

13 / 18.04.2016

**Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice**  
**Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară,**  
**Cluj-Napoca**



**F.N.S. ALMA MATER**



**SINDICATUL U.S.A.M.V.**  
**CLUJ-NAPOCA**

Universitatea de Științe Agricole  
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

**REGISTRATURA**

Nr. 5997 din 18.04.2016

Inspectoratul Teritorial de Muncă Cluj  
Nr. 216 / ... / ... 06.06.2016  
din Registrul Unic de  
evidență al contractelor  
colective de muncă

# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

**SINDICATUL U.S.A.M.V.C.N.**  
al cadrelor didactice, personalului didactic auxiliar,  
personalului de cercetare și personalului nedidactic din  
cadrul U.S.A.M.V. Cluj-Napoca

**LA NIVELUL**  
**UNIVERSITĂȚII DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI**  
**MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA**

**2016-2018**

**Valabil până la 11.04.2018**





**SINDICATUL U.S.A.M.V.**  
CLUJ-NAPOCA



**SINDICATUL U.S.A.M.V.C.N.**  
al cadrelor didactice, personalului didactic auxiliar,  
personalului de cercetare și personalului nedidactic din cadrul  
U.S.A.M.V. Cluj-Napoca

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL  
UNIVERSITĂȚII DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI  
MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA**

**PĂRȚILE CONTRACTANTE**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, art.12 și al Art.128 și art.137-138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate de învățământ superior, între:

1. Sindicatul USAMV din Cluj-Napoca, al cadrelor didactice, personalului didactic auxiliar, personalului de cercetare și personalului nedidactic din cadrul U.S.A.M.V. Cluj-Napoca, numită în continuare SINDICATUL USAMVCN, reprezentat de:

Prof. dr. Brudașcă GHEORGHE	-Președinte
Prof.dr. Silviu APAHIDEAN	-Vicepreședinte
Lector dr. Ioana ROMAN	-Vicepreședinte
Lector dr. Alexandru TODEA	-Vicepreședinte
Adm. Fin. Constantin BORDEA	-Vicepreședinte
Prof.dr. Aurel DAMIAN	-Secretar general
Prof.dr. Teofil OROIAN	-Membru Cons.

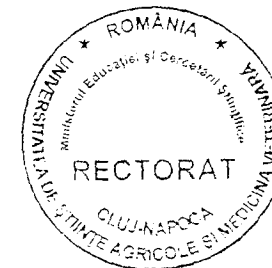
2. Conducerea Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară Cluj-Napoca, numită în continuare USAMV, reprezentată în baza Hotărârii CA al USAMV Cluj-Napoca, nr 5210/05.04.2016, de:

Prof.dr. Cornel CATOI	- Rector
Prof.dr. Ioana POP	- Prorector
Conf.dr. Leon MUNTEAN	- Prorector
Ec. Viorel PORUȚIU	- Director general administrativ
Ec.dr. Aurelia MARIAN	- Director economic
Ec. Dana MUREȘAN	- Resurse umane
Cons. Juridic Silvia MIHALI	- Jurist



## CUPRINS

	Pag.
CAPITOLUL I - Dispoziții generale .....	4
CAPITOLUL II - Contractul individual de muncă .....	6
CAPITOLUL III - Sănătatea și securitatea în muncă .....	10
CAPITOLUL IV - Salarizarea și alte drepturi salariale .....	13
CAPITOLUL V - Timpul de muncă și timpul de odihnă .....	17
CAPITOLUL VI - Măsuri de protecție socială a salariaților și facilități acordate acestora .....	20
CAPITOLUL VII - Formarea și perfecționarea profesională ...	22
CAPITOLUL VIII - Drepturile sindicale ca organizații și ca reprezentanți ai salariaților USAMV Cluj-Napoca .....	23
CAPITOLUL IX - Proceduri revendicative .....	25
CAPITOLUL X - Dispoziții finale .....	25
ANEXA 1 - Contract individual de muncă .....	27
ANEXA 2 - Fișa individuală a postului .....	30
ANEXA 3 - Regulamentul privind organizarea și funcționarea comisiilor paritare .....	31
ANEXA 4 - Fișa postului tipizată la nivel național, pentru învățământul superior, elaborată în baza Statutului personalului didactic și de cercetare .....	32



## CAPITOLUL I

### DISPOZIȚII GENERALE

**Art.1.** Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt pe deplin egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de instituție, recunoscându-se parteneri permanenți, se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia și îl consideră izvor de drept conform principiului "pacta sunt servanda".

**Art.2.** Părțile vor face eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în USAMV Cluj-Napoca, cu respectarea prevederilor legii, a Cartei USAMV Cluj-Napoca și a Regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat, conform legislației în vigoare (în special, Legea nr. 40/2011. din 31/03/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, Legea nr. 62/2011 - Legea dialogului social, Contractul colectiv de muncă unic la nivel de sector de activitate învățământ superior și cercetare -C.C.M.U.N.S.I.S.C).

**Art.3.** (1) Contractul Colectiv de Muncă are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale USAMV Cluj-Napoca și salariaților membri de sindicat și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin contracte individuale de muncă încheiate la nivelul USAMV Cluj-Napoca, avându-se în vedere prevederile prezentului contract colectiv de muncă. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare (C.C. M.U.N. S. I.S.C., art.3, alin 2)).

(3) Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă pentru toți salariații angajatorului, USAMV Cluj-Napoca.

(4) Părțile contractante garantează ca, în perioada de aplicare a contractului 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 precum și din prezentul contract colectiv de muncă.

(5) Eventuale modificări ale prezentului Contract Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Universitate vor face obiectul unor noi negocieri.

**Art.4.** (1) Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde drepturi și obligații reciproce ale părților în stabilirea condițiilor de muncă și a priorităților reciproce ale părților în promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților și a intereselor profesionale specifice din USAMV Cluj-Napoca.

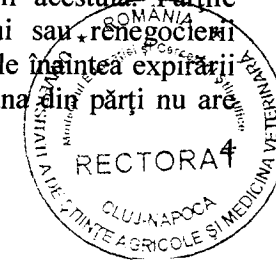
(2) Prezentul contract colectiv de muncă are drept scop stabilirea drepturilor minimale ale membrilor de sindicat salariați ai USAMV Cluj-Napoca, cu privire la:

- a) contractul individual de muncă;
- b) sănătatea și securitatea în muncă;
- c) salarizare și alte drepturi bănești;
- d) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- e) protecția socială;
- f) formarea și perfecționarea profesională
- g) alte prevederi privind drepturile și obligațiile părților.

(3) Negocierea contractului colectiv de muncă se face de către Sindicatul U.S.A.M.V.C.N., al cadrelor didactice, personalului didactic auxiliar, personalului de cercetare și personalului nedidactic din cadrul U.S.A.M.V. Cluj-Napoca și conducerea USAMV Cluj-Napoca.

**Art.5.** Părțile se angajează ca în perioada negocierilor să nu declanșeze conflicte de muncă sau alte acțiuni de protest, respectiv să nu efectueze concedieri pentru motive neimputabile salariaților.

**Art.6.** (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de doi ani (L 62/2011, Art.141, alin 1) cu posibilitatea de prelungire, intrând în vigoare la data înregistrării acestuia. Părțile convin asupra prelungirii valabilității contractului sau renegocierii clauzelor sale parțial sau total cu cel puțin 45 de zile înainte expirării termenului pentru care a fost încheiat. Dacă nici una din părți nu are



inițiativa renegocierii lui, contractul se prelungește automat pentru o perioadă de încă 1 (un) an. Conform Legii nr. 62/2011 și a Codului Muncii, prevederile prezentului Contract produc efecte asupra tuturor salariaților din USAMV Cluj-Napoca.

(2) Prezentul contract poate fi modificat prin acordul părților de câte ori este necesar. Modificările aduse produc aceleași efecte, de la data înregistrării, constituie anexe la prezentul contract, făcând parte integrantă din acesta.

(3) Propunerea de modificare se notifică celeilalte părți, conform Legii 62/2011, iar negocierile cu privire la modificare nu vor putea începe mai târziu de 15 zile lucrătoare de la data notificării și nici mai devreme de 48 de ore.

(4) În perioada de la depunerea cererii de notificare și următoarele 15 zile lucrătoare de la începerea negocierilor, potrivit alineatului (3) din prezentul articol, USAMV Cluj-Napoca se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă pentru motive neimputabile salariaților, legate de modificarea propusă prezentului contract, iar sindicatul semnatar să nu declanșeze acțiuni revendicative.

**Art.7.** (1) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.

(2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează potrivit dreptului comun. Dacă și după aceasta există îndoială, interpretarea se va face în înțelesul favorabil al salariaților, în limitele legii.

(3) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, în scopul sporirii eficienței activității concomitent cu întărirea motivării salariaților pentru munca prestată, prin forme de salarizare și modalitățile de acordare a sporurilor, reglementarea regimului de lucru, caracterul minim al unor drepturi, regimul drepturilor câștigate precum și cele referitoare la salariații ce nu au fost reprezentați la negocierea prezentului contract colectiv de muncă dar au aderat ulterior la acesta conform Anexei 3, părțile convin să constituie o comisie paritară. Această comisie este împuternicită să modifice, în aplicare, prevederi ale prezentului contract la solicitarea structurilor sindicale și patronale aferente.

a) Competența, componența, organizarea și funcționarea Comisiei Paritare se stabilesc prin regulamentul din Anexa 3 la prezentul contract.

b) Declanșarea procedurii prevăzute la alineatul 3 nu constituie impediment pentru sesizarea instanței de judecată, potrivit prevederilor legii.

c) Adoptarea unei hotărâri de către Comisia Paritară, în condițiile prevăzute în Anexa 3 împiedică sesizarea instanței, iar dacă sesizarea a avut loc, judecata încetează.

**Art.8.** (1) Contractele individuale nu pot prevedea drepturi sub limitele stabilite în prezentul contract colectiv de muncă la nivelul unității.

(2) Drepturile salariaților cuprinse în prezentul contract colectiv de muncă nu pot afecta alte drepturi colective sau individuale recunoscute anterior.

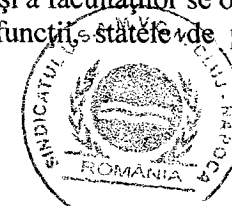
(3) Dacă prin reglementările anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări, cu excepția cazului în care, prin lege, se dispune în mod expres altfel.

(4) Contractul individual de muncă se va încheia pe baza fișei postului, care constituie anexa la contractul individual de muncă și care nu pot conține clauze abuzive și contrare principiilor subordonării unice.

**Art.9.** Toate reglementările legale considerate mai favorabile membrilor de sindicat, care intervin în privința drepturilor ce decurg din acest contract colectiv de muncă, se integrează de drept în acest contract. În cazurile în care noi reglementări legale necesită particularizări ale contractului colectiv de muncă la specificul facultăților, serviciilor, departamentelor etc, acestea vor face obiectul unor noi anexe la prezentul contract.

**Art.10.** (1) În scopul salarizării și al acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente și a constituirii surselor necesare conform legislației în vigoare.

(2) Conducerea universității și a facultăților se obligă să prezinte sindicatului, la cerere, statele de funcții, statele de plată, modul de



stabilire a salariilor și sumele care revin de drept în funcție de alocațiile bugetare și alte surse financiare, conform Art.158, alin.2, Codul Muncii.

(3) Pentru fundamentarea acțiunilor întreprinse în scopul apărării și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, conform Legii dialogului social nr. 62/2011 republicată, angajatorul va pune la dispoziția organizațiilor sindicale reprezentative ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de acestia reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

**Art.11.** (1) În temeiul art 5, alin 2 din C.C.M.U.N.S.I.S.C părțile convin plata de către salariații care nu sunt membri de sindicat, cu acordul scris al acestora, a unei contribuții lunare, doar pentru durata desfășurării negocierilor colective, contribuție de 1 % din salariul tarifar, dar care să nu depășească valoarea cotizației sindicale.

Această contribuție va fi reținută de către Serviciul Resurse Umane-Salarizare începând cu data de 01 a lunii următoare înregistrării prezentului contract, cu acordul scris al acestora.

(2) Cotizația plătită de membrii Sindicatului USAMVCN în cuantum de maximum 1% din salariul tarifar realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit și se reține de către Serviciul Resurse Umane-Salarizare.

**Art.12.** În fiecare an, conducerea USAMV Cluj-Napoca va prezenta în conformitate cu Legea educației naționale (art 130, alin 2) și alte prevederile legale, Raportul privind situația USAMV Cluj-Napoca, din punct de vedere profesional, economic și social, analiza acestuia și măsurile ce se impun fiind discutate în cadrul comisiei paritare în termen de maxim 30 de zile calendaristice.

## CAPITOLUL II

### CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**Art.13.** În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

**Art.14.** Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

**Art.15.** (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Anexa 1 a prezentului contract.

(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 anexată la Contractul individual de muncă al acestuia. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu angajatorul, în prezența liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat. Art 52

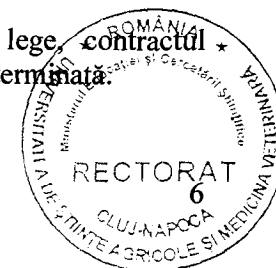
**Art.16.** (1) În USAMV Cluj-Napoca contractele individuale de muncă se încheie între Rector ca reprezentant legal a USAMV Cluj-Napoca și salariați.

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

(3) La solicitarea salariatului, organizația sindicală din care face parte acesta poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

**Art.17.** (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 individual de muncă cu timp parțial, în condițiile legii și ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) USAMV Cluj-Napoca se obligă să aducă la cunoștința salariaților, în termenul legal, posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora pe site-ul universității .

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

(6) La angajarea prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara Universității obțin aceleași rezultate salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.

**Art.18.** (1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv, în cadrul C.C.M.U.N.S.I.S.C și în cadrul contractelor individuale de muncă. Art 57

**Art.19.** (1) pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din USAMV Cluj-Napoca, la încheierea contractului individual de muncă, se stabilește o perioadă de probă după cum urmează:

- 30 de zile calendaristice pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic;

- 90 de zile calendaristice pentru personalul de conducere, îndrumare și control;

- 3 luni pentru absolvenții instituției la debutul lor în profesie, cu excepția salariaților care ocupă funcții didactice.

(2) pe durata perioadei de probă salariații beneficiază de toate drepturile și au toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, prezentul contract de muncă, regulamentul intern și contractul individual de muncă.

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

**Art.20.** Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

**Art.21.** (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă;

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alineatul (4) sau la art.17 alin.(2) din Codul muncii, în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract.

(6) În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data realizării acordului de voință al părților.

(7) Dacă contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data aducerii la cunoștință, în scris, al salariatului.

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



**Art.22.** (1) delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se face în conformitate cu prevederile Codului muncii.

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

**Art.23.** (1) Contractul individual de muncă se poate suspenda în cazurile expres prevăzute de legislația muncii 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 părții 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, contractului colectiv încheiat la nivelul USAMV Cluj-Napoca, contractelor individuale de muncă.

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

**Art.24.** (1) Personalul didactic titular care beneficiază de permis de invaliditate, i se va rezerva catedra/postul didactic pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care se constată redobândirea capacității de muncă și, deci, încetarea calității de pensionar. Rezervarea catedrei/postului didactic încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.

(2) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de 100% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile și adaosurile de care salariatul ar fi beneficiat dacă s-ar fi aflat în activitate.

**Art.25.** (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.

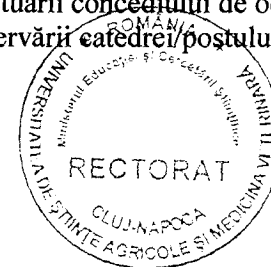
(2) Contractul individual de muncă încetează de drept în situațiile prevăzute de art.56 din Codul muncii.

**Art.26.** (1) Este interzisă concedierea salariaților:

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care salariații este însărcinată;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, conform legislației în vigoare;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinate repetate săvârșite de către acel salariat;
- j) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- k) pe durata rezervării catedrei/postului didactic.





**Art.27.** (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

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

(3) desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

**Art.28.** (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.

(2) În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, salariatul beneficiază de o compensație, conform legii în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă în condițiile Art.64 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 compen-satorii, conform legii.

**Art.29.** (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 a cauzei care determină concedierea.

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

**Art.30.** (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art.69 și art.70 din Codul muncii.

(2) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, măsurile vor afecta în ordine:

- contractele de munca ale salariaților care solicita plecarea din unitate;

- contractele de munca ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

- contractele de munca ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare;

(3) În cazul în care la nivelul unitatii exista mai multe posturi de aceeași natura și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desfiintate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale a persoanelor ce le ocupa.

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

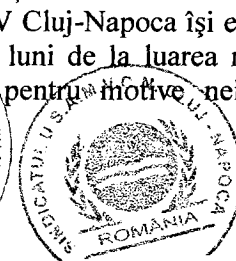
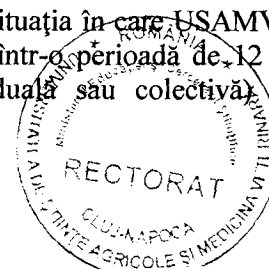
a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;

b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;

(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 un act adițional la contractul individual de muncă prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea angajatorului o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va pretinde acestuia despăgubiri și nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional

(6) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adopta de comisia paritară la nivelul instituției.

**Art.31.** În situația în care USAMV Cluj-Napoca își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile



salariaților are obligația de a încunoștința organizațiile sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Unitatea va reangaja fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă pentru motivele prevăzute la (art.30, alin 2 și 3 din prezentul contract colectiv de muncă), 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.

(2) Personalul didactic care a fost transferat în etapa de restrângere de activitate va reveni pe postul/catedra avut(ă), angajatorul având obligația să comunice în scris salariatului decizia luată.

**Art.32.** (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului încetarea contractului individual de muncă de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție și, respectiv 20 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere. Salariatul nu este obligat să-și motiveze demisia.

(2) În cazul în care angajatorul refuză înregistrarea demisiei, salariatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.

## CAPITOLUL III

### SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

**Art.33.** (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 nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

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

**Art.34.** (1) Conducerea instituției împreună cu Sindicatul USAMVCN va nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, în condițiile legii.

(2) Angajatorul împreună cu sindicatul USAMVCN va efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin.(1).

(3) Universitatea 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 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 semnatar al contractului colectiv de muncă la nivel de instituție.

**Art.35.** Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, sătămătoare, 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 zile și 10 zile lucrătoare.

**Art.36.** (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerea universității va prevedea în proiectul de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

(2) La cererea organizațiilor sindicale, angajatorul va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentului, în cadrul comisiei paritare.

(3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă de către acesta din venituri proprii.

(4) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la sănătatea și securitatea muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii. Nerespectarea obligațiilor ce revin angajatorilor privind protecția 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 complet de analize medicale.

**Art.37.** (1) La nivelul fiecărui angajator se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă. Modalitatea de constituire a acestuia și timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă - considerat timp efectiv lucrat - vor fi prevăzute în regulamente sau hotărâri.

(2) În cel mai scurt timp posibil de la încheiere prezentului contract se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia,

obligațiile ce revin angajatorilor și salariaților în conformitate cu reglementările Ministerului Muncii, Familiei și Solidarității Sociale. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă.

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

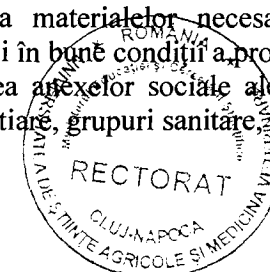
(4) Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, pentru cei care își schimbă locul sau felul muncii, pentru cei care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

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

(6) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

**Art.38.** (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, birouri etc.;
- dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, retroproiector, instalație audio-video, table și mijloace de scris nepoluante etc. ;
- dotarea laboratoarelor cu echipamente de exhaustare, pentru diminuarea emisiilor poluante;
- 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.



(4) Copiii personalului din învățământul superior admiși pe locurile finanțate de la bugetul de stat, au prioritate și beneficiază de gratuitate în internate și cămine studențești. În acest scop, Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice alocă pentru studenți sumele necesare, iar instituțiile de învățământ superior asigură cazarea gratuită în cămine studențești.

**Art.44.** (1) În vederea alocării sumelor prevăzute la art 43, alin.(4), unitățile de învățământ superior au obligația ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului universitar, să transmită Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice tabelele cu numărul studenților care urmează cursurile instituției de învățământ superior și care beneficiază de gratuitate la cazare.

(2) USAMV Cluj-Napoca sprijină sindicatul pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: ziua Femeii, 1 Iunie, Crăciunul și Anul Nou etc. prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii, în condițiile legii.

## CAPITOLUL IV

### SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

**Art.45.** (1) Gestiunea sistemului de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ universitar de stat se asigură de ordonatorii principali de credite și de Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice .

(2) Ordonatorul principal de credite are obligația să stabilească salariile de bază, salariile funcțiilor de bază, indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură stabilite potrivit legii, să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansarea în gradații, în condițiile legii și cu consultarea sindicatului (art.6 Legea 284/2010).

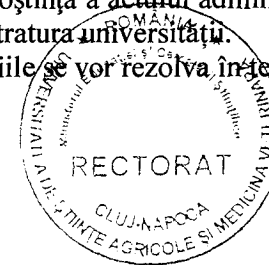
**Art.46.** (1) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, salariile de funcție și indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, premiile, stimulentele și alte drepturi în bani și în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din instituție (art.9 Legea 284/2010).

(2) Se vor acorda personalului didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare din venituri proprii și alte sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare, în condițiile legii. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective în comisia paritară a universității (C.C.M.U.N.S.I.S.C, Art.34).

(3) Salariul brut cuprinde salariul de bază, salariul funcției de bază, sporurile, indemnizațiile, compensațiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din universitate (art.12 Legea 284/2010).

Contestația poate fi depusă în termen de 15 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință a actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la registratura universității.

Contestațiile se vor rezolva în termen de 10 zile lucrătoare.



Persoana nemulțumită de răspuns se poate adresa instanței de contencios administrativ sau, după caz, instanței judecătorești competente potrivit legii, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării soluționării contestației în scris (art.30 Legea 284/2010).

**Art.47. A** (1) Personalul didactic de predare poate fi salarizat și prin plata cu ora sau prin cumul, potrivit prevederilor art.288 din Legea 1/2011.

(2) Potrivit prevederilor Art.9 din anexa nr. 2 din Legea 284/2010 pentru personalul din instituțiile de învățământ superior, senatele universitare pot stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 12 clase de salarizare succesive celei deținute, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii.

(3) Personalul didactic de predare din învățământul superior primește un spor pentru conducătorii de doctorat de 1% pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 5% din salariul de bază (art.10 anexa 2 a legii 284/2010).

(4) 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. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza deciziei rectorului/directorului unității/instituției prevăzută în anexa nr. 5 din C.C.M.U.N.S.I.S.C, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale.

**B** (1) Salariații personal didactic și didactic auxiliar beneficiază de:

a) spor pentru vechimea în muncă, calculată după cum urmează:

Tranșa de vechime	Spor la salariul de bază
3-5 ani	5%
5-10 ani	10%
10-15 ani	15%

15-20 ani	20%
peste 20 ani	25%

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

b) spor de 25% din salariul de bază pentru personalul care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte din timpul normal de lucru și nu beneficiază de program redus;

c) personalul didactic și didactic auxiliar cu o vechime neîntreruptă în învățământ de peste 10 ani beneficiază de un spor de stabilitate de 15% inclus în salariul de bază. Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice va face demersurile necesare pentru ca în noua lege a salarizării, perioadele în care personalul didactic sau didactic auxiliar s-a aflat în concediu fără plată, conform Legii educației naționale nr. 1/2011 și prezentului contract colectiv, în concediu pentru creșterea copilului de până la 2 ani (3 ani), precum și pe perioada stagiului militar să nu întrerupă vechimea pentru acordarea sporului de stabilitate;

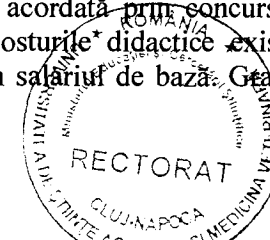
d) pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare religioasă, salariatului i se acordă o zi liberă plătită sau un spor de 100% din salariul de bază, în condițiile legii;

e) din veniturile proprii ale instituțiilor de învățământ se pot stabili anual salarii diferențiate, reprezentând o creștere de până la 30% a salariilor de bază, fără ca aceste sume să constituie bază de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale;

f) alte sporuri negociate prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul instituțiilor și unităților prevăzute în anexa nr. 5, din venituri proprii, în condițiile legii.

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

(2) Personalul didactic din învățământul superior beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul instituției și reprezintă 25% din salariul de bază. Gradația de merit se acordă pe o



perioadă de 5 ani pe baza unei proceduri și criterii clare stabilite împreună cu sindicatul.

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

b) în caz de deces al unui cadru didactic din învățământul superior, moștenitorii legali beneficiază de un ajutor în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate (unul din bugetul asigurărilor sociale și patru din venituri proprii).

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

(4) În proiectul de buget, respectiv fila de buget a fiecărei instituții/unități prevăzute în anexa nr.5 se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia.

**Art.48.** Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații potrivit Art.11 alin. (2) din Legea 284/2010, respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:

- gradația 1 - de la 3 la 5 ani - 3 clase succesive de salarizare suplimentare față de nivelul minim al fiecărei funcții;

- gradația 2 - de la 5 la 10 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 1;

- gradația 3 - de la 10 la 15 ani - două clase succesive de salarizare suplimentare față de cele deținute pentru gradația 2;

- gradația 4 - de la 15 la 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 3;

- gradația 5 - peste 20 de ani - o clasă succesivă de salarizare suplimentară față de cele deținute pentru gradația 4.

Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă, prin acordarea claselor de salarizare.

**Art.49.** (1) Salarizarea pentru personalul nedidactic se face conform O.G. nr. 10/2008., Legii nr. 284 - Legea cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, Legii nr. 283/2011 cu respectarea următoarelor principii:

a) USAMV nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară, care se stabilește prin hotărâre de Guvern.

b) salariul brut al personalului nedidactic este compus din salariul de bază la care se adaugă sporurile și indemnizațiile prevăzute de lege, care nu fac parte din salariul de bază;

c) salariul de bază este diferențiat pe funcții, grade și trepte profesionale, între limite, potrivit legii, în funcție de complexitatea și importanța muncii depuse; acesta include sporul pentru vechime în muncă și compensațiile tranzitorii;

d) pe lângă salariul de bază, personalul nedidactic beneficiază, după caz, de sporuri pentru condiții de muncă;

e) din veniturile proprii ale USAMV pot fi majorate salariile, în condițiile legii;

(2) Nivelul salariului de bază negociat pentru un program complet de lucru nu va fi sub cel prevăzut de legislația în vigoare.

**Art.50.** (1) Părțile contractante convin ca salariații USAMV pot să beneficieze în condițiile legii, de următoarele drepturi:

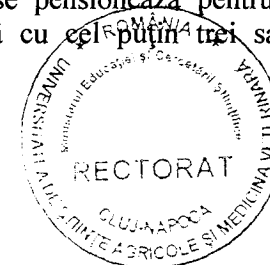
a) pentru personalul didactic, în caz de deces, se acordă celor îndreptățiți un ajutor de deces în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate, din bugetul asigurărilor sociale de stat (Art.12 anexa nr. 2 a legii 284/2010)

b) un sprijin financiar acordat de conducerea USAMV Cluj-Napoca sindicatului, din venituri proprii, în valoare de minim 50 RON/salariat pentru fiecare eveniment prilejuit de: Sărbătorile de iarnă, Sărbătorile de Paște, ziua de 8 Martie și ziua de 1 Iunie ( în limita fondurilor disponibile).

c) tichete de masă pentru zilele lucrătoare (Art.12 L 284/2010). în limita fondurilor disponibile;

d) o primă de instalare, echivalentă cu un salariu, pentru angajații cu domiciliul în alte localități

e) salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin trei salarii de bază avute în luna pensionării;



f) salariații care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate, împreună cu indemnizația prevăzută la lit.e).

g) un premiu anual la valoarea salariului de bază care se acordă la finele anului calendaristic, conform legii.

h) tichete de vacanță, din venituri proprii, în condițiile legii. Tichetele se acordă odată cu indemnizația de concediu.

i) unitățile de învățământ superior și de cercetare, bibliotecile centrale universitare și casele universitare pot acorda ajutoare sociale și tichete cadou din venituri proprii, în condițiile legii.

j) de tichete de creșă, în condițiile legii.

**Art.51.** (1) Personalul care s-a aflat în concediu plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 7 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și personalul ale cărui raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, la reluarea activității, își păstrează gradul sau treapta profesională în care a fost încadrat anterior suspendării și beneficiază de salariul de bază aferent gradului sau treptei profesionale.

(2) Pentru personalul prevăzut la alin. (1), gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se stabilește conform legilor speciale aplicabile (Art.16 Legea 284/2010)

**Art.52.** (1) Instituția de învățământ superior prin ordonatorul de credite poate acorda premii lunare în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevăzut în statul de funcții, cu încadrare în fondurile aprobate prin buget. Premiile se pot acorda în cursul anului salariaților care au realizat sau au participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției. Sumele neconsumate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar, coroborat cu Art.9 din Legea 285/2010.

(2) Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, cu consultarea sindicatului.(Art.23 Legea 284/2010)

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

Prin C.C.M.U.N.S.I.S.C, Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice se angajează să facă demersurile necesare pentru ca în noua lege a salarizării, să se acorde:

a) gradația de merit și personalului didactic auxiliar din învățământul superior precum și personalului didactic auxiliar din cadrul bibliotecilor centrale universitare;

b) un salariu de bază plătit de angajator mamei, pentru nașterea fiecărui copil;

c) ajutorul de deces în quantum de pana la 5 salarii ale persoanei decedate personalului din cercetare, biblioteci centrale universitare și Casele universitare;

d) salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin 3 salarii de bază avute în luna pensionării;

e) un ajutor financiar care reprezintă echivalentul în lei a 100 euro pentru personalul didactic de predare în vederea achiziționării de cărți, respectiv taxa de membru la o organizatie de specialitate, taxa de participare la simpozioane, conferințe la care salariatul are lucrare acceptată;

f) a recunoaște în mod unitar și fără discriminare ca spor salarial ciclul 3 de pregătire (doctorat) datorită gradului de specializare suplimentar.

g) Instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 5, vor acorda personalului didactic, nedidactic și de cercetare, din venituri proprii, și alte sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare, în condițiile legii.

