

REGISTRATURA
NR. 53 DIN

16. DEC. 2025

SINDICAT U.S.A.M.V.C.N

Universitatea de Științe Agricole
și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca

REGISTRATURA
Nr. 29.454 din 11.12.2025

F.N.S. ALMA MATER



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

Inspectoratul Teritorial de Muncă Cluj
Nr. 170 / 17. DEC. 2025
din Registrul Unic de
evidență al contractelor

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 DIN CLUJ-NAPOCA

2025-2027

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

PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, art. 12, art. 96 și art. 105 din Legea nr. 367/2022 privind Dialogul Social actualizată cu modificările și completările ulterioare, a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate "Învățământ Superior", 1822/2023 (C.C.M.N.G.U.S.A.I.S) 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, denumit în continuare SINDICATUL USAMVCN, reprezentat în Comisia Paritară de negociere de către:

Prof. Dr. Laura Eugenia PAULETTE	- Vicepreședinte
Prof. Dr. Nicușor – Flavius SIMA	- Vicepreședinte
Conf. Dr. Simona MAN	- Vicepreședinte
Inginer Liviu CLAPA	- Membru Consiliul de conducere
Laborant Dr. Daniela BORDEA	- Membru sindicat

2. **Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca**, denumită în continuare USAMVCN, reprezentată în Comisia Paritară de negociere de către :

Prof. Dr. Ioana-Delia POP	- Prorector
Prof. Dr. Sorin-Daniel Vâtcă	- Prorector
Prof. Dr. Adrian Macri	- Prorector
Ec.Dr. Aurelia MARIAN	- Director economic
Ec. Dana MUREȘAN	- Șef serviciu Resurse umane
Cons. Juridic Silvia MIHALI	- Oficiu Juridic



CUPRINS

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ	1
CAPITOLUL I	4
DISPOZIȚII GENERALE	4
CAPITOLUL II.....	7
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	7
CAPITOLUL III.....	13
SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ.....	13
CAPITOLUL IV	17
SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE	17
CAPITOLUL V.....	22
TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	22
CAPITOLUL VI	29
MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ A SALARIAȚILOR	29
ȘI FACILITĂȚI ACORDATE ACESTORA	29
CAPITOLUL VII.....	31
FORMAREA ȘI PERFECTIONAREA.....	31
PROFESIONALĂ.....	31
CAPITOLUL VIII.....	34
DREPTURILE SINDICALE CA ORGANIZAȚII ȘI CA REPREZENTANȚI AI	
SALARIAȚILOR.....	34
USAMV CLUJ-NAPOCA	34
CAPITOLUL IX	36
PROCEDURI REVENDICATIVE.....	36
CAPITOLUL X.....	37
DISPOZIȚII FINALE	37
ANEXA 1	40
REGULAMENTUL	40
privind organizarea și funcționarea Comisiei Paritare	40
ANEXA 2.....	41



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 (RU3), precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat, conform prevederilor Legii învățământului superior 199/2023, cu modificările și completările ulterioare, Legii nr. 367/2022 privind Dialogul Social, a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate "Învățământ Superior", 1822/2023 (C.C.M.N.G.U.S.A.I.S).

Art.3. (1) Contractul Colectiv de Muncă are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale USAMV Cluj-Napoca și ale salariaților membri de sindicat, în acord cu prevederile legale în vigoare 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.

(3) Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă pentru toți salariații angajatorului, USAMV Cluj-Napoca.

(4) Părțile contractante se obligă 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, aflată 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 legale 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) Presentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 2 (doi) ani, cu posibilitatea de prelungire o singură dată cu cel mult 12 luni, intrând în vigoare la data înregistrării acestuia (conform art. 108 alin. (1) Legea nr. 367/2022 privind Dialogul Social). Părțile convin asupra prelungirii valabilității contractului sau renegocierii clauzelor sale parțial sau total cu cel puțin 45 de zile înaintea 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. 367/2022 privind Dialogul Social și legii nr. 53/2003 privind Codului Muncii adnotat, prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă produc efecte asupra tuturor salariaților din USAMV Cluj-Napoca.

(2) Presentul contract poate fi modificat prin acordul părților de câte ori este necesar, cu respectarea legii. Modificările aduse produc efecte de la data înregistrării și reprezintă anexe la prezentul contract, făcând parte integrantă din acesta.

(3) Propunerea de modificare se notifică celeilalte părți, conform Legii 367/2022 privind Dialogul Social, 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 depunere a cererii de notificare și următoarele 15 zile lucrătoare de la începerea negocierilor, potrivit alineatului (3) din prezentul articol, USAMV Cluj-Napoca se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă pentru motive neimputabile salariaților, legate de modificarea propusă prezentului contract, iar sindicatul semnatar să nu declanșeze acțiuni revendicative.

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

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

(3) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, în scopul sporirii eficienței activității, concomitent cu întărirea motivării salariaților pentru munca prestată, prin forme de salarizare și modalitățile de acordare a sporurilor, reglementării regimului de lucru, caracterului minim al unor drepturi, regimului 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, părțile convin să constituie o comisie paritară conform C.C.M.N.G.U.S.A.I.S 1822/2023. Această comisie este împuternicită să modifice, prevederi ale prezentului contract, conform prevederilor legale, la solicitarea structurilor sindicale și/sau a conducerii USAMV Cluj-Napoca.

a) Competența, componența, organizarea și funcționarea Comisiei Paritare se stabilesc prin regulamentul din Anexa nr. 1 la prezentul contract.

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

Art.8. (1) Contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt 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 nu poate conține clauze abuzive și contrare principiilor subordonării unice.

Art.9. Toate reglementările legale considerate mai favorabile angajaților, 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) Pentru fundamentarea acțiunilor întreprinse în scopul apărării și promovării intereselor profesionale, economice și sociale ale membrilor, conform Legii Dialogului Social nr. 367/2022 privind dialogul republicată și legea nr. 467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, angajatorul va pune la dispoziția organizațiilor sindicale reprezentative ori va asigura acestora accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de aceștia, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise.

Art.11. 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 învățământului superior 199/2023 (art 19 alin. (1) și alte prevederile legale, Raportul privind starea USAMV Cluj-Napoca. Raportul este dezbătut în senat și este făcut public pe site-ul instituției de învățământ superior și este transmis tuturor părților interesate.



CAPITOLUL II

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.13. (1) În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor angajatorului și salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă, în care sunt stabilite drepturile și obligațiile pe care le are angajatul, precum și angajatorul față de acesta.

(2) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 alin. (1) din legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii și cu respectarea dispozițiilor art. 112-114 și următoarelor din același cod, referitoare la timpul de muncă și timpul de odihnă.

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

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 a competenței profesionale.

Art.15. (1) Fișa individuală a postului va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) Contractul individual de muncă și fișa individuală a postului 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 și fișa individuală a postului.

(3) Fișa individuală a 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.

(4) Modificările apărute în condițiile schimbării legislației cu privire la încadrarea personalului plătit din fonduri publice, vor fi aduse la cunoștința angajaților, urmând ca părțile (angajatorul și salariatul) să încheie acte adiționale la CIM existent.

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 negocierea/încheierea/modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă conform art. 17 alin. (6) din Codul Muncii.

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 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. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv, în cadrul C.C.M.N.G.U.S.A.I.S și în cadrul contractelor individuale de muncă și anexele la contractele individuale de muncă.

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:

- a) pentru funcțiile de execuție perioadă de probă este de 90 de zile calendaristice;
- b) pentru funcțiile de conducere, îndrumare și control perioadă de probă este de 120 de zile calendaristice;
- c) pentru absolvenții instituției la debutul lor în profesie, cu excepția salariaților care ocupă funcții didactice perioadă de probă este de 6 luni.

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

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

Art.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 în ceea ce privește felul muncii, atribuțiile, locul de muncă și drepturile salariale numai prin acordul părților, potrivit prevederilor legale.

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

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

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

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

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (4) sau la art. 17 alin. (3) 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. Delegarea și detașarea salariaților



(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 plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului Contract Colectiv de Muncă, 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) Personalului 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:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;

c) 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, Legea 53/2003 din Codul Muncii.

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

a) pe criterii 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 salariata este însărcinată;

d) pe durata concediului de maternitate sau a concediului paternal (considerată perioadă de activitate prestată pentru stabilirea duratei concediului de odihnă anual)

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) concediului de îngrijitor cu o durată de 10 (zece) zile lucrătoare într-un an calendaristic sau alte perioade mai mari stabilite prin legi speciale. Această perioadă nefiind inclusă în durata concediului de odihnă anual, reprezentând vechime în muncă și în specialitate;

h) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

i) absențării de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului;

j) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;

k) pe durata efectuării concediului de odihnă;

l) 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 de încetare.

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

(3) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de plăți compensatorii, conform legii.

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.

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

Art.30. (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art.65 -74 din Codul Muncii.

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

a) contractele de muncă ale salariaților care solicită plecarea din unitate;

b) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

c) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, în anul universitar respectiv.



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

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

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, 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, unicii întreținători de familie, persoanele cu handicap precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

(5) În cazul în care măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecționare profesională și a încheiat cu unitatea 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 adoptă de Comisia paritară la nivelul instituției.

(7) Concedierile individuale sau colective, pentru motive care nu țin de persoana salariatului se fac cu respectarea dispozițiilor art. 65-74 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, art. 42-43, din O.U.G. nr. 98/1999 privind protecția socială a persoanelor ale căror contracte individuale de muncă vor fi desfăcute ca urmare a concedierilor colective, iar conform art. 7 și art 8 din O.U.G. 36/2013, persoanele concediate în condițiile de mai sus beneficiază de următoarele drepturi:

a) indemnizație de șomaj, stabilită potrivit reglementărilor legale în vigoare;

b) venit lunar de completare care se stabilește odată cu indemnizația de șomaj și este egal cu diferența dintre câștigul salarial individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de concediere, stabilit pe baza clauzelor din contractul individual de muncă, dar nu mai mult decât câștigul salarial mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care s-a efectuat concedierea, comunicat de Institutul Național de Statistică, și nivelul indemnizației de șomaj;

c) plăți compensatorii, provenite din fonduri proprii, acordate de către unitățile prevăzute în **Anexa 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S (lista instituțiilor de învățământ superior de stat și a bibliotecilor centrale care funcționează în coordonarea Ministerului Educației și Cercetării)**, în conformitate cu prevederile contractelor colective sau individuale de muncă aplicabile, respectiv încheiate la nivelul fiecărei unități prevăzută în Anexa 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S.

(8) Venitul de completare prevăzut la alin. (7) lit. b) se acordă lunar, pe perioade stabilite diferențiat, în funcție de vechimea în muncă a persoanelor concediate, până la sfârșitul perioadei stabilite, după cum urmează:

a) 12 luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 3 ani și până la 10 ani;

b) 20 de luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 10 ani și până la 15 ani;

c) 22 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă cuprinsă între 15 ani și până la 25 de ani;

d) 24 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă de cel puțin 25 de ani.

Art.31. (1) 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 (zece) zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție, 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.

Art.33 Cadrele didactice care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în timpul anului universitar și pentru care nu s-a aprobat menținerea în funcție ca titular, peste vârsta de pensionare, se pensionează la data încheierii anului universitar, și în conformitate cu prevederile legale.



CAPITOLUL III

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Art.34. (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.

(5) În raport cu condițiile de muncă în care se desfășoară activitatea, condiții periculoase sau vătămătoare, personalul salariat 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 acestora se stabilesc de către unitățile prevăzute în Anexa nr. 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S., în limita prevederilor din Regulamentul prevăzut la art. 23 din Legea 153/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

Art.35. (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 de Muncă, 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.36. Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare, penibile sau altele asemenea salariații beneficiază, după caz, în condițiile legii, de: sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, reducerea vârstei de pensionare, echipamente și materiale de protecție gratuite, concedii suplimentare între 5 zile și 10 zile lucrătoare.

Art.37. (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 de protecție, 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 de analize medicale, conform legislației în vigoare.

(6) Angajatorul este obligat să deconteze din fondurile sociale contravaloarea dispozitivelor vizuale de corecție (ochelarilor de vedere/lentilelor de vedere), în limita sumei de 500 de lei, pentru salariații care, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, lucrează cu un monitor, potrivit Hotărârii nr. 64 din 20 februarie 2025 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor art. V alin. (1) și (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice.

Art.38. (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 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, în condițiile legii.

Art.39. (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:

a) amenajarea ergonomică a locului de muncă;
b) 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.;

c) dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, instalație audio-video, table și mijloace de scris nepoluante etc.;

d) dotarea laboratoarelor cu echipamente de exhaustare, pentru diminuarea emisiilor poluante; e) asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv – educativ;

f) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;

g) diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.



(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se stabilesc de către USAMVCN și SINDICATUL USAMVCN.

(3) În fiecare an în cadrul Comisiei Paritare, în termen de maxim 30 de zile calendaristice de la dezbaterile în senat a Raportului Rectorului privind starea instituției de învățământ superior în acord cu prevederile legale, Raportul va fi analizat și discutat alături de eventualele măsuri ce se impun a fi adoptate ca urmare a dezbaterii în senatul universității, Comisia Paritară asigurându-se de respectarea și punerea în aplicare a prevederilor Contractului Colectiv de Muncă în acord cu legislația în vigoare.

Art.40. (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 și Cercetării și Ministerul Sănătății. Analizele medicale se vor realiza gratuit în baza trimiterii medicului de familie. Personalul din învățământ beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

Art.41. (1) Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii, în condițiile stabilite conform legii.

(2) Neefectuarea analizelor medicale obligatorii de către angajatul universității constituie abatere disciplinară conform Regulamentului de ordine interioară și se sancționează cu un avertisment scris. În cazul neconformării în termen de 30 zile de la aplicarea avertismentului, se poate dispune de aplicarea unei sancțiuni constând în diminuarea salariului de bază cu 5%, până la efectuarea analizelor medicale

(3) Ministerul Educației și Cercetării 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.42. (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 O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, cu modificările și completările ulterioare.

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 și Protecției Sociale. În acest sens, Ministerul Educației și Cercetării 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) 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 înregului



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 și Cercetării .

(3) 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 și Cercetării 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 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 și Cercetării.

(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.3 din Legea nr. 153/2017).

(3) Conform art. 105 alin. (1) din Legea nr. 367/2022 privind Dialogul Social, prin CCM nu pot fi negociate sau incluse clauze referitoare la drepturi salariale ale căror acordare și quantum sunt prevăzute de legislația în vigoare pentru categoria respectivă de personal. Alin. (3) Drepturile salariale din sectorul bugetar se stabilesc prin lege în limita bugetelor de venituri și cheltuieli aprobate, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective. Clauzele cuprinse în CCM încheiate cu încălcarea prevederilor alin. (1)-(4) din legea nr. 367/2022 privind Dialogul Social sunt lovite de nulitate. Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor alin. (1)-(3) revine angajatorului, care este obligat la recuperarea sumelor acordate necuvenit.

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, conform legislației în vigoare.

(2) Se vor acorda personalului didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare din venituri proprii și alte sporuri, indemnizații.

(3) Salariul brut cuprinde salariul de bază, salariul funcției de bază, sporurile, indemnizațiile, compensațiile, premiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din universitate, conform legislației în vigoare.

(4) Contestația privind salarizarea poate fi depusă în termen de 20 de zile calendaristice de la data comunicării actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la registratura universității. (art. 37 alin.2 din legea nr. 153/2017)

(5) Contestațiile se vor rezolva în termen de 30 zile calendaristice. 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. 37 Legea 153/2017).

(6) Salariul de bază este reglementat în conformitate cu art. 38 alin. (3),(4),(5), (6) și (7), art. 39 alin. (1) și alin. (2) din Legea nr. 153/2017, precum și anexele acestei legi, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

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

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

(9) În proiectul de buget, respectiv fila de buget a fiecărei unități prevăzute în Anexa nr. 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia. Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S sunt obligate să calculeze și să transmită ordonatorilor principali de credite sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, potrivit legii.



(10) a) Drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligații ale unităților/instituțiilor prevăzute în Anexa nr. 2 C.C.M.N.G.U.S.A.I.S la prezentul contract.

b) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plății drepturilor bănești cu mai mult de 3 zile lucrătoare, precum și cele care refuză să calculeze sumele stabilite prin hotărâri judecătorești definitive răspund disciplinar potrivit legislației în vigoare.

Art.47. A (1) Personalul didactic de predare poate fi salarizat și prin plata cu ora sau prin cumul pentru activitățile didactice care exced norma didactică, potrivit prevederilor art. 212 din Legea învățământului superior nr. 199/2023.

(2) Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza deciziei rectorului/directorului unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S, prin încheierea unui contract individual de muncă, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale.

(3) Personalul care deține titlul științific de doctor în domeniul în care își desfășoară activitatea, beneficiază doar la funcția de bază de prevederile art. 14, coroborat cu art. 39 (3) din Legea nr. 153/2017.

(4) Personalul didactic de predare poate primi un spor pentru conducătorii de doctorat de până la 1 % pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 10 % din salariul de bază (conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, Legea nr. 153/2017).

(5) Pentru personalul didactic de predare din învățământ se acordă un spor de suprasolicitare neuropsihică, de 10% din salariul de bază, începând cu data de 1 decembrie 2018, conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, L. 153/2017.

(6) Instituțiile acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, potrivit legii. Indemnizațiile de hrană prevăzute se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu respectarea dispozițiilor legale la momentul acordării.

(7) Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază.

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

a) 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;

b) 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;

c) alte sporuri negociate prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul instituțiilor și unităților prevăzute în Anexa nr. 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S, din venituri proprii, în condițiile legii.

d) 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 și bibliotecile centrale universitare 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) Metodologia și criteriile de acordare a gradației de merit se elaborează de către senatele universitare pentru instituțiile de învățământ superior și de Ministerul Educației și Cercetării pentru bibliotecile centrale universitare.



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

(5) Pentru personalul angajat al USAMV CN, Consiliul de administrație poate stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii (conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, L. 153/2017).

(6) 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;

(7) În proiectul de buget, respectiv fila de buget a fiecărei instituții/unități prevăzute în Anexa nr. 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia.

Art.48. (1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte, gradații și tranșe de vechime în învățământ.

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

a) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază;

b) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

c) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază;

d) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază;

e) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.

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

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

(5) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât și la gradul II, este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă și indemnizația de conducere, la nivel maxim, conform Legea nr. 153/2017, art. 19, capitolul 2, secțiunea 2.

Art.49. (1) Salarizarea pentru personalul nedidactic se face conform Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice:

(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 că salariații USAMV pot să beneficieze în condițiile legii, de următoarele drepturi:



a) 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.

b) părțile contractante convin ca personalul din învățământul superior și bibliotecile centrale universitare să beneficieze, în condițiile legii, de un fond de cercetare pentru excelență academică, din venituri proprii, prin care să se deconteze cheltuielile: de participare și deplasare la conferințe științifice care publică articolele științifice în volume indexate ISI, de editare a cursurilor și cărților de specialitate în edituri recunoscute CNCS și internaționale; de participare și/sau organizare a concursurilor studențești la nivel național și internațional; să se premieze articolele publicate în reviste cotate ISI și depunerea proiectelor, considerate eligibile, în calitate de director, conform Legii învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare.

c) salariații care se pensionează, având vechime în ramura de învățământ superior mai mare de 10 ani, 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 prin lege.

(2) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S asigură resursa umană pentru a calcula și a depune:

a) Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr.204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană.

b) Primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicată, cu modificările și completările ulterioare, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

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

(3) a) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S , acordă la funcția de bază o singură indemnizație de vacanță sau o singură primă de vacanță, după caz, sub formă de vouchere, în conformitate cu prevederile Ordinului Ministerului educației și Cercetării .

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

c) Pentru personalul din unitățile prevăzute în Anexa nr. 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S se poate acorda din fonduri proprii primă de instalare, conform prevederilor legale specifice.

(4) Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, conform legii nr. 153/2017, art. 22, capitolul 2, secțiunea 3, pe baza unor documente justificative. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de lege în vigoare.

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 salarizarea urmând a se face la nivelul de salarizare pentru funcții similare.

(2) Pentru personalul prevăzut la alin. (1), gradația se stabilește luând în considerare și perioadele care, conform legilor speciale aplicabile, constituie vechime în muncă care se are în vedere la stabilirea drepturilor salariale. (art. 27 alin. (1) și (2) din Legea nr. 153/2017).

(3) Personalului angajat care nu dispune de locuință în localitatea unde are postul, i se poate acorda un ajutor financiar de decontare a cheltuielilor de transport, conform prevederilor din Legea



învățământului superior nr. 199/2023 și a Regulamentului negociat în Comisiile Paritare din unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S., ajutor neimpozabil așa cum prevede Legea nr. 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare.

(4) Unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa nr. 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S. pot acorda, pentru toate categoriile de personal, din venituri proprii, prin hotărâri ale Consiliului de Administrație, ajutoare de înmormântare, ajutoare pentru bolile grave și incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale, ajutoare pentru naștere, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, ajutoare neimpozabile conform Legii învățământului superior nr. 199/2023 și art 76 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu completările ulterioare.

Art.52. (1) a) Unitățile prevăzute în Anexa nr. 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S. pot acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitate didactică și de cercetare, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.

b) Premiile de excelență se pot acorda în cursul anului personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, ținându-se seama de evaluarea criteriilor prevăzute la art. 8 din Legea nr. 153/2017. Sumele neutilizate pot fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

c) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către Comisiile paritare din unitățile prevăzute în Anexa nr. 2, în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, avându-se în vedere elementele prevăzute la alin. (2), cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, cu consultarea reprezentanților salariaților, acolo unde nu sunt constituite astfel de organizații sindicale.

(2) 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.



CAPITOLUL V

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art.53. (1) Norma didactică cuprinde activitățile menționate în art. 211 din Legea învățământului superior nr. 199/2023 și alte prevederi legale ulterioare. Norma didactică săptămânală în învățământul superior, prevăzută la art. 211 alin. (5) din legea învățământului superior nr. 199/2023, se cuantifică în ore convenționale, cu timpul de muncă focalizat pe activități universitare, nu pe momentul realizării lor, 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 semestrului universitar în care este efectuată și se stabilește conform legii învățământului superior nr. 199/2023.

(3) Norma didactică săptămânală medie, calculată în ore convenționale pentru activitățile didactice, este cea stabilită prin art. 211 alin. (12) și (14) din Legea învățământului superior nr. 199/2023, părțile angajându-se să nu depășească limita maximă.

(4) Personalul didactic auxiliar și administrativ desfășoară activități specifice stabilite în fișa individuală a postului de către conducerea departamentului sau a școlii doctorale. În instituțiile de învățământ superior de stat, timpul săptămânal de lucru al acestuia este identic cu cel stabilit pentru personalul cu funcții echivalente din celelalte sectoare bugetare, potrivit legii (art. 211 Alin 23 din Legea învățământului superior nr. 199/2023).

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

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

(3) Prin excepție de la alin. (2), pentru personalul didactic de predare, durata fizică (nu convențională sau echivalentă) a timpului de lucru pentru norma de bază este stabilită în baza Planului de învățământ prin decizia senatului, poate fi variabilă în acord cu prevederile legale în vigoare.

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

(5) Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic durata timpului de muncă, incluzând orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48h/săptămână cu încadrarea în perioada de referință de cel mult 12 luni. La stabilirea perioadei de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a Contractului Individual de Muncă.

Art.55. (1) Salariații care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani, respectiv până la 7 ani, au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 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 la cerere, potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea.

(3) Angajatorii au obligația de a acorda salariaților gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale, conform art. 15 din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (conform C.C.M.N.G.U.S.A.I.S.)

(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.

(6) În baza recomandării medicului de familie, salariați gravida care nu poate îndeplini durată normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, conform art. 13 din OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

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 cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la sediul său, la loc vizibil.

Art.57 (1) a) Salariații USAMV Cluj-Napoca pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, în condițiile art. 120, alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în baza unui contract individual de muncă nu poate depăși 48 de ore fizice/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

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

(2) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 40 ore fizice/săptămână, care includ și orele suplimentare, cu, condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de șase luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore fizice/săptămână.

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

b) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plată cu ora, prin cumul de funcții ori persoanelor angajate cu timp parțial, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(4) Salariații au obligația de a presta munca suplimentară la solicitarea angajatorului, în caz de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident, în condițiile prevăzute la art. 120, alin. (2) din Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii.

(5) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(6) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (5), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi plătită în luna următoare cu un spor de 75 % din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(7) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (6), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi plătită în luna următoare cu un spor de 100 % din salariul de bază, corespunzător orelor suplimentare efectuate, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(8) Plata muncii în condițiile alin. (6) și (7) de mai sus se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul



sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(9) Numărul total de ore suplimentare prestate de un salariat nu poate depăși 360 de ore fizice anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore fizice anual, este necesar acordul instituției/unității prevăzute la Anexa nr. 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S a cărui membru este salariatul.

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 și Cercetării cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative din învățământ.

(3) Potrivit reglementărilor legale în materie, angajatorii asigură fondurile necesare efectuării examinărilor medicale prevăzute la alin. (2).

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

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

a) personalul nedidactic și didactic auxiliar și de cercetare are dreptul la o pauză de masă de 30 minute, în intervalele orare 10-14 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 cumulat 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);
- 6 Ianuarie- Boboteaza
- 7 Ianuarie- Sfântul Ioan Botezătorul
- 24 Ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române;
- 8 Martie, pentru femei
- prima, a doua zi și a treia zi de Paști (a treia zi de Paști liberă, cu asigurarea permanenței acolo unde se solicită)
- Vinerea Mare;
- 1 Mai (Ziua Muncii);
- 1 Iunie (Ziua Copilului)
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 August - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie (Ziua Națională a României);
- 25 și 26 decembrie (Crăciunul);
- ziua de naștere a angajatului, cu recuperare
- 2 zile lucrătoare pentru fiecare dintre sărbătorile religioase anuale declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.



(2) În cazul în care, din motive justificate, salariații prestează activitate în zilele nelucrătoare/zile de sărbătoare legală, aceștia beneficiază de două zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, acordate în următoarele 90 de zile.

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:

- a) până la 5 ani vechime - 21 zile C.O. lucrătoare
- b) între 5 și 15 ani vechime - 24 zile C.O. lucrătoare
- c) 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,

(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 în primele două luni ale anului universitar, pentru anul următor.

(5) Personalul didactic beneficiază de dreptul la concediul de odihnă, potrivit Legii învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare, primind o indemnizație de concediu de odihnă calculată conform prevederilor legale aplicabile personalului plătit din fonduri publice.

(6) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, cumulat cu indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent – inclusiv cele care nu sunt incluse în salariul de bază – pentru perioada respectivă. Indemnizația de concediu se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la cererea salariatului.

(7) Personalul didactic auxiliar, de cercetare și administrativ, din unitățile prevăzute la Anexa nr. 2 la C.C.M.N.G.U.S.A.I.S, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 10 zile lucrătoare (6 zile conform C.C.M.N.G.U.S.A.I.S și 4 zile conform negocierii în Comisia paritară USAMVCN).

(8) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, stabilite de instituțiile de specialitate, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, pe baza documentelor specifice fiecărui caz în parte, și tinerii în vârstă de până la 18 ani, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar. Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariați prevăzute la alin. (1) se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare, în conformitate cu art. 147 alin. (1, 2) din Legea nr. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

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

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

(11) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate/paternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

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

(13) 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 - 10 zile + 15 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;
- c) căsătoria unui copil - 5 zile
- d) decesul soțului/soției (socru/soacră, copil, părinți, bunici, frați/surori ale salariatului sau a altor persoane aflate în întreținere - 5 zile;
- e) schimbarea locului de muncă, însoțită de schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile;
- f) schimbarea domiciliului - 3 zile;
- g) îngrijirea sănătății copilului - 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii), conform Legii 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului.

h) donarea de sânge - 2 zile lucrătoare.

(2) Salariații au dreptul la 10 zile lucrătoare pe an pentru urgențe familiale determinate de boală sau accident al copilului, rudelor sau persoanelor din gospodărie care necesită prezența urgentă. Aceste zile se acordă cu recuperarea ulterioară a timpului de muncă până la acoperirea integrală a zilelor acordate. Angajatorul, prin șeful ierarhic superior, și salariatul vor stabili un calendar privind recuperarea zilelor acordate după aprobarea solicitării. Aceste zile nu sunt plătite ca și concediu medical.

(3) 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.

(4) Pentru personalul nedidactic care asigură suplinirea 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.

(5) Personalul din învățământul superior are dreptul, pentru rezolvarea unor situații personale, la 5 zile libere plătite/an universitar pe baza reorganizării activităților sau prin înlocuirea colegială (cu nominalizarea persoanei care înlocuiește). Zilele libere se acordă pe bază de cerere aprobată de directorul departamentului.

(6) Ziua liberă prevăzută la alin. (1) lit. g) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că, în anul respectiv, celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut, părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

Art.63. (1) Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi, potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea în învățământ/muncă.

(2) Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la ½ normă.

(3) Salariații care au în întreținere un copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) și care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia, beneficiază de program de lucru redus la 4 ore, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani, la solicitarea salariatului, precum și de celelalte drepturi prevăzute de art. 32 din O.G nr. 11/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare.

Art.64. Salariații încadrați cu contract individual de muncă cu timp parțial beneficiază de vechimea în muncă/învățământ corespunzătoare unei norme întregi.



Art.65. (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 în 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) 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.21 din Legea nr. 153/2017). Se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.

(4) În raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, condiții periculoase sau vătămătoare, personalul salariat 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.

(5) 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 sindicatul, în limita prevederilor art.23 din legea nr. 153/2017.

Art.66. (1) Salariații care își completează studiile au dreptul la concedii fără plată a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile calendaristice pe an, 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 30 zile calendaristice de concediu fără plată într-un an calendaristic, acordate de conducerea universității, aceste concedii nu afectează vechimea în învățământ.

Art.67. (1) Salariații beneficiază 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.

(3) Pe lângă concediul paternal prevăzut la art. 61 alin. (1) lit. b) din prezentul contract, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună, din perioada totală a concediului, pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 din OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

Art. 68. (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.

(2) În cazul solicitării de către salariat a unui program de muncă individualizat, refuzul angajatorului de a da curs solicitării salariatului privind un program de muncă individualizat trebuie motivat, în scris, în termen de cinci zile lucrătoare de la primirea solicitării.



Salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite sau dacă s-au schimbat circumstanțele pentru care a solicitat un program individualizat.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic, (Conform Art.118 Codul Muncii).



CAPITOLUL VI

MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ A SALARIAȚILOR ȘI FACILITĂȚI ACORDATE ACESTORA

Art.69. (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de Codul Muncii, precum și de prezentul Contract Colectiv de Muncă astfel:

a) angajatorul are obligația de a consulta sindicatul semnatar al prezentului contract și salariatul, în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat, în altă unitate;

b) în situația în care un membru de sindicat, refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte, pentru a-l susține în fața angajatorului;

c) pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare, conform art. 46 alin. (4) și art. 47 din Codul Muncii, o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare, în baza art. 44 alin. (2) din Codul Muncii;

d) pe perioada detașării, salariatul păstrează calitatea de membru al sindicatului din care făcea parte înainte de detașare, cu toate drepturile și obligațiile corelative;

e) pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va achita în contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea salariatului sau a sindicatului din care face parte.

(2) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, membru de sindicat, angajatorul va solicita acordul salariatului și al sindicatului din care acesta face parte, conform art. 44 alin. (1) din Codul Muncii.

Art.70. (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 sindicaliştilor.

(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 aliniatul (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.71. 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, salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, pentru a-și manifesta în scris



consințământul cu privire la locul de muncă oferit ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională.

Art.72. 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.73. (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, îndemânare, 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 comporta-mentul 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 soți dacă aceștia lucrează în aceeași instituție; este recomandabil să se desfacă contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se desfacă contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat 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, necăsătorii 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.74. (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.75. (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 reprezentantul 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.76. 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.

Art.77. Se interzice stabilirea unei noi perioade de probă dacă, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții



CAPITOLUL VII

FORMAREA ȘI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art.78. (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 către angajator sau de către furnizori 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) Informare și documentare individuală (ghiduri, studii, resurse digitale);;

e) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;

f) forme de instruire organizate de angajator (ex. traininguri interne, sesiuni de instruire, seminarii, workshopuri);

g) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat (mentorat, coaching, conferințe etc.).

(3) Perfecționarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii învățământului superior nr. 199/2023, 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 aceasta, 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 Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii și le revin obligațiile prevăzute de art.198 din Legea nr. 53/2003 - 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 (se aplică în special salariaților debutanți, dar și celor care își schimbă locul de muncă, domeniul de activitate sau ocupația).

Art.79. (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, 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 sindicatul semnat;

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 semnate 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) cadrele didactice universitare pot fi invitate sau pot participa în proiecte de cercetare naționale sau europene, fără afectarea normei de bază, pe baza deciziei rectorului. Aceste participări contribuie la formarea profesională (de cercetare, de conectare la domeniu etc.)

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

g) 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 nedidactic membri de sindicat;

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

Art.80. (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza criteriilor de performanță stabilite conform legii.

(2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie.

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de către evaluator, respectiv de către șeful ierarhic superior, în condițiile legii.

(4) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de performanță, stabilite conform legii, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notarea criteriilor și prin stabilirea calificativului.

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

Art.81. (1) Serviciul Resurse umane va gestiona procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale.

(2) Contestățiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluării performanțelor profesionale individuale se formulează în termen de cinci zile de la luarea la cunoștință de către salariatul evaluat.

(3) Contestățiile se adresează angajatorului sau, dacă este cazul, instanței de judecată competente.



(4) Angajatorul va soluționa contestațiile în zece zile calendaristice, comunicând rezultatul salariatului.

(5) Angajatorul poate consulta Comisia paritară.

(6) Salariatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației formulate se poate adresa instanței de judecată competentă, în condițiile art. 268 din Codul Muncii.



CAPITOLUL VIII

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

Art.82. (1) Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru ceilalți salariați libertatea de opinie.

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

(3) Conform principiului de recunoaștere reciprocă, membri de sindicat care lucrează nemijlocit în unitățile / instituțiile de învățământ au dreptul la zile libere plătite, pe bază de înlocuire colegială, în vederea participării la acțiuni și activități sindicale. Aceste reduceri ale programului lunar de muncă vor fi menționate în contractele individuale de muncă a beneficiarilor, iar activitatea este asimilată ca vechime în muncă.

(4) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de unitățile din Anexa nr.2 afiliate la F.N.S. Alma Mater, de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

Art.83. (1) USAMV CN are obligația de a invita permanent la ședințele Consiliului de administrație, reprezentanții organizației sindicale afiliate la FNS Alma Mater. Procesul verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizației sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

(2) În Senatele universitare, în Consiliile facultăților, în toate formele de organe de conducere administrative, operaționale/strategice și în comisiile de etică vor fi prezenți ca invitați permanenți la ședințele acestora, reprezentanții organizației sindicale.

(3) Nerespectarea acestor obligații, din partea structurilor de conducere ale instituției de învățământ superior, constituie abatere disciplinară și se sancționează conform prevederilor în vigoare.

(4) În termen de 15 zile de la semnarea prezentului contract SINDICATUL USAMVCN va notifica în scris forurile de conducere reprezentanții desemnați pentru fiecare for în parte.

Art.84. (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, precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a unității;

c) să sprijine înființarea unor baze materiale cu destinație socială, culturală și sportivă și să permită salariaților, membri de sindicat, utilizarea gratuită a acestora;

d) să asigure protecția membrilor organelor de conducere ale organizațiilor sindicale, protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor, conform Art 89. alin 4 C.C.M.N.G.U.S.A.I.S. 1822/2023, Art. 220 alin 1 Codul Muncii 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) Utilizarea fondului pentru cheltuieli sociale se face de către administrație numai cu consultarea și acordul sindicatului.

Art.85. (1) Membri 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.86. Conducerea universității recunoaște dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale semnate 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.87. Organizația sindicală semnată 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.88. USAMV Cluj-Napoca, împreună cu sindicatul semnat, se obligă să aducă la cunoștința salariaților, prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă.



CAPITOLUL IX

PROCEDURI REVENDICATIVE

Art.89. 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.90. (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.91. 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.92. (1) Prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă sunt considerate minimale și obligatorii; ele se aplică de drept salariaților reprezentați de Sindicatul USAMV CN.

(2) În vederea realizării scopurilor propuse, Sindicatul USAMV CN 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 statutului propriu în condițiile prevăzute de lege.

Art.93. Contractele individuale și anexele specifice nu pot include prevederi contrare legii și clauzelor cuprinse în prezentul contract.

Art.94. (1) Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractului colectiv la nivel de ramură de 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.95. (1) USAMV Cluj-Napoca recunoaște existența și funcționarea Comisiei Mixte Paritare, precum și prezența în structurile de conducere (Consiliul de administrație, în Senatul USAMV și Consiliile facultăților, respectiv în comisiile existente la nivelul universității) a reprezentanților sindicatului din USAMV Cluj-Napoca.

(2) Înștiințarea sindicatului privind întrunirea structurilor de conducere respectiv a comisiilor menționate la art 1 se face cu cel puțin 48 de ore înaintea ședinței, comunicând ordinea de zi.

(3) Comisia mixtă paritară funcționează conform regulamentului din Anexa nr. 1.

Art.96. (1) SINDICATUL USAMVCN are menirea și căderea reprezentării intereselor salariaților, membri ai acestuia.

(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.97. 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 (cu acordul scris al salariatului, în condițiile respectării legislației privind protecția datelor cu caracter personal - GDPR) 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.98. 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.99. 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 (art 1 din legea nr. 367/2022 privind Dialogul Social) în virtutea



principiului consultării partenerilor sociali în luarea deciziilor (art. 4, lit. r) din Legea învățământului superior nr. 199/2023) conducerea universității va colabora direct cu sindicatul semnat în elaborarea normelor și regulamentelor care privesc condițiile de muncă, salarizarea, drepturile și obligațiile ce decurg din raporturile de muncă.

Art.100. Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă atrage răspunderea părților, conform legilor în vigoare, dacă se fac vinovate de aceasta. (C.C.M.N.G.U.S.A.I.S).

Art. 101. Conflictele colective de muncă pot fi declanșate în conformitate cu dispozițiile art. 126 și următoarele din Legea nr. 367/2022 privind Dialogul Social (cu modificările și completările ulterioare).

Art.102. (1) Regulamentul de organizare și funcționare a comisiei paritare de soluționare a litigiilor face parte integrantă din prezentul Contract Colectiv de Muncă:

- Anexa1;

(2) De asemenea, în acord cu prevederile legale în vigoare, fac parte integrantă din prezentul Contract Colectiv de Muncă la nivel de instituție, toate protocoalele încheiate între părți, modificările acestuia ce au apărut pe parcursul valabilității prezentului contract.

(3) Prezentul Contract Colectiv de Muncă își produce efectele începând cu data înregistrării lui de către una din părți în condițiile prevăzute de dialogului social, conform Legii nr. 367/2022 privind Dialogul Social.

(4) Prezentul Contract Colectiv de Muncă va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare/postare pe site.

(5) Clauzele negociate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă se aplică în toate structurile din USAMV.

Art.103. (1) Prevederile contractelor de muncă individuale vor fi puse de acord cu cele ale prezentului Contract Colectiv de Muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adițional.

(2) Angajatorul încheie contracte individuale de muncă numai pentru salariații nou angajați.

Art.104. (1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatelor, potrivit legii.

Acest contract, redactat în 3 (trei) exemplare, a fost semnat azi _____ de către părțile contractante **UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA** reprezentat de către:

Prof. Dr. Ioana-Delia POP
Prorector

Prof. Dr. Sorin-Daniel Vâtcă
Prorector

Prof. Dr. Adrian Macri
Prorector

Ec.Dr. Aurelia MARIAN
Director Economic



Ec. Dana MUREȘAN
Șef serviciu Resurse Umane

Cons. Juridic Silvia MIHALI
Oficiu Juridic

și

SINDICATUL USAMV CN reprezentat de către:

Prof. Dr. Laura Eugenia PAULETTE
Vicepreședinte

Prof. Dr. Nicușor - Flavius SIMA
Vicepreședinte

Conf. Dr. Simona MAN
Vicepreședinte

Inginer Liviu CLAPA
Membru Consiliul sindicatului

Laborant Dr. Daniela BORDEA
Membru sindicat

UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRICOLE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-
NAPOCA



RECTOR
Prof.Univ.Dr. Cornel CĂTOI

SINDICATUL USAMV CN

PREȘEDINTE
Prof.Univ.Dr. Gheorghe-Florinel BRUDAȘCĂ



ANEXA 1

REGULAMENTUL privind organizarea și funcționarea Comisiei Paritare

1. Comisia Paritară, este compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului - Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca și ai Sindicatului USAMV din Cluj-Napoca semnat, a prezentului Contract Colectiv de Muncă, desemnați de fiecare parte.

2. Comisia Paritară este împuternicită să analizeze, modul de aplicare a legislației specifice învățământului, precum și toate aspectele ce privesc modul de organizarea și desfășurare a procesului de învățământ și administrație, respectiv impactul acestora asupra salariațiilor USAMV din Cluj-Napoca din punct de vedere profesional, economic și social și să rezolve totalitatea problemelor ce apar în aplicarea Contractului Colectiv de Muncă, la solicitarea uneia dintre părți.

3. 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.

4. Timpul de muncă afectat activității Comisiei Paritare se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.

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

6. Hotărârea adoptată potrivit celor de mai sus este obligatorie pentru părțile contractante.

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

8. Prin grija secretariatului Comisiei Paritare, vor fi puse la dispoziția sindicatului copii ale proceselor verbale și ale hotărârilor adoptate.

9. Procesele verbale ale Comisiei Paritare vor fi puse la dispoziția sindicatului într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare de la data desfășurării întrunirii, respectiv adoptării.



ANEXA 2

LISTA instituțiilor de învățământ superior de stat și a bibliotecilor centrale universitare care funcționează în coordonarea Ministerului Educației

I. Instituțiile de învățământ superior de stat

1. Universitatea Națională de Știință și Tehnologie POLITEHNICA București;
2. Universitatea Tehnică de Construcții București;
3. Universitatea din București;
4. Universitatea de Medicină și Farmacie "Carol Davila" din București;
5. Academia de Studii Economice din București;
6. Universitatea Națională de Muzică din București;
7. Universitatea Națională de Educație Fizică și Sport din București;
8. Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia;
9. Universitatea "Aurel Vlaicu" din Arad;
10. Universitatea "Vasile Alecsandri" din Bacău;
11. Universitatea "Transilvania" din Brașov;
12. Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca;
13. Universitatea de Științe Agricole și de Medicină Veterinară din Cluj-Napoca;
14. Universitatea "Babeș-Bolyai" din Cluj-Napoca;
15. Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu" din Cluj-Napoca;
16. Academia de Muzică "Gheorghe Dima" din Cluj-Napoca;
17. Universitatea de Artă și Design din Cluj-Napoca;
18. Universitatea "Ovidius" din Constanța;
19. Universitatea Maritimă din Constanța;
20. Universitatea din Craiova;
21. Universitatea "Dunărea de Jos" din Galați;
22. Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași;
23. Universitatea pentru Științele Vieții "Ion Ionescu de la Brad" Iași;
24. Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași;
25. Universitatea de Medicină și Farmacie "Grigore T. Popa" din Iași;
26. Universitatea de Națională de Arte "George Enescu" din Iași;
27. Universitatea din Petroșani;
28. Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești;
29. Universitatea din Oradea;
30. Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu;
31. Universitatea "Ștefan cel Mare" din Suceava;
32. Universitatea "Valahia" din Târgoviște;
33. Universitatea "Constantin Brâncuși" din Târgu Jiu;
34. Universitatea de Medicină, Farmacie, Științe și Tehnologie "George Emil Palade" din Târgu Mureș;
35. Universitatea "Politehnica" din Timișoara;
36. Universitatea de Științele Vieții "Regele Mihai I" din Timișoara;
37. Universitatea de Vest din Timișoara;
38. Universitatea de Medicină și Farmacie "Victor Babeș" din Timișoara.

II. Bibliotecile centrale universitare:

1. Biblioteca Centrală Universitară "Carol I" din București;
2. Biblioteca Centrală Universitară "Mihai Eminescu" din Iași;
3. Biblioteca Centrală Universitară "Lucian Blaga" din Cluj-Napoca;
4. Biblioteca Centrală Universitară "Eugen Todoran" din Timișoara.

Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 8 din data de 6 decembrie 2023

