

Inspecțoratul Teritorial de Muncă Cluj
Nr. 06..... / 21.04.2022
din Registrul Unic de
evidență al contractelor
colective de muncă

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII BABEŞ-BOLYAI

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al dispozițiilor art. 128, 132, 138 și art. 141 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și al pct. 26 din anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii dialogului social nr. 62/2011, precum și a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate "Învățământ Superior" înregistrat la M.M.P.S.- D.D.S. sub nr. 1241 din data de 11.10.2021, se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție de învățământ superior, între:

1. Universitatea „Babeş-Bolyai” și
2. Sindicatul Universității „Babeş-Bolyai”, mandatat de Federația Națională Sindicală "Alma Mater, împreună cu reprezentanții salariaților.

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

ART. 1

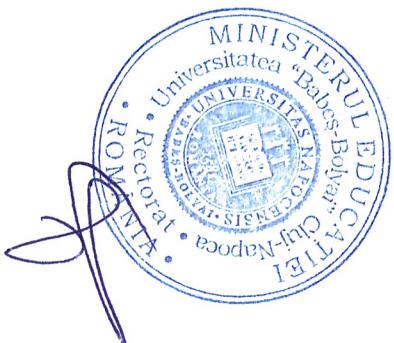
Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Universității „Babeş-Bolyai” și se obligă să respecte prevederile acestuia.

ART. 2

(1) Termenul angajator desemnează:

- Universitatea „Babeş-Bolyai”, reprezentată prin rector.

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



ART. 3

(1) Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Universității „Babeș-Bolyai”, denumit în continuare Contract Colectiv de Muncă, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, 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”, înregistrat la M.M.P.S.- D.D.S. sub nr. 1241 din data de 11.10.2021. Angajatorul 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 convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat.

(5) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de şanse 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, vîrstă, 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) Este interzisă orice formă de hărțuire psihologică sau fizică în mediul academic precum și orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare și care poate afecta



autonomia și capacitatea unei persoane de a-și îndeplini în mod firesc responsabilitățile profesionale și de studiu, ori de a-și exercita drepturile.

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

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

ART. 4

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

(2) Universitatea „Babeș-Bolyai” se obligă să nu inițieze niciun act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă, fără consultarea Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai”.

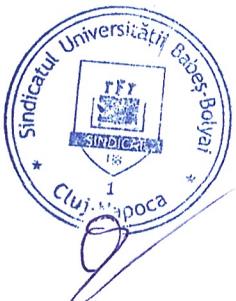
(3) Eventualele completări ale prezentului Contract Colectiv de Muncă vor face obiectul unor noi negocieri.

ART. 5

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

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

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



ART. 6

(1) Drepturile și obligațiile personalului didactic, de cercetare și didactic auxiliar din învățământul superior sunt reglementate prin Legea educației naționale nr. 1/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare și prin Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare-dezvoltare, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Nicio propunere de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din învățământul superior nu poate fi făcută fără consultarea Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai”, semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

ART. 7

(1) Părțile convin să sărbătorească anual, la 5 octombrie, Ziua Mondială a Educației, organizând împreună, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment

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

ART. 8

În luna septembrie a fiecărui an universitar, semnatarii prezentului Contract Colectiv de Muncă vor avea obligatoriu o întrevedere a comisiei de parteneriat social. În cadrul acestei ședințe, părțile se vor consulta în vederea elaborării strategiei anuale de dezvoltare a procesului educational și al cercetării din Universitatea Babeș-Bolyai.

CAPITOLUL II

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și închiderea Contractului Colectiv de Muncă

ART. 9

(1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 24 luni și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la M.M.P.S.-D.D.S. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării Contractului



Colectiv de Muncă, în condițiile stabilite de art. 141 alin. (2) din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

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

ART. 10

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

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

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

(4) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se înregistrează la autoritățile competente și devin aplicabile de la înregistrare.

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 sau nu operează prelungirea de drept conform art. 9 al. (2);
- prin acordul părților;

prin efectul legii.



ART. 13

(1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a prezentului contract, părțile convin să constituie 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 oricărei dintre părți.

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

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

(4) În cazurile în care nu se găsesc soluții la propunerile comisiei de parteneriat social în termen de 15 zile de la data avansării acestora, oricare parte a contractului 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, conform legilor în vigoare.

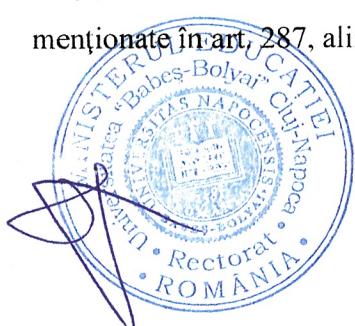
CAPITOLUL III

Timpul de muncă, timpul de odihnă și protecția socială

ART. 15

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

(2) 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 două semestre.

(3) Personalul didactic de predare poate desfășura activități specifice domeniului didactic și de cercetare și în zilele de repaus săptămânal, sâmbătă și duminică, cu respectarea prevederilor legale și aprobarea conducerii Facultăților.

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

ART. 16

(1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul din Universitatea Babeș-Bolyai sunt cele prevăzute în fișa postului, elaborată de angajator împreună cu sindicatul și cu reprezentanții salariaților.

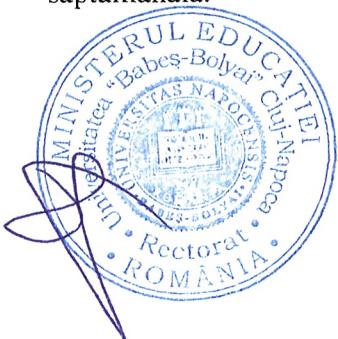
(2) Norma universitară cuprinde:

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

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

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

(5) Activitățile de cercetare științifică, participarea la elaborarea lucrărilor de licență/disertație, îndrumare studenți, senat, consilii, comisii în interesul învățământului, examene, lucrări de control, referate, admitere, pregătirea activității didactice, consultanță etc. constituie activități specifice, stabilite în fișa individuală a postului de către angajator și nu fac parte din norma didactică săptămânală.



(6) Activitățile din norma de cercetare sunt stabilite pe bază de contract, remunerate conform legii, Cartei universitare și prevederilor contractuale. Contractul de cercetare stabilește atât modalitatea de plată efectivă, cât și cuantumurile.

ART. 17

(1) În funcție de condițiile specifice, Consiliul de Administrație, Consiliile facultăților sau Direcția Generală Administrativă pot stabili asupra unui orar flexibil de lucru pentru o anumită categorie de angajați, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern, aprobat la nivelul compartimentelor funcționale ale Universității Babeș-Bolyai.

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

(4) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la sediul său, la loc vizibil sau pe pagina de internet.

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

ART. 18

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

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

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă prestat în temeiul contractului de muncă încheiat pentru funcția de bază poate fi prelungită peste 48 ore fizice/săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de șase luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore fizice/săptămână. La stabilirea perioadei de referință nu se iau în calcul durata condeiului de odihnă anual și situațiile de suspendare a Contractului Individual de Muncă.



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

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

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

ART. 19

(1) a) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 beneficiază de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

b) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzute la art. 25 din L. 153/2017.

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

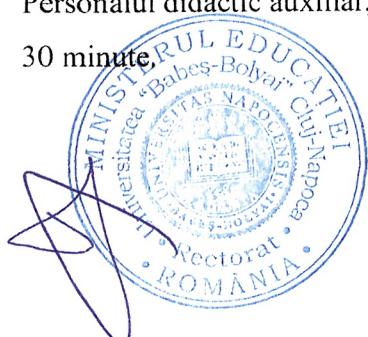
(3) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform legislației în vigoare.

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

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

ART. 20

Personalul didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic are dreptul la o pauză de masă de minimum 30 minute



ART. 21

Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vîrstă 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. 22

(1) Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vîrstă de până la 6 ani, respectiv până la 7 ani la recomandarea medicului, au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă în condițiile legii fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea integrală în muncă/învățământ.

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

(3) Salariații încadrați cu contract individual de muncă cu timp parțial beneficiază de vechimea în muncă/învățământ corespunzătoare unei norme întregi.

ART. 23

(1) La cererea femeilor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru, în limita stabilită de lege de maxim 16 ore pe lună, 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. 24

(1) Salariatele începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegație.



nu vor fi detașate decât cu acordul lor și nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana lor.

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

(3) Salariații care își desfășoară activitatea la locurile de muncă cu activități nucleare, conform Legii nr. 111/1996 privind desfășurarea în siguranță, reglementarea, autorizarea și controlul activităților nucleare, republicată, beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de legislația în vigoare.

ART. 25

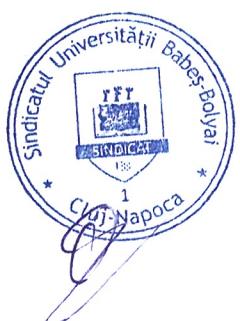
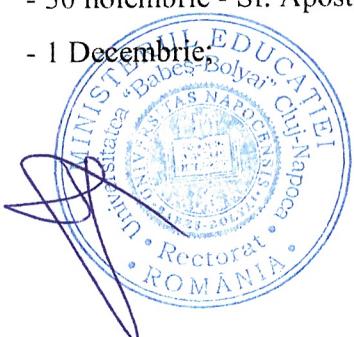
(1) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul comisiei de parteneriat social de la nivelul instituției, se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paște;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie.



- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile lucrătoare pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

ART. 26

(1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat de lege tuturor salariaților.

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

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

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

(3) Indemnizația de concediu se acordă salariatului înainte de plecarea în concediul de odihnă, la cererea salariatului, cu condiția asigurării finanțării.

(4) Personalul didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic din Universitatea Babeș-Bolyai poate beneficia de un concediu de odihnă suplimentar de până la 7 zile lucrătoare.

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

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

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

(8) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav au survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de



concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar, când nu este posibil, urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

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

ART. 27

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare pentru tată, dacă a urmat un curs de puericultură;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției sau al rudelor și afinilor până la gradul III ale salariatului - 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă, însotită de schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare;
- f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;
- g) îngrijirea sănătății copilului - 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii), conform Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului.
- h) donarea de sânge - 2 zile lucrătoare.

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

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

ART. 28

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de către angajator; aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ.



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

(3) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților și în condițiile legii.

(4) Numărul absențelor nemotivate care atrag desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă este de 5 zile într-un interval de 6 luni.

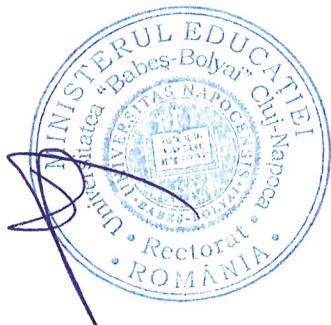
ART. 29

(1) Pe lângă condeiul paternal prevăzut la art. 27 alin. (1) lit. b) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un condeiu de cel puțin o lună, din perioada totală a condeiului, pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 din OUG nr. 111/2010 privind condeiul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul condeiului pentru creșterea copilului.

(2) În cazul decesului părintelui aflat în condeiu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte angajat al universității, la cererea sa, beneficiază de condeiu pentru creșterea copilului rămas neutilizat la data decesului, în condițiile legii.

ART. 30

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



CAPITOLUL IV

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 31

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

(2) Salarizarea personalului din Universitatea Babeş-Bolyai se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare. În scopul salarizării și acordării celoralte 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.

(3) Universitatea „Babeş-Bolyai” se obligă să întreprindă toate demersurile legale privind plata cu prioritate a drepturilor salariale.

(4) Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, compensațiile, sporurile, premiile, precum și celealte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform Legii nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare. Salarizarea personalului este reglementată prin Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, iar salariul de bază este reglementat în conformitate cu art. 38, 39 precum și cu anexele acestei legi, cu respectarea prevederilor art. prevederilor H.G. nr. 1071/2021 pentru stabilirea salariului minim brut pe țară garantat în plată.

(5) Salariile se plătesc înaintea oricărora alte obligații bănești ale angajatorilor, conform art. 161 din Codul muncii.

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

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

ART. 32

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



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

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

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

ART. 33

(1) Personalul didactic din învățământ beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituțiilor de nivel superior și bibliotecilor centrale universitare și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.

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

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

(4) Pentru personalul angajat, Consiliul de Administrație poate stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii.

(5) Părțile contractante convin ca personalul din Universitatea Babeș-Bolyai să poată beneficia, în condițiile legii, de un fond de cercetare pentru excelență academică, din venituri proprii, prin care să se deconteze cheltuielile:



- de participare la conferințe științifice naționale sau internaționale, la care comunicările sunt publicate în volume indexate Web of Science (WOS) sau în baze de date internaționale (BDI);
- de editare a cursurilor și cărților de specialitate în edituri recunoscute CNCS și internaționale;
- de deplasare, participare și/sau organizare a concursurilor studențești la nivel național, regional și internațional;
- de publicare a studiilor în reviste indexate WOS și de depunere a proiectelor, considerate eligibile, în calitate de director, conform Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 34

- (1) Personalul care deține titlul științific de doctor în domeniul în care își desfășoară activitatea beneficiază, doar la funcția de bază, de prevederile art. 14, coroborat cu art. 39 (3) din L. 153/2017.
- (2) Personalul didactic de predare poate primi un spor pentru conducătorii de doctorat de până la 1% pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 10% din salariul de bază.
- (3) Pentru personalul didactic de predare din învățământ se acordă un spor de suprasolicitare neuropsihică, de 10% din salariul de bază.
- (4) Tichete de creșă, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice pot fi acordate salariaților.
- (5) Pentru activitatea desfășurată de către persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, pe baza unor documente justificative. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de legile în vigoare.
- (6) Universitatea Babeș-Bolyai acordă vouchere de vacanță, precum și alte beneficii, în conformitate cu prevederile legale.
- (7) Personalului angajat care nu dispune de locuință în localitatea unde are postul și se poate acorda un ajutor finanțier de decontare a cheltuielilor de transport, conform prevederilor L. 1/2011, ajutor neimpozabil, așa cum prevede L. 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare.
- (8) Universitatea Babeș-Bolyai poate acorda, în funcție de situația financiară, pentru toate categoriile de personal, din venituri proprii, prin hotărâri ale Consiliului de Administrație, ajutoare de înmormântare, pentru handicap grav, ajutoare pentru dispozitive medicale, ajutoare pentru



naștere, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, ajutoare neimpozabile conform L. 1/2011 și L. 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare.

(9) Salariații care se pensionează având vechime în ramura învățământ superior mai mare de 10 ani pot primi, prin deciziile facultăților/compartimentelor din care face parte, o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate.

ART. 35

(1) Personalul didactic delegat din unitate care însotește studenți în competiții regionale, naționale și internaționale, tabere și/sau excursii beneficiază de decontare privind transportul, cazarea și diurna, conform prevederilor legale.

(2) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic aflat în activitate sau pensionat din sistemul de învățământ, precum și copiii orfani de unul sau ambii părinți ce au activat în sistemul de învățământ sunt scuțiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și vor beneficia de gratuitate la cazarea în cămine și interne.

(3) Universitatea Babeș-Bolyai poate sprijini angajații pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, Ziua Bărbatului, Paștele și Crăciunul, prin acordarea de sprijin finanțiar din venituri proprii.

CAPITOLUL V

Sănătatea și securitatea în muncă

ART. 36

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

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

(3) Universitatea Babeș-Bolyai va asigura, din venituri proprii, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă, în limitele prevăzute de lege.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII BABEŞ-BOLYAI

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

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

ART. 37

(1) Evaluarea locurilor de muncă cu condiții deosebite și speciale se face conform prevederilor legale aplicabile.

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

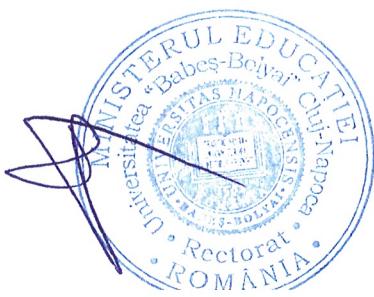
(3) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în care există condiții deosebite muncă se face conform prevederilor legale aplicabile.

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

ART. 38

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

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



ART. 39

(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, angajatorul 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 Comitetului de securitate și sănătate în muncă.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea acesteia se suportă de către acesta din bugetul Universității Babeș-Bolyai.

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

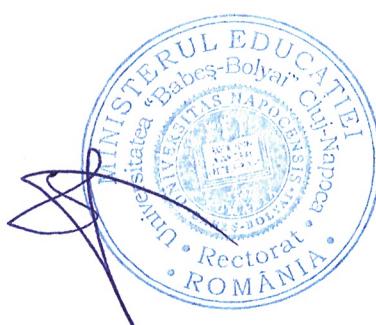
(5) Angajatorii sunt obligați să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set de analize medicale, specifice fișei postului, în condițiile prevăzute de legislația muncii.

ART. 40

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, La nivelul Universității Babeș-Bolyai este constituit un comitet de securitate și sănătate în muncă.

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

(3) Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, pentru cei care își schimbă locul, 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.



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

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

ART. 41

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

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu - iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații - în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, laboratoare, ateliere, birouri;
- dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, retroproector, instalație audio-video, table și mijloace de scris neiritante și nepoluante;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv-educativ;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus;
- 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. 42

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

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



(3) Personalul beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice care aparțin de unitatea de învățământ superior. Analizele medicale se vor realiza gratuit, în baza trimiterii medicului de familie. Personalul beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicină a muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

ART. 43

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

ART. 44

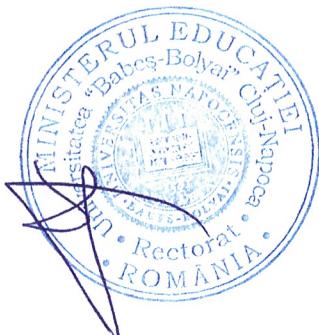
(1) Universitatea Babeș-Bolyai nu va refuza încadrarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(2) Universitatea Babeș-Bolyai va asigura, cu acordul sindicatelor, trecerea salariaților care au recomandare medicală în alte locuri de muncă cu prioritate pe posturi vacante, după caz, recalificarea profesională a acestora.

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

ART. 45

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



CAPITOLUL VI

Contractul individual de muncă

ART. 46

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

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

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

ART. 47

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

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

ART. 48

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

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

(3) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se aduce la cunoștința salariatului de către angajator, putând fi asistat la cerere de un reprezentant al sindicatului.



ART. 49

(1) În Universitatea Babeş-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 poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

ART. 50

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

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

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

ART. 51

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

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

ART. 52

(1) 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 respectivă are funcția de bază. Numărul maxim de ore prestate în regim de plata cu ora, precum și numărul maxim de norme ce pot fi prestate de către un titular al Universității se stabilește de către senatul universitar.

(2) Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plată cu ora se face în baza deciziei rectorului, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale.



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

ART. 53

(1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului Contract Colectiv de Muncă, la nivel de ramură și în cadrul contractelor individuale de muncă.

(2) Prezentul Contract Colectiv de Muncă stabilește drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege, orice încălcare a acestor limite și condiții atrăgând nulitatea absolută a respectivelor prevederi contractuale.

ART. 54

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

ART. 55

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

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

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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAȚ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII BABEŞ-BOLYAI

(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 uneia din elementele prevăzute la art. 4 sau art. 17 alin. (3) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(6) Contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților prin încheierea în formă scrisă a unui act adițional în acest sens, la momentul acordului de voință al părților.

(7) Actul adițional nu se încheie în situația în care modificarea contractului individual de muncă rezultă din lege.

ART. 56

(1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de Codul muncii.

(2) În situația în care un angajat membru de sindicat refuză detașarea dispusă, aceasta poate fi asistată de către Sindicatul Universității Babeș-Bolyai pentru a-l susține în fața angajatorului.

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

(4) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat membru de sindicat, angajatorul va solicita acordurile necesare, conform art. 44 alin. (1) din Codul muncii.

ART. 57

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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII BABEŞ-BOLYAI

(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 de comun acord de către acestea.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

ART. 58

(1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, 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. 59

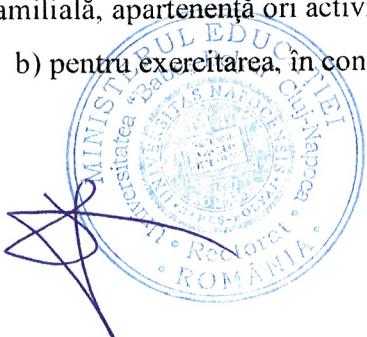
Contractul individual de muncă poate înceta:

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

ART. 60

(1) Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHIEAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII BABEŞ-BOLYAI

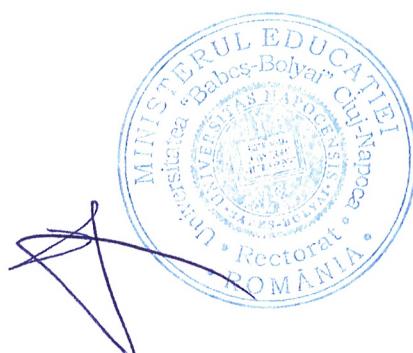
- (2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:
- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
 - b) pe durata concediului pentru carantină;
 - c) pe durata în care salariația este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata concediului de maternitate;
 - e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap;
 - f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
 - g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
 - h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetitive săvârșite de către acel salariat;
 - i) pe durata efectuării concediului de odihnă;
 - j) pe durata rezervării postului didactic.

ART. 61

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau conform art. 62 alin. 1 din prezentul Contract 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. 62

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea, în cazul membrilor de sindicat, a reprezentanților organizației sindicale semnatare a Contractului Colectiv de Muncă încheiat la nivel de grup de unități/unitate, în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) În cazul absenței acordului părții sindicale, organul ierarhic superior celui care angajează este obligat să asigure continuarea raporturilor juridice de muncă prin redistribuire, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) Prezentul articol nu este aplicabil în cazul desfacerii disciplinare.

ART. 63

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

(2) În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, constatătă 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 (5) 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 ipoteza în care nu dispune de astfel de posibilități, precum și în cazul salariaților concediați pentru motive care nu țin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenția locală de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacitatei de muncă stabilite de către medicul de medicină a muncii.



ART. 64

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

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

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

(4) Prin acordul părților, se poate renunța la durata preavizului, încetarea contractului de muncă intervenind la data convenită de părți.

ART. 65

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

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

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

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

(4) Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii:
a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate/instituție, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;



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

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

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

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

ART. 66

În cazul în care 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 înștiința în scris organizațiile sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Universitatea Babeș-Bolyai va reangaja, în limitele premise de lege, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă din motive neimputabile acestora, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul unității în termen de 15 zile de la data anunțului.

ART. 67

(1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorul despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 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 refuză înregistrarea demisiei, salariatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.

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

CAPITOLUL VII

Formarea profesională

ART. 68

(1) Universitatea Babeș-Bolyai se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională, în limite legii și a prevederilor bugetare.

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

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

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

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

ART. 69

(1) Universitatea Babeș-Bolyai se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea organizațiilor sindicale.

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate 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, mijloace electronice.

ART. 70

Universitatea Babeş-Bolyai va suporta toate cheltuielile ocasionate de participarea salariaților la cursurile și stagii de formare profesională inițiate de către acestea, în condițiile legii.

ART. 71

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

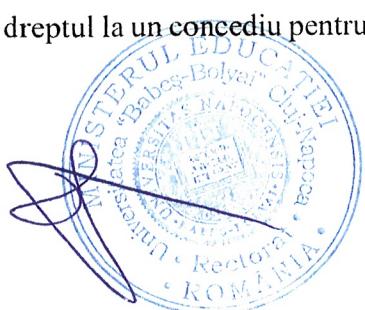
(4) Fiecare angajat care dorește să urmeze o formă de învățământ poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Cuantumul reducerii este propus de către conducerea structurii din care face parte angajatul, avizat de Consiliul de Administrație și aprobat de Senatul universității. Reducerea se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care se menține calitatea de angajat și la începutul fiecărui an universitar a promovat toate examenele.

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

ART. 72

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

(2) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura, pe cheltuiala sa, participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 15 zile lucrătoare



sau de până la 120 de ore. Salariatul care a beneficiat de prevederile acestui alineat are obligația de a face dovada participării și absolvirii acestor cursuri de formare profesională.

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

ART. 73

Angajatorul se obligă să consulte organizațiile sindicale în situația încheierii contractelor de adaptare profesională, conform Codului Muncii, pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic.

ART. 74

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

(2) Perioada evaluată este cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie.

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează în conformitate cu procedurile operaționale de evaluare aprobate de Senatul Universitar.

(4) Salariatul nemulțumit de rezultatul evaluării și a cărui contestație a fost respinsă se poate adresa instanței de judecată competente, în condițiile art. 268 din Codul muncii.

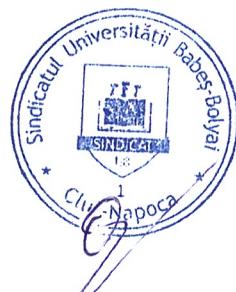
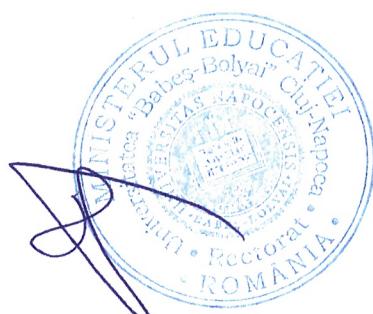
(5) Rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale, precum și unele concluzii se aduc la cunoștința salariatului evaluat de către cel care realizează evaluarea, acesta având obligația de a consemna în raportul de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (în cazul în care între evaluator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

CAPITOLUL VIII

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

ART. 75

(1) Reprezentanții organizațiilor sindicale pot participa la sedințele Consiliului de Administrație a Universității Babeș-Bolyai în calitate de invitați.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII BABEŞ-BOLYAI

(2) La ședințele structurilor de conducere ale Universității Babeș-Bolyai pot participa reprezentanți ai organizațiilor sindicale, în calitate de invitați, iar președintele Sindicatului Universității Babeș-Bolyai este invitat permanent.

(3) Hotărârile Senatelor și consiliilor facultăților vor fi făcute publice conform prevederilor legii.

(4) Universitatea „Babeș-Bolyai” sprijină participarea Sindicatului la conferințe, seminarii, workshop-uri, prin decontarea cheltuielilor de deplasare, din surse proprii.

ART. 76

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

ART. 77

Angajatorul are obligația să asigure suplinirea personalului aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare sindicală, stagii de pregătire profesională/sindicală, schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale în țară sau în străinătate și să le sprijine efectiv. Cei care suplinesc vor fi remunerate corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

ART. 78

(1) Universitatea Babeș-Bolyai asigură gratuit pentru activitatea sindicelor, spațiul și dotările necesare funcționării.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea Universității Babeș-Bolyai, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate în asociere cu instituția, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă și ale reglementărilor interne referitoare la utilizarea infrastructurii.



ART. 79

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

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

ART. 80

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

(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. 81

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

(2) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă se aplică și sunt obligatorii pentru Universitatea Babeș-Bolyai și organizațiilor sindicale.

(3) Pentru reprezentanții Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai” participanți în comisiile care funcționează la nivelul ministerelor, angajatorii au obligația de a aproba participarea acestora pe perioada necesară desfășurării ședințelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.

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

b) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive care țin de exercitarea drepturilor sindicale sunt interzise.



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

(5) a) Conform principiului recunoașterii reciproce, activitatea sindicală desfășurată de liderii sindicatelor poate constitui activitate specifică în quantum stabilit de Senatul universitar și va fi luată în considerare la întocmirea evaluării anuale a acestora. Totodată, Universitatea Babeş-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 plătite pentru activități sindicale.

(6) Pe toata 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 „Babeş-Bolyai”.

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

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

ART. 82

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

ART. 83

Universitatea Babeş-Bolyai și sindicatul Universității Babeş-Bolyai se obligă să asigure un climat normal de muncă, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă la



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHEIAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII BABES-BOLYAI

toate nivelurile, cartei universităților, a regulației interne, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

ART. 84

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

ART. 85

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. 86

La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământul superior se va ține cont de convențiile internaționale privind această activitate la care România este parte semnatară, de Recomandarea UNESCO-OIM privind Statutul personalului didactic din învățământul superior, adoptată la Paris la 12 noiembrie 1997, precum și de Carta Socială Europeană, adoptată de Parlamentul României prin Legea nr. 74/1999.

ART. 87

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

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

ART. 88

Prezentul Contract Colectiv de Muncă 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 pagina de internet, prin grija angajatorului.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ ÎNCHIEAT LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII BABEŞ-BOLYAI

ART. 89

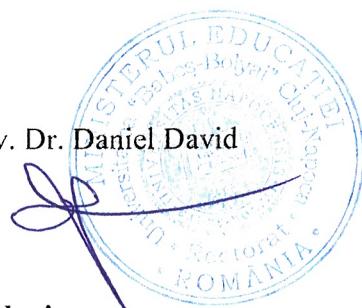
- (1) Universitatea „Babeş-Bolyai” va aplica clauzele negociate prin prezentul contract colectiv de muncă.
- (2) Părțile din prezentul contract colectiv de muncă nu vor da curs sesizărilor, plângerilor sau reclamațiilor anonime.
- (3) Prezentul Contract Colectiv de muncă la Nivelul Universității „Babeş-Bolyai” se completează cu prevederile legale în materie aflate în vigoare și ulterioare.

ART. 90

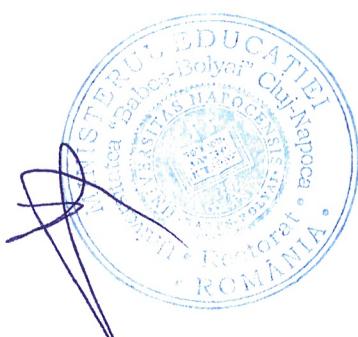
Încheiat astăzi, 18.04.2022, în 3 exemplare originale.

PĂRȚILE SEMNATARE:

Universitatea Babeş-Bolyai,
reprezentată prin Rector, prof. Univ. Dr. Daniel David



Sindicatul Universității Babeş-Bolyai
Reprezentată prin Președinte, Lect dr. Laura Olteanu



ANEXA 1

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 împuternicată 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 întâlni 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, spre aprobare.
- 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.

