregistrării acestuia de către una dintre părți, în condițiile prevăzute de lege și va fi adus la cunoștința salariaților prin publicarea pe site-ul Universității, prin grija angajatorului.

Art. 92. (1) Universitatea “Babeș-Bolyai” va aplica clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Părțile din prezentul contract colectiv de muncă nu vor da curs sesizărilor, plângerilor sau reclamațiilor anonime.

(3) Prezentul Contract Colectiv de muncă la Nivelul Universității “Babeș-Bolyai” se completează cu prevederile legale în materie aflate în vigoare și ulterioare.

Părțile semnatare

1. Universitatea “Babeș-Bolyai” din Cluj-Napoca

Rector – acad. prof. Ioan-Aurel Pop

2. Sindicatul Universității “Babeș-Bolyai” din Cluj-Napoca

Președinte – lect. dr. Laura Olteanu

ANEXA 1

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. / în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator - persoana juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din sub nr., cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin, în calitate de,

și

salariatul/salariața - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria nr. din data,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de

b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de/pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

E. Felul muncii

Funcția/meseria conform Clasificării ocupațiilor din România

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

.....

G. Condiții de muncă:

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte/inegal).
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
2. O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână
 - a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore zi/ore noapte).
 - b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.
 - c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

- Durata concediului anual de odihnă este de zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).
- De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de bază lunar brut: ... lei
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri ...;
 - b) indemnizații ...;
 - b¹) prestații suplimentare în bani
 - b²) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură
 - c) alte adaosuri ...
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.
4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt ...

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție ...;
- b) echipament individual de lucru ...;

- c) materiale igienico-sanitare ...;
- d) alimentație de protecție ...;
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă ...

L. Alte clauze

- a) perioada de probă este de zile calendaristice;
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003, republicată, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
 - a^1) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
 - b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;

c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;

d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;

e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. /..... la Inspectoratul teritorial de muncă a județului/municipiului /Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în trei exemplare, câte unul pentru fiecare parte și unul pentru îndeplinirea formalităților legale.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,
.....

Reprezentant legal,
.....

Salariat
Semnătura
Data

Pe data de prezentul contract încetează în temeiul art. din Legea nr. 53/2003, republicată, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,
.....

ANEXA 2

FIȘA POSTULUI

nr.

În temeiul legii și al contractului colectiv de muncă încheiat între, înregistrat la cu nr., la care subsemnatul(a) ader, obligându-mă să respect prevederile art. din contractul colectiv de muncă, se încheie azi,, prezenta fișă individuală a postului.

Postul

Poziția (numele)

Compartimentul

Cerințe:

studii superioare

specifice postului

Relații:

a) ierarhice

b) funcționale

c) de colaborare

Domnul/doamna, posesor al contractului individual de muncă, înregistrat în registrul de evidență a contractelor individuale de muncă la nr., negociază în condițiile art. din contractul colectiv de muncă următoarele atribuții și sarcini, structurate pe următoarele capitole:

Capitolul I

Sarcinile de serviciu obligatorii, reprezentând norma de bază corespunzătoare unei părți de din salariul de bază, stabilite la data de

Rector/Director,

Salariat,

Capitolul II

Obligații/atribuții profesionale suplimentare, reprezentând norma de bază (ore suplimentare), corespunzătoare unui spor de din salariul de bază, conform reglementărilor în vigoare, stabilite la început de an universitar

Rector/Director,

Salariat,

Capitolul III

Activități suplimentare neprevăzute în încadrarea pe post, efectuate prin ordin de serviciu etc. și care se vor plăti prin ore suplimentare, premii lunare, zile libere etc.

Nr. Crt.	Activitatea	Data	Recompensă prin	Rector/Director	Observații
-------------	-------------	------	--------------------------	-----------------	------------

Rector/Director,

Capitolul IV

Activități suplimentare deosebite efectuate cu înalt profesionalism și cu rezultate deosebite ce constituie argumentele pentru acordarea salariului de merit sau a premiilor lunare, în conformitate cu H.G. nr. 281/1993, cu modificările ulterioare.

Nr. Crt.	Activitatea suplimentară deosebită	Data	Recompensă prin	Rector/Director	Observații
-------------	--	------	--------------------------	-----------------	------------

Rector/Director,

Capitolul V

Sanțiuni primite de angajat.

Nr. Crt.	Motivul sancțiunii	Data	Sanțiunea primită	Rector/Director	Observații
-------------	--------------------	------	----------------------	-----------------	------------

Rector/Director,

Capitolele III, IV și V au fost discutate în senatul universitar/consiliul profesoral/consiliul de administrație, la care sunt invitați și cei în cauză.

Rector/Director,

.....

Am luat la cunoștință,

Semnătura

Lider de sindicat,

.....

Data

NOTĂ:

De exactitatea datelor trecute în fișa postului răspund rectorul/directorul instituției sau al unității de învățământ și salariatul.

ANEXA 3

FIȘA POSTULUI TIPIZATĂ - anexă la contractul individual de muncă pentru învățământul superior conform prevederilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare

A. Activități normate în statul de funcțiuni

A.I. Activități de predare, inclusiv pregătirea acestora

1. Cursuri aferente ciclului de studii universitare de licență;
2. Cursuri aferente ciclului de studii universitare de master;
3. Cursuri la forma studii academice postuniversitare;
4. Cursuri la forma studii postuniversitare de specializare, inclusiv cursuri de pregătire pentru examenele de definitivat sau dobândirea de grad didactic, organizate pentru profesorii din licee, gimnazii și pentru institutori;
5. Cursuri de perfecționare postuniversitare, inclusiv cursuri de pregătire pentru examenele de definitivat sau dobândirea de grad didactic, organizate pentru profesorii din licee, gimnazii și pentru institutori;

Cursurile pot fi ținute de titularii care au competența de a face parte din comisiile pentru acordarea gradelor respective.

Recomandăm senatelor universitare să nu aprobe normarea didactică constituită numai din cursuri și aplicații la forme de învățământ postuniversitare.

6. Module de curs pentru formarea continuă;
7. Cursuri la școlile de studii avansate (doctorate);
8. Cursuri (prelegeri) pentru medicii stagiați sau rezidenți;
9. Cursuri de reactualizare a cunoștințelor medicale (forma de pregătire medicală continuă inclusă în perfecționarea postuniversitară specifică);
10. Cursuri organizate pentru pregătirea doctoranzilor;
11. Alte cursuri (prelegeri) normate la forme moderne de învățământ universitar.

NOTĂ: Cursurile pot fi ținute de personal didactic calificat corespunzător, conform legislației în vigoare.

A.II. Activități de seminar, proiecte de an, lucrări practice și de laborator (inclusiv pregătirea acestora)

1. Activități de seminar, complementare sau nu cursurilor enumerate la capitolul A.I., după caz, conform planului de învățământ;
2. Îndrumarea realizării proiectelor de an, complementare sau nu cursurilor enumerate la capitolul A.I., după caz, conform planului de învățământ;
3. Lucrări practice și de laborator, conform cu planul de învățământ, complementare sau nu cursurilor de la capitolul A.I.;

4. Lucrări practice (activități clinice în cadrul stagiaturii sau al rezidențiatului) în învățământul medical:

- prezentare de caz;
- prezentare de proceduri;
- îndrumarea activității practice a rezidenților.

5. Lucrări practice în învățământul postuniversitar medical uman cu taxă pentru dobândirea de competențe suplimentare;

6. Lucrări practice la forma de pregătire continuă medicală (perfecționare postuniversitară).

A.III. Îndrumarea (conducerea) proiectelor de finalizare a studiilor, a lucrărilor de licență și de absolvire.

A.IV. Îndrumarea (conducerea) de proiecte de absolvire, de lucrări de disertație sau de absolvire pentru toate formele de pregătire postuniversitară, prevăzute în planul de învățământ.

A.V. Activitate practică productivă și practică pedagogică (inclusiv pregătirea acestora)

A.VI. Îndrumarea doctoranzilor în stagi (activitate normată) și în poststagi

A.VII. Conducerea activităților didactice artistice sau sportive (inclusiv pregătirea acestora)

1. Cursuri de turism pentru studenți;
2. Cursuri sportive pentru studenți sau copiii angajaților;
3. Gimnastică aerobică;
4. Antrenamente cu echipe reprezentative (atletism, jocuri sportive);
5. Îndrumarea loturilor sportive în timpul desfășurării competițiilor;
6. Organizarea de crosuri și alte manifestări sportive de interes universitar sau național;
7. Îndrumarea formațiilor artistice de interes universitar;
8. Organizarea manifestărilor artistice.

A.VIII. Activități de evaluare

1. Evaluarea în cadrul pregătirii prin doctorat:

- comisie concurs de admitere;
- comisie examen de doctorat;
- comisie susținere publică teză de doctorat, inclusiv de evaluare a tezei;
- evaluare referat de doctorat (prin participare la colectivul de catedră conform H.G. nr.

681/2011).

2. Evaluare în cadrul concursurilor de admitere la toate formele de învățământ (inclusiv postuniversitar, altele decât doctoratul):

- elaborarea tematică și bibliografie;
- comisie redactare subiecte;
- comisie examinare orală;
- comisie corectură teze;
- corectură teste;
- comisie supracorectură;
- comisie contestații;

- comisie concurs de admitere (organizare, modernizare);
- comisie supraveghere examen scris.

3. Evaluarea în cadrul activităților didactice directe la toate formele de învățământ (curs, seminar, proiecte de an, proiecte (lucrări) de finalizare a studiilor, lucrări de laborator) inclusiv:

- evaluare și notare temă de casă;
- evaluare și notare examene parțiale;
- evaluare și notare examen (test) final;
- evaluare și notare teme (probleme) rezolvate acasă.

4. Evaluare și activități complementare în cadrul comisiilor de finalizare a studiilor universitare sau postuniversitare:

- elaborare tematică și bibliografie;
- comisie elaborare subiecte;
- comisie examinare și notare;
- comisie supraveghere probe scrise;
- comisie corectură (supracorectură);
- comisie contestații.

5. Evaluare și activități complementare pentru obținerea diplomei de medic specialist, stomatolog specialist și farmacist specialist, prin examinarea la probele teoretice și la cele practice:

- elaborare tematică și bibliografie;
- comisie elaborare subiecte;
- comisie examinare și notare;
- comisie supraveghere probe scrise;
- comisie organizare examen;
- comisie corectură (supracorectură);
- comisie contestații.

6. Evaluare și activități complementare privind examinarea pentru dobândirea unei alte specialități (după promovarea examenului final de rezidențiat) la probele teoretice și la cele practice:

- elaborare tematică și bibliografie;
- comisie elaborare subiecte;
- comisie examinare și notare;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

7. Evaluare și activități complementare corespunzătoare formelor de pregătire continuă medicală (perfecționare postuniversitară):

- elaborare programă analitică;
- comisie de evaluare.

8. Evaluare și activități complementare în cadrul comisiilor pentru dobândirea de competențe în învățământul postuniversitar medical uman (cu taxă) din alte profile:

- elaborare programă analitică, tematică și bibliografie;
- comisie redactare subiecte;
- comisie corectare și notare lucrări;
- comisie recorectare lucrări;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

9. Activități complementare și evaluarea activității de instruire prin forme de pregătire continuă în alte profile decât cel medical:

- elaborare programă analitică, tematică și bibliografie;
- comisie redactare subiecte;
- comisie corectare și notare lucrări;
- comisie recorectare lucrări;
- comisie contestații;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

Evaluare și activități complementare la admiterea la rezidențiat și la finalizarea acestuia:

- elaborare programă analitică;
- comisie redactare subiecte;
- comisie corectare și notare lucrări;
- comisie recorectare lucrări;
- comisie contestații;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

A.IX. Consultații

Pentru toate formele conexe cursurilor de la capitolul A.I.

A.X. Îndrumarea cercurilor științifice

A.XI. Îndrumarea studenților (tutoriat) pentru alegerea rutei profesionale în cadrul sistemului de credite transferabile

A.XII. Participarea la comisii și consilii în interesul învățământului

A.XIII. Activități privind promovarea cadrelor didactice din învățământul preuniversitar

1. Definitivatul

- elaborare programe și bibliografie;
- îndrumare și consultanță de specialitate și pedagogică;
- inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate, metodică și pedagogică;
- elaborarea subiectelor pentru probele scrise, supraveghere, corectare și notare;
- elaborarea subiectelor pentru probele orale, examinare și notare (comisie);
- organizare examen.

2. Gradul didactic II

- elaborare programe și bibliografie;
- consultanță și îndrumare (minimum două inspecții);
- inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate, metodică și pedagogică;
- elaborarea subiectelor pentru testul de specialitate și metodică specialității;
- supraveghere teză, corectare și notare;
- elaborarea subiectelor pentru proba orală, examinare și notare.

3. Gradul didactic I

- elaborare tematică, elaborare subiecte, examinare și notare în cadrul colocviului de admitere;
- îndrumare (minimum două inspecții);
- inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate metodică și pedagogică;
- îndrumarea și evaluarea lucrării metodică-științifice;
- participare la comisia pentru susținerea lucrării de grad (evaluare și notare).

4. Concurs pentru ocuparea posturilor vacante

- elaborarea tematicii și bibliografiei;
- comisie susținere examen;
- comisie contestații;
- comisie organizare concurs;
- comisie supraveghere probe scrise.

A.XIV. Activități privind pregătirea și promovarea cadrelor didactice din învățământul superior

1. Concurs pentru ocuparea unui post de preparator universitar sau asistent universitar:

- îndrumare metodică și științifică;
- elaborare tematică și bibliografie;
- elaborarea subiectelor pentru probele scrise, supraveghere teză, corectare și notare;
- elaborarea subiectelor pentru probele orale, examinare și notare;
- participare la proba practică și evaluare.

2. Concurs pentru ocuparea unui post de lector universitar (șef de lucrări):

- îndrumare metodică și științifică;
- verificare dosar de concurs;
- stabilire temă prelegere;
- participare la prelegerea publică;
- evaluare.

Concurs pentru ocuparea unui post de conferențiar universitar sau profesor universitar:

- analiză dosar concurs;
- stabilire temă prelegere;
- participare la prelegerea publică;
- evaluare.

B. Activități de pregătire științifică și metodică și alte activități în interesul învățământului

B.I. Pregătire individuală (autoperfecționare).

B.II. Audierea unor cursuri sau parcurgerea unor module de curs. Parcurgerea completă a formelor postuniversitare de învățământ în domeniul de activitate sau într-unul complementar.

B.III. Participarea la conferințe, simpozioane, congrese ș.a., organizate în domeniul de activitate principal sau în domenii interdisciplinare.

B.IV. Organizarea de congrese ș.a., în domeniul de activitate sau în domenii colaterale (complementare).

B.V. Înființarea, amenajarea și modernizarea laboratoarelor, a stațiilor-pilot, a centrelor de excelență (cercetare), a aparaturii de laborator ș.a.

B.VI. Organizarea de schimburi academice între diferite universități din țară și din străinătate.

B.VII. Participarea la programele internaționale la care România este parte.

B.VIII. Perfecționarea propriei pregătiri pedagogice.

B.IX. Elaborarea de manuale, îndrumare, culegeri de probleme și de teste și a altor materiale didactice.

C. Activități de cercetare științifică, de dezvoltare tehnologică, activități de proiectare, de creație artistică potrivit specificului

C.I. Activități prevăzute în planul intern.

C.II. Activități în cadrul centrelor de cercetare prevăzute în planul intern.

C.III. Activități în cadrul centrelor de transfer tehnologic.

C.IV. Elaborarea individuală de inovare sau invenție prevăzute în planul intern.

C.V. Elaborarea tratatelor, a monografiilor și a cărților de specialitate prevăzute în planul intern.

Normarea activității de cercetare științifică în completarea normei didactice va fi făcută conform art. 81 alin. 14 din Legea nr. 128/1997.

Activitățile prevăzute la punctul A sunt normate în statele de funcțiuni și de personal didactic, fiind nominalizate la fișa individuală a postului, împreună cu activitățile prevăzute la punctele B și C. Fișele individuale vor include obligatoriu activități în toate capitolele FIȘEI POSTULUI, respectiv A, B și C.

Ponderea, cuantificarea și numărul de ore alocate activităților prevăzute la punctele A, B și C sunt propuse de colectivele catedrelor, avizate de consiliul facultății și aprobate de senatul universității, cu respectarea legilor în vigoare, inclusiv a Legii nr. 128/1997.

Notă: Nu fac obiectul normării activitățile de cercetare științifică, angajate pe bază de contract cu alți beneficiari decât Ministerul Educației Naționale sau instituțiile de învățământ aflate în subordinea sa.

ANEXA 4

REGULAMENT

privind organizarea și funcționarea comisiei de parteneriat social din Universitatea „Babeș-Bolyai”.

- 1) Comisia de parteneriat social, denumită în continuare comisia, va fi compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai sindicatului universității, desemnați de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă. Numărul minim propus este de 5 membrii pentru fiecare parte.
- 2) Comisia este împuternicită să analizeze și să discute totalitatea problemelor ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea uneia dintre părți.
- 3) Comisia pune în discuție și propune Consiliului de Administrație sau Senatului, după caz, hotărâri privind modul de aplicare a legislației muncii specifice învățământului superior.
- 4) Comisia se va întruni cel puțin semestrial sau la cererea justificată a oricărei părți, în termen de cel mult cinci (5) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Comisia funcționează valabil în prezența a cel puțin 2/3 din totalul membrilor, iar hotărârile de la nivelul comisiei se iau cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenți.
- 5) La nivelul Universității Babeș-Bolyai, timpul de muncă afectat activității comisiei se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.
- 6) Comisia va fi prezidată, alternativ, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.
- 7) Hotărârile comisiei sunt înaintate Consiliului de Administrație sau Senatului, după caz.
- 8) Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator, care are în sarcină cheltuielile de birotică.
- 9) Prin grija secretariatului comisiei, vor fi puse la dispoziția sindicatului copii ale proceselor-verbale și ale hotărârilor adoptate în cadrul comisiei, într-un termen maxim de 2 zile lucrătoare de la adoptare.