

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”**

Inspectoratul Teritorial de Muncă
Nr. 118 din 19. SEP. 2018
din Registrul Unic de
evidență al contractelor
colective de muncă

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

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, a 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.C.P.D.S. - D.D.S. sub numărul 503 din data de 21.06.2017**, se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție de învățământ superior între:

1. Universitatea „Babeș-Bolyai”, reprezentată prin Rector Acad. prof. Ioan-Aurel Pop
2. Sindicatul Universității „Babeș-Bolyai”, reprezentată prin Președinte Lect. dr. Laura Olteanu

**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 „Babeș-Bolyai” și se obligă să respecte toate prevederile acestuia.

ART. 2

(1) Termenul angajator desemnează:

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

(2) Termenul de salariat desemnează persoana fizică care prestează 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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

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.C.P.D.S. – D.D.S. sub numărul 503 din data de 21.06.2017**. 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 șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminare.

(6) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără 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) 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) Principiul plății egale pentru muncă egală implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă pentru care este atribuită o valoare egală, eliminarea, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare, a oricărei discriminări directe sau indirecte.

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



S. G.



f.f.

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

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 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 interprează 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 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 la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate „Învățământ Superior” din 21.06.2017, 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. 7

(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.



**PROPUNERE DE CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEŞ-BOLYAI”**

(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. 8

Părțile convin să sărbătorescă 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. 9

În luna septembrie a fiecărui an universitar, semnatarii prezentului contract colectiv de muncă vor avea obligatoriu o întunire a comisiei de parteneriat social. Inițiativa aparține reprezentanților Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai”. 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, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI
ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ**

ART. 10

(1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 24 luni și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă. 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. 11

(1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011.

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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

(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) 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. 12

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

ART. 13

Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept conform art. 10 alin. (2);
- prin acordul părților;
- prin efectul legii.

ART. 14 (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 oricărei dintre părți.

(2) Atribuțiile, compoziția, organizarea și funcționarea comisiei de parteneriat social sunt stabilite prin Regulamentul 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 a contractului are dreptul de a se adresa instanțelor judecătoarești, în conformitate cu prevederile legale.

ART. 15

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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

CAPITOLUL III
TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

ART. 16

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

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

ART. 17.

(1) 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. 18

(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, 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 nivel 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.

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

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

ART. 19

(1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul condițiile art. 120, alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. Durata maximă legală a



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore fizice/săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 12 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 calamitați 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 sau plătite conform prevederilor aplicabile în vigoare la momentul prestării.

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

(6) Sporul pentru munca suplimentară se poate acorda numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai”.

(7) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.

(8) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții ori persoanelor angajate cu timp parțial, conform Legii nr. 153/2017.

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

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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEŞ-BOLYAI”

(4) 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. 21

(1) Personalul nedidactic, didactic auxiliar și cel de cercetare are dreptul conform reglementărilor interne la 30 minute pauză de masa.

(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 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. 23

(1) Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vîrstă 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.

(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 celelalte drepturi prevăzute de art. 32 din Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare.

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

ART. 24

(1) 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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEŞ-BOLYAI”

ART. 25

(1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegație, nu vor fi detașate decât cu acordul lor și nu vor fi concediate pentru motive care nu țin de persoana lor.

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

(3) Salariații care își desfășoară activitatea la locurile de muncă cu activități nucleare conform Legii 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. 26

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

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

(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 „Babeş-Bolyai”.

(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 Paști;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 Noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile lucrătoare, pentru sărbătorile corespunzătoare celor 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

Acordarea ca zi nelucrătoare a celei de-a treia zi Paști este opțiunea angajatorului, care poate decide acordarea acesteia.

ART. 27

(1) Dreptul la concediu de odihnă 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 între 5 -10 zile lucrătoare.

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru cadrele didactice se stabilește de către Consiliul de Administrație sau 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) Indemnizația de concediu se acordă salariatului înainte de plecarea în concediul de odihnă, la cererea salariatului, cu condiția asigurării finanțării.

(5) Personalul didactic, didactic auxiliar, personalul nedidactic și personalul de cercetare din Universitatea „Babeș-Bolyai” beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare, potrivit legii.

(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 a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar, când nu este posibil urmează ca zilele nefectuate să fie reprogramate.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

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

ART. 28

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

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare pentru tată dacă a urmat un curs de puericultură;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, sau al rudenilor 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
- h) îngrijirea sănătății copilului – 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 copii sau mai mulți copii), conform Legii nr. 91/2014 privind acordarea de zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului.
- i) donarea de sânge – 1 zi 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. 29

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații pot beneficia la 1 an calendaristic concediu fără salar 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/invățământ în condițiile legii.

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

(4) Un număr de 3 (trei) zile/an absențe nemotivate atrage demararea procedurii de cercetare disciplinară.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

ART. 30

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

CAPITOLUL IV
SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

ART. 31

(1) 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, înainte de întocmirea Contractului Instituțional.

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

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

(4) Încalcarea 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.

(5) 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) Salariul lunar cuprinde salariul de bază, compensațiile, indemnizațiile, 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.

(2) 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. 846/2017 pentru stabilirea salariului minim brut pe țară garantat în plată.

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



J. Lee

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

ART. 33

- (1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații.
- (2) Fiecarei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.
- (3) Salariile de bază pentru funcțiile de execuție sunt la gradația 0.
- (4) Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 5 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acesta, sunt următoarele:
- a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la Legea 153/2017 cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;
 - b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
 - c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;
 - d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;
 - e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

(5) Salariile de bază, salariile de funcție și indemnizațiile de încadrare se rotunjesc din leu în leu în favoarea salariatului.

(6) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

(7) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin. (4), corespunzător gradației deținute

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

ART. 34

(1) Personalul didactic și didactic-auxiliar din învățământ beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice și didactic-auxiliare existente la nivelul instituției de nivel superior 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 Universității „Babeș-Bolyai”.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

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

ART. 35

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.

ART. 36

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.

ART. 37

Pentru personalul didactic de predare din învățământ se acordă un spor de suprasolicitare neuropsihică, de 10% din salariul de bază, începând cu data de 1 decembrie 2018.

ART. 38

Indemnizațiile de hrană se acordă potrivit legii.

ART. 39

Pentru activitatea desfășurată de 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.

ART. 40 (1) De asemenea, salariații beneficiază de:

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



X6

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

- c) alte sporuri negociate prin prezentul contract colectiv de muncă, din venituri proprii, în condițiile legii;
- d) pentru personalul din cercetare care lucrează în condiții periculoase (radiații, noxe chimice) se adaugă un spor la salariul de bază, conform legii.
- e) personalul din învățământul superior poate beneficia, în condițiile legii, de drepturile conferite personalului din învățământul preuniversitar prin 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 compeltările ulterioare, pe baza aprobării senatului universitar.
- f) personalul care deține titlul științific de doctor beneficiază de o indemnizație lunară pentru titlul științific de doctor în quantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul.
- g) pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare sau penibile, salariații beneficiază de un spor de până la 15 % din salariul de bază, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respective, cu respectarea prevederilor legale în vigoare;
- h) în caz de deces al salariatului sau a unui membru de familie se poate acorda un ajutor de deces conform prevederilor legale.

(2) 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.

(3) 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. 41. (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, drepturi salariale suplimentare.

(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.

(4) Numărul și quantumul voucherelor de vacanță reprezentând indemnizația de vacanță se acordă în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

ART 42. (1) Salariul este confidențial, Universitatea „Babeș-Bolyai” având obligația de a lăsa măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

(2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariailor 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 cuvenite pe luna respectivă 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. 43. (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 lună jumătate din salariul net.

CAPITOLUL V
SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

ART. 44

(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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

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

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

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

ART. 45

(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, în condițiile legii, în cadrul comisiei de parteneriat social.

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

(3) Universitatea „Babeș-Bolyai” are obligația de a 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. 1014/2015 și respectiv H.G. nr. 1025/2003 prin care se dovedește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și speciale și lista cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă. Costul activității legate de obținerea avizului inspectoratului teritorial de muncă se suportă de către angajator.

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

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

ART. 46

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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

ART. 47

(1) Universitatea „Babeș-Bolyai” 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 sume 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 aceasta din venituri proprii.

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

(5) Angajatorul este obligată să supună controlului medical anual întregul personal angajat pe perioadă nedeterminată, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set de analize medicale privind bolile care intră în contradicție cu statutul de angajat în învățământul superior.

ART. 48

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, la nivelul Universității „Babeș-Bolyai” se va constitui un comitet de securitate și sănătate 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, stabilită de comun acord de către aceasta cu



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEŞ-BOLYAI”

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, 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 care 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. 49

(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, reparării - în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, laboratoare, ateliere, birouri etc.;
- dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, retroproiector, instalație audio-video, table și mijloace de scris nepoluante etc.;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv-educativ;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

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

ART. 50

(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.



[Signature]

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEŞ-BOLYAI”

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

(3) Personalul din învățământ beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice care aparțin de unitatea de învățământ superior precum și în polyclinici 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. 51

Universitatea „Babeş-Bolyai” are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

ART. 52

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

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

ART. 53

Universitatea „Babeş-Bolyai” poate asigura, integral sau parțial, din surse proprii, transportul și cazarea salariaților membri de sindicat care domiciliază în alte localități, în condițiile legii.

ART. 54

(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 diurna, conform prevederilor legale.



[Handwritten signatures]

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”**

(2) Copiii personalului didactic 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 scuși 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 Sindicatul Universității „Babeș-Bolyai” și angajații Universității, pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, Paștele și Crăciunul, prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii.

(4) 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.

(5) 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. 56

(1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) 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.

(3) Modificările apărute în condițiile schimbării legislației cu privire la încadrarea personalului plătit din fonduri publice (O.U.G. 79/2017), vor fi aduse la cunoștința angajaților.

(4) 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.

(5) Fac excepție de la prevederile alin. 4 situațiile în care, prin lege, sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul de funcții.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

ART. 57

(1) Până la aplicarea integrală a prevederilor Legii 153/2017 pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salarizarea se face la nivelul de salarizare pentru funcții similare.

(2) În situația în care nu există funcție similară în plată, se aplică prevederile legale în vigoare.

ART. 58

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

ART. 59

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

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

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

ART. 60

(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. 61

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

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

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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

ART. 62

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

ART. 63

(1) Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază. 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 Universității, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale.

ART. 64

(1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă și în cadrul contractelor individuale de muncă.

(2) Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Universității „Babeș-Bolyai” poate stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

ART. 65

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 lovitură de nulitate.

ART. 66

(1) 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:



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”**

- 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.

(2) 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.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă / vechime efectivă în învățământ.

ART. 67

(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 proceze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

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

(4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la art. 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) Actul adițional nu se încheie în situația în care modificarea contractului individual de muncă rezultă din lege (de exemplu: acordarea indexărilor, majorărilor salariale etc.).

ART. 68

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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

ART. 69

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

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

(3) Pe durata suspendării, pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă și contractelor individuale de muncă.

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

ART. 70

(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. 71

(1) Contractul individual de muncă poate înceta:

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

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

ART. 72

(1) Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:



[Handwritten signature]

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
- b) pe durata condeciului pentru carantină
- c) pe durata în care salariața este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de condeciere;
- d) pe durata condeciului de maternitate;
- e) pe durata condeciului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vîrstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- f) pe durata condeciului pentru îngrijirea copilului bolnav în vîrstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurențe, până la împlinirea vîrstei de 18 ani;
- g) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care condecierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetitive săvârșite de către acel salariaț;
- h) pe durata efectuării condeciului de odihnă;
- i) pe durata rezervării postului didactic.

ART. 73

(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 salariaț, 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. 74

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea reprezentanților Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai” semnatari a contractului colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate, în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) În cazul absenței consultării părții sindicale, angajatorul 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.



[Handwritten signature]

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEŞ-BOLYAI”

ART. 75

(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, 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 medicul de medicina muncii.

ART. 76

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

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

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

ART. 77

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

(2) În urma concedierilor individuale sau colective, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru personalul disponibilizat, în funcție de vechimea angajaților, comisia de parteneriat social de la nivelul Universității „Babeș-Bolyai”, stabilesc măsuri compensatorii conform prevederilor legale în vigoare.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

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

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

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

(5) 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.

(6) În cazul în care măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecționare profesională și a încheiat cu universitatea 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 ocasionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

ART. 78

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 înștiința 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 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



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEŞ-BOLYAI”

ART. 79

(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. 80

(1) Universitatea „Babeş-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) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și de specializare în țară și în străinătate;
- d) formare individualizată;
- e) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

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

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

ART. 81

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

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Universității „Babeş-Bolyai”.



[Handwritten signature]

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
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 afișare pe site-ul Universității „Babeș-Bolyai”.

ART. 82

(1) Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocasionate de participarea salariaților la cursurile și stagii de formare profesională inițiate de către acestea, în condițiile legii.

(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. 83

(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 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 toata 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. 84

(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.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEŞ-BOLYAI”

lucrătoare sau de până la 120 de ore. Salariatul care a beneficiat de prevederile acestui alinat 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. 85

Universitatea „Babeş-Bolyai” se obligă să consulte Sindicatul Universității „Babeş-Bolyai” în situația încheierii contractelor/programelor 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. 86

(1) Conducerea Universității „Babeş-Bolyai” are obligația de a invita reprezentantul Sindicatului Universității „Babeş-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 „Babeş-Bolyai”, respectiv, Consiliile Facultăților sunt obligate să invite la ședințele acestora reprezentanți ai Sindicatului Universității „Babeş-Bolyai” conform legii.

(3) Înștiințarea Sindicatului Universității „Babeş-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 „Babeş-Bolyai” în termen de 3 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței și se publică pe site-ul Universității „Babeş-Bolyai”.

(5) Universitatea „Babeş-Bolyai” sprijină participarea reprezentanților Sindicatului Universității „Babeş-Bolyai” la conferințe, seminarii, workshop-uri, la nivel național și internațional prin decontarea cheltuielilor de deplasare.

ART. 87



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEȘ-BOLYAI”

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

ART. 88

Universitatea „Babeș-Bolyai” are obligația să asigure suplinirea personalului aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare profesională/sindicală, stagii de pregătire 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. 89

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. 90

(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” asigură gratuit, în incinta ei, pentru activitatea Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai”, spațiul și mobilierul necesare, acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ), precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a Universității.

(3) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea Universității „Babeș-Bolyai” ori proprietatea Sindicatului „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. 91

(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. Aceștora li se recunoaște ultimul calificativ obținut anterior degrevării totale.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEŞ-BOLYAI”

(2) 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 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. 92

(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 quantum de 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

ART. 93

(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.

(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. 94

(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) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și sunt obligatorii pentru Universitatea „Babeș-Bolyai” și pentru Sindicatul Universității „Babeș-Bolyai”.

(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) Membriilor organelor de conducere ale Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai” li se asigură protecția legii contra oricărora forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEŞ-BOLYAI”

(5) Conform principiului recunoașterii reciproce, activitatea sindicală desfășurată de liderii Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai” poate constitui activitate specifică, în quantum stabilit de senatul universitar și va fi luată în considerare la întocmirea evaluării anuale a acestora. Totodată, Universitatea „Babeș-Bolyai” acordă membrilor organelor de conducere ale Sindicatului Universității „Babeș-Bolyai”, care lucrează nemijlocit în instituție, în calitate de salariați, dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile plătite pentru activități sindicale.

(6) Universitatea „Babeș-Bolyai” recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Sindicatul Universității „Babeș-Bolyai” de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

ART. 95

(1) Universitatea „Babeș-Bolyai” și Sindicatul Universității „Babeș-Bolyai” se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

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

ART. 96

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. 97

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 a Cartei Sociale Europene, adoptată de Parlamentul României prin Legea nr. 74/1999.

ART. 98

(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 ale Universității „Babeș-Bolyai”, cu propunerি vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII „BABEŞ-BOLYAI”

ART. 99

Prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivelul Universității „Babeş-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. 100

(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.

Încheiat astăzi, 16.07.2018, în 3 exemplare originale.

Părțile semnatare:

Universitatea „Babeş-Bolyai”,
reprezentată prin Rector Acad. prof. Ioan Aurel Pop



Sindicatul Universității „Babeş-Bolyai”,
reprezentată prin Președinte Lect. dr. Laura Olteanu

