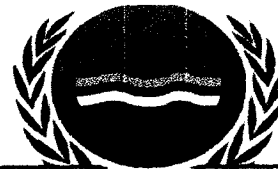


13 / 18.04.2016

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

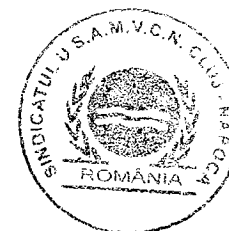
În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, art.12 și al Art.128 și art.137-138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de unitate de învățământ superior, între:

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.

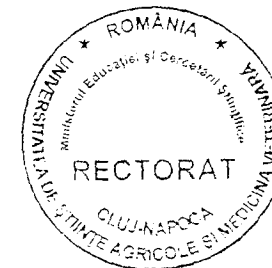
2. Conducerea Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară Cluj-Napoca, numită în continuare USAMV, reprezentată în baza Hotărârii CA al USAMV Cluj-Napoca, nr 5210/05.04.2016, de:

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.

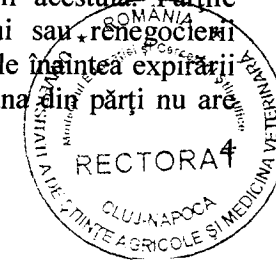
(2) Prezentul contract colectiv de muncă are drept scop stabilirea drepturilor minimale ale membrilor de sindicat salariați ai USAMV Cluj-Napoca, cu privire la:

- 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 semnat 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.

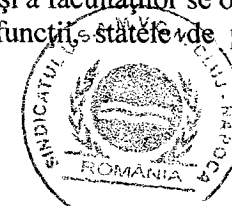
(3) Dacă prin reglementările anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări, cu excepția cazului în care, prin lege, se dispune în mod expres altfel.

(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

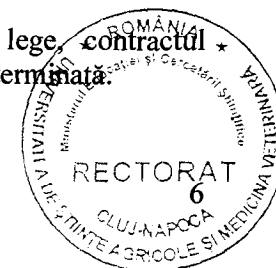
Art.16. (1) În USAMV Cluj-Napoca contractele individuale de muncă se încheie între Rector ca reprezentant legal a USAMV Cluj-Napoca și salariați.

(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:

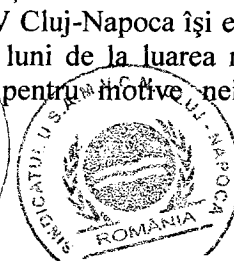
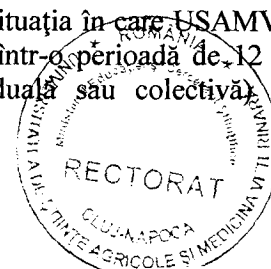
a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;

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.

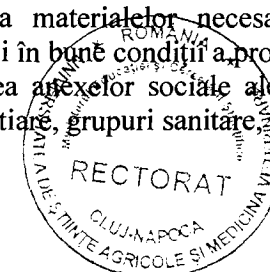
(4) Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, pentru cei care își schimbă locul sau felul muncii, pentru cei care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(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.



- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se stabilesc de către instituția de învățământ superior și sindicatul USAMVCN.

(3) În fiecare an în cadrul comisiei paritare, în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, se prezintă raportul privind starea învățământului și cercetării.

Art.39. (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.

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

(3) Personalul din învățământ beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice care aparțin de unitatea de învățământ superior precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice și Ministerul Sănătății. Analizele medicale se vor realiza gratuit în baza trimerii 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.40. (1) Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii, în condițiile stabilite conform legii.

(2) Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice se obligă ca, împreună cu Ministerul Sănătății, să stabilească incompatibilitățile de ordin medical cu funcția didactică și să elaboreze nomenclatorul bolilor profesionale pentru personalul din învățământ.

Art.41. (1) Angajatorul 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) USAMV Cluj-Napoca va asigura, cu acordul sindicatelor, trecerea salariaților care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante și, după caz, recalificarea profesională a acestora.

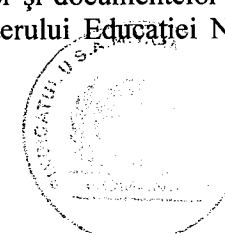
(3) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente de muncă este suportată potrivit OUG nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare.

Art.42. USAMV Cluj-Napoca va asigura, integral sau parțial, din surse proprii, transportul și cazarea angajaților care domiciliază în alte localități, în condițiile legii, în urma unei decizii a comisiei paritare în limita bugetului alocat.

Art.43. (1) Personalul din învățământ și cercetare universitară beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei și a tratamentului, în bazele de odihnă și tratament, precum și în alte spații contractate de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale. În acest sens, Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice va sprijini demersurile FNS Alma Mater, în vederea obținerii unui număr cât mai mare de bilete de odihnă și tratament pentru salariații din învățământ, în perioada vacanțelor școlare.

(2) Personalul didactic care însoțește studenții în tabere și/sau excursii de studii în țară, beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și masa.

(3) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate didactică sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și beneficiază de gratuitate la cazarea în cămine și internate, conform normelor și instrucțiunilor în vigoare, cu respectarea legii. Copiii întregului personal din învățământul superior și din bibliotecile centrale universitare sunt scutiți de plata taxelor percepute pentru eliberarea actelor și documentelor școlare, de acces în bibliotecile din sistemul Ministerului Educației Naționale și Cercetării Științifice



(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;

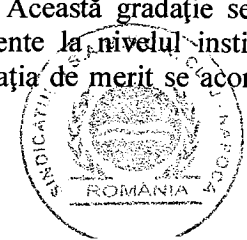
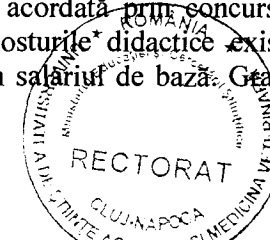
d) pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare religioasă, salariatului i se acordă o zi liberă plătită sau un spor de 100% din salariul de bază, în condițiile legii;

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:

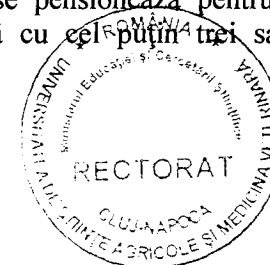
a) pentru personalul didactic, în caz de deces, se acordă celor îndreptățiți un ajutor de deces în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate, din bugetul asigurărilor sociale de stat (Art.12 anexa nr. 2 a legii 284/2010)

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;

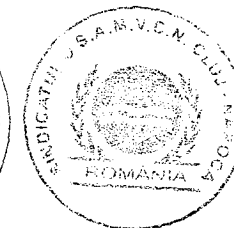
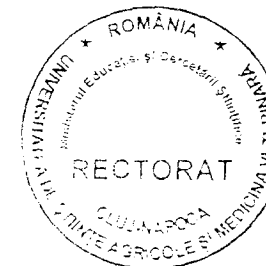
c) ajutorul de deces în quantum de pana la 5 salarii ale persoanei decedate personalului din cercetare, biblioteci centrale universitare și Casele universitare;

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 reprezinta 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.



CAPITOLUL V

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.53. (1) Norma didactică cuprinde activitățile menționate în LEN, art.287 și alte prevederi legale ulterioare. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și este de cel mult 16 ore săptămânal, iar restul activităților, până la norma de 40 de ore / săptămână sunt activități prevăzute de lege.

(2) Norma didactică se calculează ca normă medie săptămânală, indiferent de perioada anului universitar în care este efectuată și se stabilește conform LEN.

(3) Norma didactică săptămânală medie, calculată în ore convenționale pentru activitățile didactice, este cea stabilită prin Art.Art.287 alin. 10 și 11 din Legea educației naționale, părțile angajându-se să nu depășească limita maximă.

(4) Pentru restul categoriilor de angajați în cel mai scurt timp posibil de la care prezentul contract produce efecte se va stabili norma de lucru, specific fiecărui loc de muncă de către conducere și sindicat.

Art.54. (1) Stabilirea și modificarea programului de lucru, precum și stabilirea normativelor pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic se face împreună cu sindicatul semnatar a prezentului contract.

(2) Durata timpului de muncă al personalului didactic este de 40 ore săptămânal, în medie de 8 ore pe zi, și se realizează prin săptămâna de lucru de 5 zile.

Art.55. (1) Salariații care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani, respectiv până la 7 ani, la recomandarea medicului, pot lucra în program de minim 1/2 normă, fără să li se afecteze calitatea de salariat și vechimea integrală în muncă - învățământ.

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

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

(4) Salariatele care beneficiază de dispozițiile alin (3) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale.

(5) 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 delegare și nu vor fi detașate decât cu acordul lor.

Art.56. (1) Începutul și sfârșitul programului zilnic de lucru se stabilește pe categorii de personal de conducerea USAMV Cluj-Napoca cu consultarea sindicatelor.

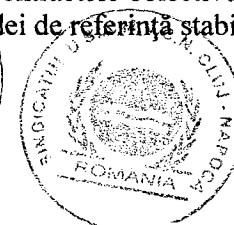
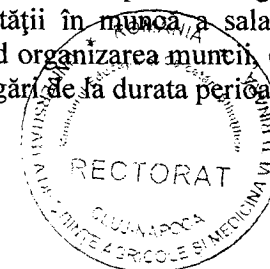
(2) USAMV Cluj-Napoca are obligația de a aduce la cunoștiința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la sediul său, la loc vizibil.

Art.57. (1) Salariații USAMV Cluj-Napoca pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare. Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori altor cauze de forță majoră, salariații au obligația de a presta muncă suplimentară cerută de angajator.

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin.



(3) , dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) -(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Orele suplimentare prestate în condițiile al.(1) de către personalul didactic auxiliar și nedidactic se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acestora.

(7) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la aliniatul (6), în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită prin adăugarea unui spor de 100% din salariul de bază corespunzător duratei acesteia.

Art.58. (1) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții activitatea prestată în intervalul cuprins între orele 22,00-6,00 cu posibilitatea abaterii, în cazuri justificate, cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

(2) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic, conform unui Regulament elaborat de Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice e cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative din învățământ.

Art.59. (1) Timpul de odihnă are următoarele forme:

- a) personalul nedidactic și didactic auxiliar are dreptul la o pauză de masă de 15 minute, care se include în programul de lucru. Programul de efectuare a pauzei de masă se stabilește prin regulamentul intern;
- b) repausul zilnic a cărui durată nu poate fi mai mică de 12 ore;
- c) repausul săptămânal care se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În situațiile în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, prin contractul individual de muncă se vor stabili cazurile în care zilele de repaus săptămânal sunt acordate și în alte zile ale săptămânii sau cumulativ pe o perioadă mai mare, precum și cele în care se acordă plata sub formă de spor. În această situație, salariații vor beneficia de un spor la salariu de 100% din salariul de bază.

Art.60. (1) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie- (Anul Nou);
- 8 martie, pentru femei, cu recuperare;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai- (Ziua Muncii);
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului, (Legea 202/2008)
- 30 noiembrie, Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul

României;

- 1 decembrie-(Ziua Națională a României);
- 25 și 26 decembrie- (Crăciunul);
- 2 zile lucrătoare pentru fiecare dintre sărbătorile religioase anuale declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

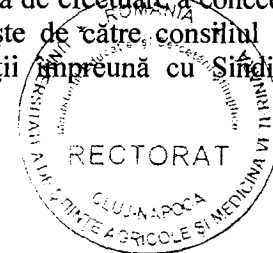
Art.61. (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la concediu de odihnă plătit, potrivit legii. Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| - până la 5 ani vechime | 21 zile C.O. lucrătoare |
| - între 5 și 15 ani vechime | 24 zile C.O. lucrătoare |
| - peste 15 ani vechime | 28 zile C.O. lucrătoare |

(2) 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, etc.), la care se adaugă în plus între 5-10 zile lucrătoare,

(3) Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic din instituțiile de învățământ superior și din bibliotecile centrale universitare beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare, potrivit legii. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul instituției.

(4) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către consiliul de administrație sau de către senatul universității împreună cu Sindicatul USAMV în funcție de



interesul universității și al celui în cauză până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor (Art.143, alin (1) Legea 53/2003).

(5) Cadrele didactice beneficiază, unde este posibil, de un concediu de odihnă de 62 de zile lucrătoare.

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

(7) În luna august nu se vor organiza, de regulă, activități universitare.

Art.62. (1) Salariații au dreptul la zile lucrătoare libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile;
- b) nașterea unui copil - 5 zile + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;
- c) căsătoria unui copil - 3 zile;
- d) decesul soțului/soției sau a rudelor până la gradul III inclusiv (copil, părinți, bunici, frați/ suroril) ale salariatului - 5 zile;
- e) schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile;
- f) decesul socrilor salariatului - 3 zile.

(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) Pentru personalul nedidactic care asigură suplینirea salariaților prevăzuți la alin.(1), acesta va fi remunerat corespunzător pentru activitatea suplimentară prestată/orele efectuate în locul beneficiarului zilelor libere plătite, în limita legii.

Art.63. (1) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22,00 și 6,00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

(2) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte beneficiază fie de program de lucru redus cu o oră față de durata

normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, fie de un spor la salariu de 25 % din salariul de bază pentru orele de muncă prestate. La nivelul instituției se va hotărî cu privire la aplicarea prevederilor acestui alineat, prin consultarea angajatului.

(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți, în măsura posibilităților.

(4) Pentru munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se aplică prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare (art.17 și 18 din Legea 284/2010 coroborat cu Art.9 din Legea 285/2010).

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

(6) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc de către ordonatorul de credite împreună cu cu sindicatul, în limita prevederilor din regulamentul prevăzut la Art.21 din legea 284/2010, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens (art.14 Legea 284/2010).

Art.64. (1) Salariații care își completează studiile au dreptul la concedii fără plată a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior sau alte forme de învățământ, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de licență/absolvire/disertație pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior;



b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la până 90 de zile lucrătoare de concediu fără plată, acordate de conducerea universității.

Art.65. (1) Salariații pot beneficia și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților.

(2) În cazul decesului părintelui aflat în concediu de creștere a copilului, la cerere, soțul supraviețuitor va beneficia de concediul pentru creșterea copilului rămas neutilizat la data decesului.

CAPITOLUL VI

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ A SALARIAȚILOR ȘI FACILITĂȚI ACORDATE ACESTORA

Art.66. (1) Contractul individual de muncă, implicit fișa postului se pot modifica în ceea ce privește felul muncii, atribuțiile, locul de muncă și drepturile salariale numai prin acordul părților, în conformitate cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă, potrivit prevederilor legale.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare referitoare la felul muncii, sarcini, locul de muncă sau drepturile salariale nu dă dreptul USAMV Cluj-Napoca să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă.

(3) Detașarea salariatului se face numai cu acordul scris al acestuia, în condițiile și cu drepturile prevăzute de legislația în vigoare, cu excepția personalului didactic de predare.

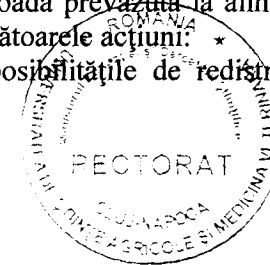
Art.67. (1) În cazurile de restrângere a activității ori de reorganizare a acesteia, care implică desfacerea contractului de muncă, administrația va comunica în scris organizațiilor sindicale numărul total al posturilor propuse a fi desființate, structura acestora, justificarea tehnico-economică și măsurile de protecție socială. Comunicarea se va face cu 15 zile calendaristice înainte de începerea curgerii termenului de preaviz prevăzut în prezentul contract de muncă.

(2) Sindicatul va analiza justificările prezentate de către conducere și își va exprima punctul de vedere cu 10 zile înaintea luării deciziei finale, pentru a se ține seama de intereselor sindicaliștilor.

(3) În urma concluziilor exprimate prin punctele de vedere ale părților, conducerea are obligația de a anunța salariații asupra numărului și structurii posturilor care se reduc, specificând natura acestora.

(4) În perioada prevăzută la alineatul (1), conducerea se obligă să întreprindă următoarele acțiuni:

a) să identifice posibilitățile de redistribuire a salariaților în cadrul instituției;



b) dacă organizează cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională, să includă cu prioritate la aceste cursuri persoanele cărora ar urma să li se desfacă contractul de muncă;

c) să ia în considerare posibilitatea reconversiei profesionale prin organizare de cursuri sau trimiterea angajatului la cursuri organizate de terți.

Art.68. În situația în care desfacerea contractului de muncă nu poate fi evitată, conducerea are obligația de a comunica în scris fiecărui salariat afectat de această măsură:

a) termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract de muncă;

b) dacă îi oferă sau nu un alt loc de muncă, ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională.

Art.69. În cazul personalului didactic și de cercetare, măsura de desfacere a contractului de muncă va avea la bază criteriile prevăzute în Statutul personalului didactic.

Art.70. (1) În cazul personalului didactic, didactic auxiliar sau tehnic-administrativ, la luarea măsurii de desfacere a contractului de muncă pentru reducerea de posturi vor fi avute în vedere următoarele criterii:

a) competența profesională dovedită prin calitatea activității depuse, îndemnare, aptitudini, motivațiile în muncă;

b) vechimea totală în muncă și în specialitatea postului ocupat;

c) nivelul studiilor;

d) încadrarea în disciplina muncii, etica profesională și comportamentul în instituție;

e) vechimea în aceeași instituție de învățământ;

f) protecția persoanelor cu handicap.

(2) În cazul în care departajarea nu se poate realiza potrivit alineatului (1) se va ține seama de următoarele:

a) măsura nu poate afecta ambii soții dacă aceștia lucrează în aceeași instituție; este recomandabil să se desfacă contractul de muncă al soțului care venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se desfacă contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post neavizat pentru reducere;

b) măsura să nu afecteze mai întâi persoanele care sunt unice susținătoare de familie sau au în îngrijire mai mult de 3 copii;

c) măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în întreținere copii, necăsătoriți sau divorțați care au copii în întreținere, bărbați văduvi, femeile văduve, precum și salariații, bărbați sau femei, care mai au cel mult trei ani până la pensionare la cererea lor.

Art.71. (1) La aplicarea efectivă a restrângerii de activitate măsurile vor afecta în ordine:

a) personalul didactic sau nedidactic care optează să plece din instituția de învățământ pe motivul restrângerii de activitate;

b) contractele de muncă cumulate la salariații din afara Universității sau de pensionari, consultanții, precum și ale celor angajați în alte activități plătite cu caracter permanent;

c) contractele de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare.

Art.72. (1) Contractul de muncă al unui salariat reprezentat de sindicat nu poate fi desfăcut pentru motive neimputabile lui decât cu consultarea obligatorie a sindicatului din care face parte.

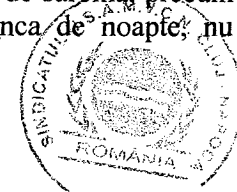
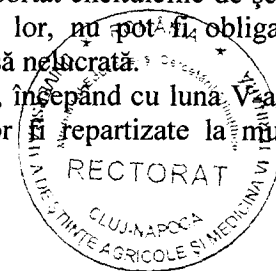
(2) Administrația va putea desface contractul individual de muncă al salariatului pentru nerespectarea obligațiilor contractuale, numai în condițiile legii.

(3) Orice tip de anchetă, investigație etc referitoare la posibile abateri disciplinare sau profesionale se vor analiza și discuta în prezența celui în cauză, de către o comisie stabilită conform prevederilor legale, la care participă reprezentatul sindicatului.

(4) Măsura de reducere a personalului ca urmare a restrângerii activității nu poate afecta pe cei care, potrivit legii sau contractului colectiv de muncă, dispun de protecție.

Art.73. (1) Persoanele care, în urma unui curs de perfecționare, au încheiat un contract prin care se obligă să lucreze o anumită perioadă în instituția care a suportat cheltuielile de școlarizare și care nu au fost concediate din culpa lor, nu pot fi obligate la plata despăgubirilor pentru perioada rămasă nelucrată.

(2) Salariatele, începând cu luna V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi



chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegație și nu vor fi detașate decât cu acordul lor.

CAPITOLUL VII

FORMAREA ȘI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art.74. (1) USAMV Cluj-Napoca 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.

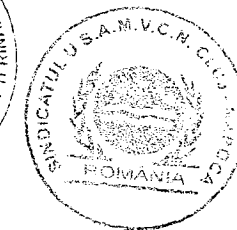
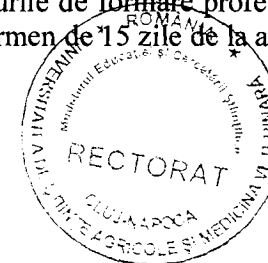
(3) Perfecționarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

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

(5) USAMV Cluj-Napoca se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea organizației sindicale reprezentative semnatare a contractului colectiv de muncă încheiat.

(6) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate la nivelul unității/instituției.

(7) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare la sediul instituției.



(8) USAMV Cluj-Napoca va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acesta, în condițiile legii.

(9) 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.

(10) În cazul scoaterii totale din activitate, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind, pe perioada cursurilor/stagiilor de formare profesională de toate drepturile salariale care i se cuvin.

(11) Perioada cât salariații participă la cursuri/stagii de formare profesională, cu scoaterea parțială/totală din activitate constituie vechime în muncă/în învățământ/la catedră

(12) Angajatorii se obligă să consulte organizația sindicală reprezentativă în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

Art.75. (1) Prin "formare și perfecționare profesională" părțile convin să înțeleagă orice procedură de calificare, recalificare, specializare și perfecționare, prin care salariatul își lărgeste și/sau aprofundează domeniul de competență obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceasta, recunoscută de M.E.C.T.S., M.M.S.S. sau de USAMV Cluj-Napoca.

(2) Formarea și perfecționarea profesională se face ținând seama de următoarele principii:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară calificarea și/sau perfecționarea, căile de realizare, adaptarea programului anual și controlul acestuia, se fac de comun acord de către conducerea USAMV Cluj-Napoca și sindicatele semnatare;

b) formarea și perfecționarea profesională a salariaților cerută de instituția de învățământ superior se va face pe cheltuiala acesteia. În acest caz salariatul are obligația încheierii unui act adițional la contractul individual de muncă prin care salariatul se obligă să își continue activitatea la USAMV Cluj-Napoca pe o perioadă de 1-5 ani (această perioadă se va negocia înainte de încheierea actului adițional).

În cazul în care salariatul părăsește USAMV Cluj-Napoca înaintea perioadei fixate prin actul adițional din motive imputabile lui, va suporta cheltuielile de formare și perfecționare proporțional cu perioada nelucrată;

c) în cazul în care instituția urmează să-și modifice parțial profilul de activitate, va informa și consulta sindicatele semnatare înainte de aplicarea măsurii și, dacă este posibil, va oferi propriilor salariați posibilități materiale în vederea dobândirii noilor competențe pe care le va comporta profilul instituției, înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare sau perfecționare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, administrația va analiza cererea împreună cu sindicatul, stabilind condițiile în care USAMV Cluj-Napoca suportă cheltuielile aferente cursului;

e) disponibilitatea USAMV Cluj-Napoca de a sprijini formarea continuă și perfecționarea prin doctorat;

f) obligația USAMV Cluj-Napoca de a suporta finanțarea doctoratului, cu excepția cheltuielilor legate de susținerea examenului de doctorat, pentru cadrele didactice la USAMV Cluj-Napoca; obligația USAMV Cluj-Napoca de a suporta taxele pentru cursurile de perfecționare și conversie profesională organizate în cadrul USAMV Cluj-Napoca pentru personalul didactic auxiliar și nedi-dactic membrii de sindicat;

g) salariații USAMV și copii acestora beneficiază de reducere cu 50% a taxei de școlarizare pentru efectuarea studiilor universitare.



CAPITOLUL VIII

DREPTURILE SINDICALE CA ORGANIZAȚII ȘI CA REPREZENTANȚI AI SALARIAȚILOR USAMV CLUJ-NAPOCA

Art.76. Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru ceilalți salariați libertatea de opinie.

USAMV Cluj-Napoca se obligă să adopte o poziție neutră, imparțială și de parteneriat față de organizațiile sindicale și de reprezentanții acestora.

Art.77. (1) Părțile convin că, potrivit legii, prin contractul colectiv de muncă la nivel de instituție și prin actele adiționale la acesta, Conducerea universității are obligația de a asigura prezența reprezentanților Sindicatului USAMVCN în toate forurile de conducere executivă și deliberativă, la ședințele Senatului Universității, a Comisiilor Senatului, Consiliului de Administrație, Comisia de Etica etc anunțând în scris cu cel puțin 48 de ore înainte data, ora, locul desfășurării și ordinea de zi a ședinței și documentele care vor fi discutate. (Art.78, C.C.M.U.N.S.I.S.C.)

(2) Conducerea facultăților au obligația de a asigura prezența reprezentanților Sindicatului USAMVCN la ședințele Biroului Consiliului facultății și Consiliului facultății. (Art.78, C.C.M.U.N.S.I.S.C.)

(3) Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizației sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

(4) Hotărârile consiliilor de administrație vor fi comunicate în scris organizației sindicale în termen de 2 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

(5) În termen de 15 zile de la semnarea prezentului contract Sindicatul USAMVCN va notifica în scris forurile de conducere componența reprezentanților pentru fiecare for în parte.

Art.78. (1) Conducerea Universității se obligă să asigure condițiile necesare desfășurării activității sindicale după cum urmează:

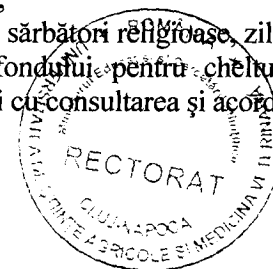
- a) să pună la dispoziția sindicatului întreaga documentație tehnică, economică și financiară a instituției
- b) să asigure în mod gratuit spațiul, mobilierul și mijloacele tehnice și materiale necesare desfășurării activității sindicale;
- c) să sprijine înființarea unor baze materiale cu destinație socială, culturală și sportivă și să permită salariaților, membri de sindicat, utilizarea gratuită acestora;
- d) să asigure protecția liderilor de sindicat și reprezentarea acestora în toate organele de conducere executivă și deliberativă;
- e) să sprijine sindicatul semnatar în dezvoltarea relațiilor internaționale;
- f) să rețină, la solicitarea sindicatului, cotizația de sindicat pe statul de funcții și să transfere sumele respective în contul sindicatului, conform prevederilor legale.
- g) baza materială cu destinație cultural-sportivă-recreativă proprietate USAMV sau aflată în administrarea acesteia este folosită, fără plată, pentru acțiuni permanente sau ocazionale organizate de sindicat, angajator sau organizațiile studențești legal constituite.

(2) Conducerea USAMV Cluj-Napoca se obligă să identifice și să adopte împreună cu sindicatul USAMVCN soluții privind problema repartizării și/sau construirii de locuințe pentru salariații Universității.

(3) Conducerea USAMV Cluj-Napoca are obligația, conform prevederilor legale, să constituie Fondul pentru cheltuieli sociale din care se vor suporta:

- cheltuieli pentru reducerea costului biletelor de tratament, în condițiile din , C.C.M.U.N.S.I.S.C în vigoare;
- construirea/ amenajarea și întreținerea de creșe și grădinițe pentru copii salariaților, precum și cantine-bufet pentru salariați;
- construirea/ amenajarea și întreținerea de oficii și grupuri sanitare la locurile de muncă, la capacitate corespunzătoare, cu dotare specifică, cel puțin la nivelul prevăzut de normele generale de sănătate și securitate în muncă;
- aniversări, sărbători religioase, zile dedicate copilului și femeii.

Utilizarea fondului pentru cheltuieli sociale se face de către administrație numai cu consultarea și acordul sindicatului.



Art.79. (1) Membrii de sindicat aleși în funcții de conducere sindicală pe o anumită perioadă de timp se bucură de toate drepturile legale ale personalului din învățământ pe perioada cât sunt în funcții și/sau la revenirea pe post.

(2) Pe perioada exercitării funcției și doi ani după încetarea acesteia, salariații din conducerea sindicatului nu pot fi afectați de restrângeri/reduceri de activitate. Este interzis conducerii USAMV Cluj-Napoca să desfacă contractul individual de muncă al salariatului pentru motive ce privesc activitatea sindicală.

(3) Orice decizie de modificare sau desfacere a contractului individual de muncă al salariaților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, pe perioada mandatului și trei ani după expirarea acestuia, pentru motive neimputabile lor și fără acordul organului colectiv de conducere ales al sindicatului, este nulă de drept.

(4) Reprezentanții aleși în organele executive ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului de lucru, fără a li se diminua drepturile salariale, după cum urmează:

- pentru personalul didactic – reducerea normei didactice cu 2 ore
- pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic – 1 zi/lună

Zilele neutilizate pentru activitate sindicală într-o lună nu pot fi reportate pentru luna următoare.

Art.80. Conducerea universității recunoaște dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale semnatar de a urmări la locul de muncă modul în care le sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă și în contractele individuale.

Art.81. Organizația sindicală semnatară recunoaște dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară și materială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplina muncii sau care aduc prejudicii angajatorului.

Art.82. USAMV Cluj-Napoca, împreună cu sindicatul semnatar, se obligă să aducă la cunoștința salariaților, prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

CAPITOLUL IX

PROCEDURI REVENDICATIVE

Art.83. Prin revendicare părțile convin să înțeleagă plângerea determinată de o abatere, abuz, interpretare sau o aplicare greșită a oricărei prevederi a prezentului contract sau a relațiilor de muncă în general.

Art.84. (1) Orice salariat individual sau prin sindicat poate depune la conducerea instituției o petiție scrisă în termen de cel mult 5 (cinci) zile lucrătoare de la producerea sau constatarea unui eventual incident.

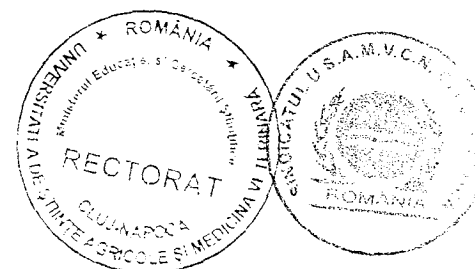
(2) Petiția trebuie să poarte semnătura autorului/autorilor acesteia, existând obligația înregistrării și datării ei.

(3) Anonimele nu sunt luate în considerare.

(4) În orice situație se pleacă de la prezumția de nevinovăție, de aceea până la definitivarea soluției nu se folosesc termeni acuzatori sau defăimători, sub sancțiunea prevederilor regulamentare, civile sau penale, după caz.

Art.85. În termen de 15 de zile lucrătoare de la înregistrarea plângerii, conducerea Universității împreună cu sindicatul va analiza petiția și va comunica petentului hotărârea luată.

Hotărârea poate fi atacată în termen de 15 zile de la luarea la cunoștință de către petent, respectându-se instanțele și prevederile legale în materie.



CAPITOLUL X

DISPOZIȚII FINALE

Art.86. (1) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate minimale și obligatorii; ele se aplică de drept salariaților reprezentați de Sindicatul USAMVCN.

(2) În vederea realizării scopurilor propuse, Sindicatul USAMVCN are dreptul garantat de lege de a folosi mijloace specifice, cum sunt: negocierile, procedurile de soluționare a litigiilor prin mediere, arbitraj sau conciliere, petiția, protestul, mitingul, demonstrația și greva, potrivit statutelor proprii în condițiile prevăzute de lege.

Art.87. Contractele individuale și anexele specifice nu pot include prevederi contrare legii și clauzelor cuprinse în prezentul contract.

Art.88. (1) Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractului colectiv la nivel de ramură învățământ superior vor fi puse în acord cu prevederile acestuia din urmă.

(2) 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.

Art.89. (1) USAMV Cluj-Napoca recunoaște existența și funcționarea Comisiei Mixte Paritare, precum și prezența în Comisiile Senatului și Birourile Consiliilor facultăților, în Senatul USAMV și Consiliile facultăților, a reprezentanților sindicatului din USAMV Cluj-Napoca.

(2) Înștiințarea sindicatului privind întrunirea comisiilor, a comisiei paritare, consiliului de administrație, consiliului facultății, biroul consiliilor de facultate etc se face cu cel puțin 48 de ore înaintea ședinței, comunicând ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.

(3) Comisia mixtă paritară funcționează conform regulamentului din anexa 3.

Art.90. (1) Sindicatul USAMVCN are menirea și căderea reprezentării intereselor salariaților, membri ai acestora.

(2) Pentru toate categoriile de personal reprezentate de către Sindicatul USAMVCN intervenția altor organizații/reprezentanți nu va fi acceptată și va fi considerată nulă de drept.

(3) Prevederile de mai sus nu exclud dreptul individual de a prezenta în nume personal sugestii sau propuneri asupra diferitelor probleme privind USAMV Cluj-Napoca.

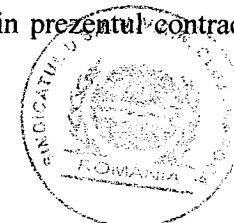
Art.91. Liderii sindicali sau delegați ai acestora au dreptul și obligația de a verifica modul de aplicare a prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, respectiv a contractelor individuale de muncă în cadrul instituției de învățământ superior, pe toată durata valabilității lor, de a veghea la respectarea legislației din domeniu și de a acționa pe orice cale legală pentru a asigura aplicarea acestora.

Art.92. Trimestrial se vor organiza întâlniri între Administrație și Biroul Executiv al Sindicatului USAMVCN/ședințe ale Comisiei Paritare pentru a se analiza modul cum se îndeplinesc prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Art.93. În scopul apărării drepturilor prevăzute în legislația națională, în pactele, tratatele și convențiile internaționale, la care România este parte, precum și în Contractele colective de muncă și promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale și sportive ale membrilor de sindicat (L 54/2003, art 1, alin 1), în virtutea principiului consultării partenerilor sociali în luarea deciziilor (LEN 1/2011, art 118, lit k) coroborat cu principiul fundamentării deciziilor pe dialog și consultare (LEN 1/2011, art 3, lit t) conducerea universității va colabora direct cu sindicatul semnatar în elaborarea normelor și regulamentelor care privesc condițiile de muncă, salarizarea, drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă (L 130/1996, art.1).

Art.94. Nerespectarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă atrage după sine deschiderea conflictului colectiv de muncă conform Legii 62/2011 cât și aplicarea prevederilor Art.51 alin2 și art.53 alin.2 din Legea 54/2003.

Art.95. (1) Face parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă următoarele anexe:



- Anexa 1 - Contractul individual de muncă;
- Anexa 2 - Fișa individuală a postului;
- Anexa 3- Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei paritare de soluționare a litigiilor;
- Anexa 4 - Fișa postului tipizată;
- Anexa 5 - Locurile de muncă cu condiții speciale – se întocmește ulterior în condițiile legii;

(2) De asemenea, fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție toate protocoalele încheiate între părți pe parcursul valabilității prezentului contract, precum și modificările acestuia.

(3) Prezentul contract colectiv de muncă își produce efectele începând cu data înregistrării lui de către una din părți în condițiile prevăzute de Legea nr.62/2011 – Legea dialogului social.

Sunt valabile doar exemplarele ce au pe fiecare pagină ștampila părților contractante.

Acest contract, redactat în 6 (șase) exemplare, a fost semnat azi 11 Aprilie 2016 de către părțile contractante reprezentate prin:

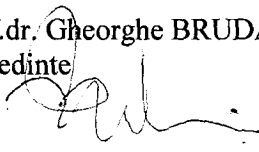
UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE
AGRICOLE ȘI MEDICINĂ
VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

SINDICATUL USAMV CN


Prof.dr. Cornel CĂTOI
Rector



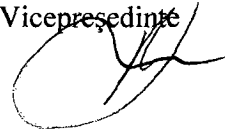
Prof.dr. Gheorghe BRUDAȘCĂ
Președinte




Prof.dr. Ioana POP
Prorector



Prof.dr. Silviu APAHIDEAN
Vicepreședinte



Conf.dr. Leon MUNTEAN
Prorector



Lector.dr. Ioana ROMAN
Vicepreședinte



Ec. Viorel PORUȚIU
Director General Administrativ



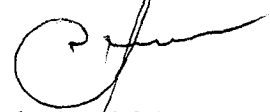
Lector.dr. Alexandru TODEA
Vicepreședinte



Ec.dr. Aurelia MARIAN
Director Economic



Constantin BORDEA
Adminimistrator Financiar



Ec. Dana MUREȘAN
Șef Serviciu Resurse Umane



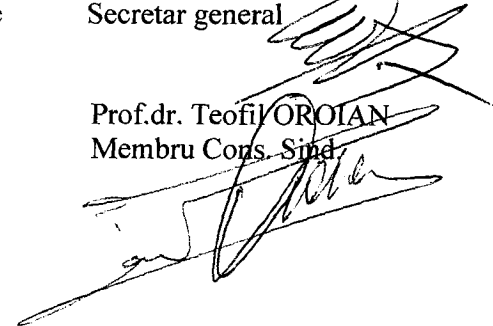
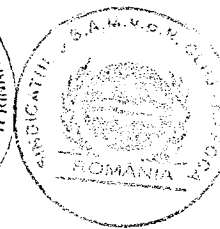
Prof. dr. Aurel DAMIAN
Secretar general



Silvia MIHALI
Jurist



Prof.dr. Teofil OROIAN
Membru Cons. Sindr.

ANEXA 1

UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI
MEDICINA VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA
Str. Mănăștur nr.3-5
C.U.I. 4288381

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Tipul contractului: durată

Incheiat și înregistrat sub nr..... / în registrul General de Evidență al
Salariaților

A. Părțile contractului

Angajator – Persoana juridică/fizică: **UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA** cu sediul în str. Mănăștur nr.3-5, cod fiscal 4288381, reprezentată legal prin **Prof.univ.dr.Cătoi Cornel, în calitate de RECTOR,**

Și

Salariatul/salariața:

D-nul (D-na) domiciliat(ă) în mun..... str. nr....., ap....., jud., posesor al actului de identitate C.I. seria nr..... eliberat de la data de, CNP, autorizație de munca/permis ședere în scop de munca seria.... nr. din data.....,

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

B.

Obiectul

contractului:.....

C. Durata contractului:

a) **Nedeterminată**, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de ...

b) **Determinată**, de la data de până la data de

D. Locul de muncă:

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment/ etc.).....

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

E. Felul muncii:

- Funcția/meseria:, cod COR conform Clasificării Ocupațiilor din România;

F. Artibuțiile postului (cele prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă)

F1. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

1. cunoștințele și experiența;
2. complexitatea, creativitatea și diversitatea activităților;
3. contacte și comunicare;
4. condiții de muncă;
5. incompatibilități și regimuri speciale;

G. Condiții de muncă:

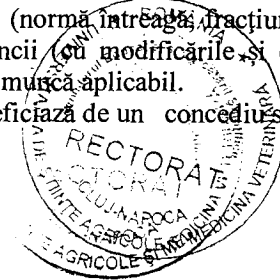
1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr.31/1991.
2. **Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale** de muncă potrivit Legii nr.263/2010 privind sistemul public de pensii publice și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările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

H. Durata muncii:

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

I. Concediul anual de odihnă are o durată de ... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă), conform Legii nr.53/2003- Codul Muncii (cu modificările și completările de rigoare) sau contractului colectiv de muncă aplicabil.

De asemenea beneficiază de un concediu suplimentar de zile.



J. Salariul:

1. Salariul brut lunar de încadrare este de lei .

2. Alte elemente constitutive:

- a) sporuri : - spor pentru vechime în muncă % lei.
- b) indemnizații -
- b1) prestații suplimentare în bani -
- b2) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură -
- c) prestații suplimentare în natură -
- d) alte adaosuri -

2. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele de repaus săptămânal se compensează cu timp liber corespunzător sau se plătesc cu sporuri, corespunzător Legii nr.53/ 2003 sau contractului colectiv de muncă.

4. Data /datele la care se plătește salariul este (sunt): 14 a lunii

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

Echipament individual de protecție....., echipament individual de lucru....., materiale igienico-sanitare, alimentație de protecție....., alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă.

L. Alte clauze

- a) perioada de probă este de 30 zile calendaristice ;
- b) perioada de preaviz, în cazul concedierii, este de 20 zile lucrătoare, conform Legii 53/2003-Codul Muncii sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de 10 zile calendaristice, conform contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d) în cazul în care salariatul urmează să-și desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art.18 alineatul (1) din Legea nr.53/2003-Codul Muncii se vor regăsi și în contractul individual de muncă;
- e) alte clauze

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul , are în principal , următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă.
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal.
- c) dreptul la concediul de odihnă anual.
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament.

e) dreptul la securitate și sănătate în muncă.

f) dreptul la acces la formare profesională.

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

- a)obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin fișei postului.
- b)obligația de a respecta disciplina muncii.
- c)obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu.
- d)obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate.
- e)obligația de a respecta secretul de serviciu.
- f)obligația de a se supune obiectivelor de performanță individuale impuse, precum și criteriilor de evaluare a realizării acestora – stabilite prin fișa postului.

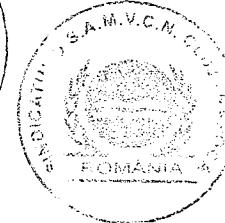
3.Angajatorul are,în principal,următoarele drepturi:

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

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

- a)să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității.
- a1) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă,din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege.
- b)să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c)să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă.
- d)să elibereze,la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate.
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal al acestuia.
- f)să evalueze salariatul numai după obiectivele de performanță individuale impuse, precum și după criteriile de evaluare a realizării acestora – stabilite prin fișa postului.

N. Dispoziții finale:



Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr.53/2003 și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/ramurii.

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

Prezentul contract s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

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

ANGAJATOR,
UNIVERSITATEA DE ȘTIINTE AGRICOLE ȘI
MEDICINA VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA

FIȘA POSTULUI

RECTOR,

ANGAJAT,

.....

Semnătură
Data

CONSILIER JURIDIC

D-nul/d-na:

Cap.I ASPECTE GENERALE

Denumirea postului:

Serviciul:

Postul căruia îi este subordonat:

Posturi cu care colaborează:

Studii necesare:

Scopul postului:

Cap.II ASPECTE DE CONȚINUT ALE ACTIVITĂȚII POSTULUI

Responsabilitatea postului:

Principalele atribuții și sarcini:

**Cap.III RESPONSABILITĂȚI PRIVIND SECURITATEA ÎN MUNCĂ
PRECUM ȘI SITUAȚIILE DE URGENȚĂ**

Anexa fișa postului

Pe linie de SSM are următoarele sarcini și îndatoriri specifice:



- Sa utilizeze corect masinile,aparatura, uneltele, echipamente de transport si alte mijloace de productie;
- Sa utilizeze corect EIP si dupa utilizare sa-l inapoieze sau sa-l puna la locul destinat pentru pastrare
- Sa nu procedeze la scoaterea din functiune , la modificarea , schimbarea sau inlaturarea arbitrara a dispozitivelor de securitate proprii in special ale masinilor, aparaturilor, uneltelor.
- Sa comunice imediat angajatorului/si/sau lucratorilor desemnati orice situatie de munca despre care au motive intemeiate sa o considere pericol pentru securitatea si sanatatea lucratorilor , precum si orice deficianta a sistemelor de protectie
- Sa aduca la cunostiinta conducatorului de munca sau angajatorului accidente suferite de propria persoana;
- Sa coopereze cu angajatorul sau cu lucratorii desemnati, atat timp,cit este necesar pentru a face posibila realizarea oricaror masuri sau cerinte dispuse de catre inspectorii de munca si inspectorii sanitari pentru protectia sanatatii si securitatii lucratorilor;
- Sa coopereze, atat timp cat este necesar, cu angajatorul sau cu lucratorii desemnati, pentru a permite angajatorului sa se asigure ca mediul de munca si conditiile de lucru sunt sigure si fara riscuri pentru securitate si sanatate in domeniul sau de activitate;
- Sa isi insuseasca si sa respecte prevederile legislatiei din domeniul securitatii si sanatatii in munca si masurile de aplicare a acestora;
- Sa dea relatii solicitate de catre inspectorii de munca si inspectorii sanitari.

Pe linie de prevenirea si stingerea incendiilor are urmatoarele atributii si responsabilitati :

- Să respecte regulile și măsurile de apărare împotriva incendiilor, aduse la cunoștința, sub orice formă, de rector sau de persoanele desemnate de acesta; să utilizeze, potrivit instrucțiunilor date de rector sau de persoanele desemnate de acesta, substanțele periculoase, instalațiile, utilajele, mașinile, aparatura și echipamentele de lucru;
- Să nu efectueze manevre și modificări nepermise ale mijloacelor tehnice de protecție sau de intervenție pentru stingerea incendiilor;
- Să comunice, imediat rectorului ori persoanelor împuternicite de acesta orice situație pe care este îndreptățit să o considere un pericol de

incendiu, precum și orice defecțiune sesizată la sistemele de protecție sau de intervenție pentru stingerea incendiilor;

- Să coopereze cu salariații desemnați de rector, atât cât îi permit cunoștințele și sarcinile sale, în vederea realizării măsurilor de apărare împotriva incendiilor;
- Să acorde ajutor, atât cât este rațional posibil, oricărui alt salariat aflat într-o situație de pericol.
- **Salariații răspund potrivit legii pentru cunoașterea și aplicarea măsurilor de prevenire și stingere a incendiilor, fiind obligați:**
- Să participe la instructajele, exercițiile și aplicațiile practice de intervenție în caz de incendiu, avarii, accidente, calamități naturale și catastrofe pentru salvarea oamenilor, stingerea incendiilor și limitarea pagubelor;
- Să respecte regulile stabilite cu privire la fumat (să nu fumeze și să nu introducă țigări, chibrituri, brichete, alte materiale sau produse care ar putea produce incendii ori explozii), folosirea focului deschis și la executarea lucrărilor cu pericol.
- Să îndeplinească la termen măsurile din planul de apărare împotriva incendiilor și să anunțe de îndată șefii ierarhici în cazul sesizării unei urgențe de incendiu, explozii ori alte asemenea evenimente.
- Sa informeze de indata ,prin orice mijloc ,inspectoratul despre izbucnirea si stingerea cu forte si mijloace proprii a oricarui incendiu

DGA/Dir.dep/Sef serv/SefBirou

Salariat
Nume si prenume

Am luat la cunostinta

Data



R E G U L A M E N T U L
privind organizarea și funcționarea comisiilor paritare

1. Comisia paritară, este compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și Sindicatului USAMVCN semnatar, a prezentului contract colectiv de muncă, desemnați de fiecare parte.

Parțile convin că, în aceasta situație, componența comisiei paritare să fie aceeași cu a comisiei de negociere a prezentului contract.

2. Comisia paritară este împuternicită să analizeze și să rezolve totalitatea problemelor ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea uneia dintre părți.

3. Comisia paritară la nivelul USAMV Cluj-Napoca pune în discuție și adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislației specifice învățământului, precum și toate aspectele ce privesc reforma, organizarea și desfășurarea procesului de învățământ și administrație.

4. Comisiile se vor întruni lunar sau la cererea oricărei părți, în termen de cel mult cinci (5) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Comisia paritară funcționează valabil în prezența a cel puțin 3/4 din totalul membrilor și ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenți.

5. Timpul de muncă afectate activității comisiei paritare se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.

6. Comisia va fi prezidată, alternativ, de către un reprezentat al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

7. Hotărârea adoptată potrivit punctelor 2 și 3 este obligatorie pentru părțile contractante.

8. Secretariatul comisiilor va fi asigurat de patronat, care are în sarcină cheltuielile de birotică.

9. Prin grija secretariatul comisiei paritare, le vor fi puse la dispoziția sindicatelor copii ale proceselor verbale și ale hotărârilor adoptate.

10. Procesele verbale ale Comisiilor paritare vor fi puse la dispoziția sindicatelor într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare.

FISA POSTULUI TIPIZATA

la nivel national, pentru învățământul superior, elaborată în baza Statutului personalului didactic și de cercetare

A. Activitati normate în statul de functiuni

A. I. Activitati de predare, inclusiv pregătirea acestora

1. Cursuri la forma de învățământ de lungă sau scurtă durată;
2. Cursuri la forma studii aprofundate - master;
3. Cursuri la forma studii academice postuniversitare;
4. Cursuri la forma studii postuniversitare de specializare, inclusiv cursuri**) de pregătire pentru examenele de definitivat sau dobândirea de grad didactic, organizate pentru profesorii din licee, gimnazii și pentru institutori;
5. Cursuri de perfecționare postuniversitare, inclusiv cursuri**) de pregătire pentru examenele de definitivat sau dobândirea de grad didactic, organizate pentru profesorii din licee, gimnazii și pentru institutori;

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

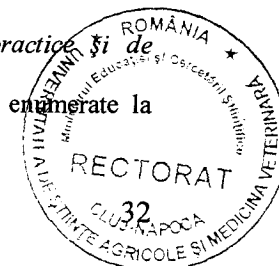
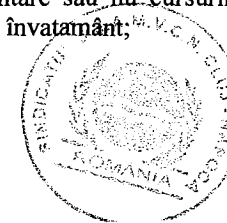
Recomandăm senatelor universitare să nu aprobe normarea didactică constituită numai din cursuri și aplicații la forme de învățământ postuniversitare.

6. Module de curs pentru formarea continuă;
7. Cursuri la scolile de studii avansate (doctorate);
8. Cursuri organizate pentru pregătirea doctoranzilor;
9. Alte cursuri (prelegeri) normate la forme moderne de învățământ universitar.

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

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

1. Activități de seminar, complementare sau nu cursurilor enumerate la capitolul A. I., după caz, conform planului de învățământ,



2.Îndrumarea realizării proiectelor de an, complementare sau nu cursurilor enumerate la capitolul A.I., după caz, conform planului de învățământ;

3. Lucrări practice și de laborator, conform cu planul de învățământ, complementare sau nu cursurilor de la capitolul A.I.;

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

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

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

A.VI Îndrumarea doctoranzilor în stagiul (activitate normată) și în poststagiul.

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

1.Cursuri de turism pentru studenți;

2.Cursuri sportive pentru studenți sau copiii angajaților;

3.Gimnastica aerobică;

4.Antrenamente cu echipe reprezentative (atletism, jocuri sportive);

5.Îndrumarea loturilor sportive în timpul desfășurării competițiilor;

6.Organizarea de crosuri și alte manifestări sportive de interes universitar sau național;

7.Îndrumarea formațiilor artistice de interes universitar;

8.Organizarea manifestărilor artistice.

A.VIII. Activități de evaluare

1.Evaluarea în cadrul pregătirii prin doctorat:

- comisie concurs de admitere;

- comisie examen de doctorat;

- comisie susținere publică teza de doctorat, inclusiv de evaluarea tezei;

- evaluare referat de doctorat (prin participare la colectivul de catedră conform H.G. nr.590/1997).

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

- elaborarea tematică și bibliografie;

- comisie redactare subiecte;

- comisie examinare orală;

- comisie corectura teze;

- corectura teste;

- comisie supracorectura;

- comisie contestatii;

- comisie concurs de admitere (organizare, modernizare);

- comisie supraveghere examen scris.

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

- evaluare și notare tema de casa;

- evaluare și notare examene parțiale;

- evaluare și notare examen (test) final;

- evaluare și notare teme (probleme) rezolvate acasă.

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

- elaborare tematică și bibliografie;

- comisie elaborare subiecte;

- comisie examinare și notare;

- comisie supraveghere probe scrise;

- comisie corectura (supracorectura);

- comisie contestatii.

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

- elaborare programă analitică, tematică și bibliografie;

- comisie redactare subiecte;

- comisie corectare și notare lucrări;

- comisie recorectare lucrări;

- comisie contestatii;

- comisie organizare examen;

- comisie supraveghere probe scrise.

A. IX. Consultatii

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

A. X. Îndrumarea cercurilor științifice

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

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

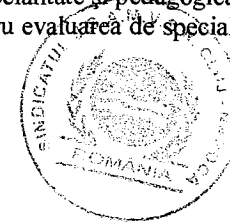
A.XIII Activități privind promovarea cadrelor didactice din învățământul preuniversitar

1.Definitivatul

- elaborare programe și bibliografie;

- îndrumare și consultanță de specialitate și pedagogică;

- inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate, metodică și pedagogică;



- elaborarea subiectelor pentru probele scrise, supraveghere, corectare și notare;
- elaborarea subiectelor pentru probele orale, examinare și notare (comisie);
- organizare examen.

2. Gradul didactic II

- elaborare programe și bibliografie;
- consultanță și îndrumare (minimum doua inspectii);
- inspectie scolara speciala pentru evaluarea de specialitate, metodică și pedagogică;
- elaborarea subiectelor pentru testul de specialitate și metodică specialității;
- supraveghere teza, corectare și notare;
- elaborarea subiectelor pentru proba orală, examinare și notare.

3. Gradul didactic I

- elaborare tematică, elaborare subiecte, examinare și notare în cadrul colocviului de admitere;
- îndrumare (minimum doua inspectii);
- inspectie scolara speciala pentru evaluarea de specialitate metodică și pedagogică;
- îndrumarea și evaluarea lucrării metodică-stiințifice;
- participare la comisia pentru susținerea lucrării de grad (evaluare și notare)

4. Concurs pentru ocuparea posturilor vacante

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

XIV Activități privind pregătirea și promovarea cadrelor didactice din învățământul superior

1. Concurs pentru ocuparea unui post de asistent universitar

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

2. Concurs pentru ocuparea unui post de lector universitar (sef de lucrari):

- îndrumare metodică și științifică;

- verificare dosar de concurs;
- stabilire tema prelegere;
- participare la prelegerea publică;
- evaluare.

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

- analiza dosar concurs;
- stabilire tema prelegere;
- participare la prelegerea publică;
- evaluare.

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

B.I. Pregătire individuală (autoperfecționare)

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

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

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

B.V. Înființarea, amenajarea și modernizarea laboratoarelor, a stațiilor pilot, a centrelor de excelență (cercetare), a aparatului de laboratoare, s.a.

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

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

B.VIII. Perfecționarea propriei pregătiri pedagogice.

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

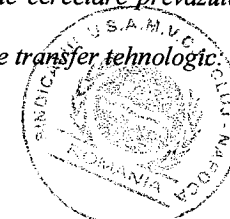
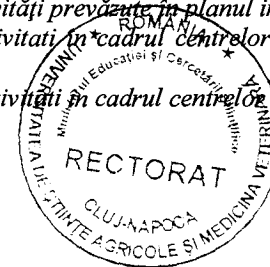
C. Activități de cercetare științifică, de dezvoltare tehnologică, activități de proiectare, de creație artistică potrivit specificului

C.I. Activități prevăzute în planul intern;

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

intern;

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



C.IV. Elaborarea individuala de inovare sau inventica prevazute în planul intern;

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

Normarea activitatii de cercetare stiintifica în completarea normei didactice va fi facuta conform Legii educației naționale.

Activitatile prevazute la punctul A sunt normate în statele de funcțiuni și de personal didactic, fiind nominalizate la fisa individuala a postului, împreuna cu activitatile prevazute la punctele B și C. Fisele individuale vor include obligatoriu activitati în toate capitolele FISEI POSTULUI, respectiv A, B și C.

Ponderea cuantificarea și numărul de ore alocate activitatilor prevazute la punctele A,B și C sunt propuse de colectivele catedrelor, avizate de consiliul facultății și aprobate de senatul universitatii, cu respectarea legilor în vigoare, inclusiv al Legii educației naționale.

Nota: Nu fac obiectul normarii activitatile de cercetare stiintifica, angajate pe baza de contract cu alti beneficiari decât Ministerul Educației Naționale sau instituțiile de învățământ aflate în subordinea sa.

