

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ nr. 1.482 din 13 noiembrie 2014  
(\*actualizat\*)**

**la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate "Învățământ Superior și  
Cercetare"  
(actualizat până la data de 12 mai 2016\*)**

**EMITENT: MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTNICE**

**Data intrării în vigoare:  
26 Noiembrie 2014**

\*) Notă CTCE:

Forma consolidată a CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ nr. 1.482/2014 din Monitorul Oficial PARTEA a V-a, nr. 6 din 26 noiembrie 2014, la data de 19 Mai 2016 este realizată prin includerea modificărilor și completărilor aduse de: ACTUL ADIȚIONAL nr. 474 din 22 martie 2016.

Conținutul acestui act aparține exclusiv S.C. Centrul Teritorial de Calcul Electronic S.A. Piatra-Neamț și nu este un document cu caracter oficial, fiind destinat pentru informarea utilizatorilor.

---

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, precum și al art. 128 și art. 137-138 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, și al pct. 26 din anexa la H.G. nr. 1.260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011,

a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate "Învățământ Superior și Cercetare" între:

1. Ministerul Educației Naționale, numit în continuare MEN;
2. Federația Națională Sindicală "Alma Mater", numită în continuare F.N.S. Alma Mater.

## **CAP. I**

Dispoziții generale

### **ART. 1**

Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate "Învățământ Superior și Cercetare" și se obligă să respecte prevederile acestuia.

### **ART. 2**

Termenul angajator desemnează:

- Ministerul Educației Naționale, reprezentat prin ministrul educației naționale și ministrul delegat pentru învățământul superior, cercetare științifică și dezvoltare tehnologică;
- Instituțiile de învățământ superior, reprezentate prin rectori;
- Institutele de cercetare, reprezentate de directori;
- Bibliotecile centrale universitare, reprezentate de directori generali;
- Casele universitare și entitățile a căror activitate principală se încadrează în sectorul învățământ superior și cercetare, subordonate Ministerului Educației Naționale, reprezentate de directori.

Termenul unitate, în conformitate cu prevederile art. 1 lit. k, din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, desemnează:

- Unitățile și instituțiile de învățământ superior;
- Unitățile și institutele de cercetare;
- Bibliotecile centrale universitare;
- Casele universitare și entitățile a căror activitate principală se încadrează în sectorul învățământ superior și cercetare, subordonate Ministerului Educației Naționale.

#### ART. 3

(1) Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate "Învățământ Superior și Cercetare", denumit în continuare contract colectiv, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților membri de sindicat și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților se vor stabili prin contractele colective de muncă încheiate la nivelul instituțiilor de învățământ superior, institutelor de cercetare și al bibliotecilor centrale universitare. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

(3) Părțile contractante asigură aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv pentru membrii sindicatelor afiliate la F.N.S. Alma Mater, în condițiile legii.

(4) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, a libertății de opinie a fiecărui salariat conform Constituției României, legislației naționale, precum și convențiilor internaționale pe care România le-a ratificat.

(5) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii respectă dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de șanse și de tratament față de toți salariații, fără discriminare.

(6) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare. Angajatorul are obligația de a asigura securitatea, sănătatea și siguranța angajaților în toate aspectele legate de muncă și să evite factorii de risc psihosociali din relațiile de muncă.

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

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

#### ART. 4

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

(2) Ministerul Educației Naționale se obligă să nu inițieze niciun act normativ și/sau act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă și sistemul național de învățământ, fără consultarea F.N.S. Alma Mater.

(3) Eventualele completări ale prezentului contract colectiv vor face obiectul unor noi

negocieri.

(4) În vederea evaluării nivelului învățământului superior și cercetării și a monitorizării resurselor financiare, Ministerul Educației Naționale desemnează un reprezentant al F.N.S. Alma Mater cu rol de observator în Consiliul Național pentru Finanțarea Învățământului Superior. Nominalizarea acestuia și a înlocuitorilor acestuia va fi realizată de către F.N.S. Alma Mater, în termen de o lună de la data semnării prezentului contract.

#### ART. 5

(1) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul unităților prevăzute în anexa nr. 5 se face de către sindicatele reprezentative. În unitățile în care nu există sindicate reprezentative, negocierea contractului colectiv de muncă se face după cum urmează:

a) Dacă există un sindicat constituit la nivel de unitate, afiliat la F.N.S. Alma Mater, negocierea se face de către reprezentanții federației sindicale, la solicitarea și în baza mandatului sindicatului, împreună cu reprezentanții aleși ai angajaților (conform art. 51 și art. 135 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată). Desemnarea reprezentanților angajaților care nu sunt membri de sindicat poate fi făcută în baza unui regulament de alegeri adoptat de senatul universității.

b) Dacă există un sindicat neafiliat la F.N.S. Alma Mater sau nu există niciun sindicat, negocierea se face numai de către reprezentanții angajaților. Desemnarea reprezentanților angajaților care nu sunt membri de sindicat poate fi făcută în baza unui regulament de alegeri adoptat de senatul universității.

(2) În contractele colective de muncă încheiate cu sindicatele, la nivelul unităților prevăzute în anexa nr. 5, părțile pot conveni, printr-o clauză expresă, plata de către salariații care nu sunt membri de sindicat a unei contribuții lunare, din veniturile lunare brute.

(3) Cotizația se va reține pe statul de plată de către Compartimentul Resurse Umane - Salarizare al angajatorului și se virează sindicatelor care au semnat contractul colectiv de muncă.

#### ART. 6

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

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

#### ART. 7

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

(2) Orice propunere de modificare a legislației în vigoare privind drepturile și obligațiile personalului din învățământ și cercetare nu poate fi făcută fără consultarea F.N.S. Alma Mater.

#### ART. 8

(1) Părțile convin să sărbătorească anual la 5 Octombrie - Ziua Mondială a Educației, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

(2) Părțile convin să sărbătorească anual la 19 Noiembrie - Ziua Națională a Cercetătorului, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

#### ART. 9

În luna septembrie a fiecărui an, semnatarii prezentului contract colectiv vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei paritare. În cadrul acestei ședințe, părțile se vor consulta în vederea elaborării strategiei anuale de dezvoltare a învățământului superior și cercetării din România.

#### CAP. II

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă

#### ART. 10

(1) Prezentul contract colectiv se încheie pe o durată de 12 luni și intră în vigoare la data înregistrării acestuia. Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

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

#### ART. 11

(1) Clauzele prezentului contract colectiv pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părțile semnatare, în conformitate cu prevederile art. 149 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.

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

(3) În perioada scursă de la depunerea cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, angajatorul se obligă să nu inițieze și să nu emită acte normative și/sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă, precum și să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților. În aceste perioade, F.N.S. Alma Mater se obligă să nu declanșeze conflicte de interese, conform Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată.

(4) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și devin aplicabile de la data înregistrării la acest minister.

#### ART. 12

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

#### ART. 13

Prezentul contract colectiv încetează:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept;
- prin acordul părților.

#### ART. 14

(1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv, părțile convin să constituie comisia paritare la toate nivelurile.

(2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul/pe site-ul angajatorului.

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiilor paritare sunt stabilite

prin regulamentul anexă la prezentul contract colectiv.

#### ART. 15

(1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

#### CAP. III

Timpul de muncă și timpul de odihnă

#### ART. 16

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

#### ART. 17

(1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul din unitățile din anexa nr. 5 sunt cele prevăzute în fișa postului elaborată de angajator împreună cu sindicatele reprezentative sau desemnate de către F.N.S. Alma Mater, sau după caz, cu reprezentanții salariaților.

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

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

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

#### ART. 18

(1) În funcție de condiții, în instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 5, comisiile paritare de la nivelul acestora convin asupra unui orar flexibil de lucru, precum și asupra modalităților concrete de aplicare a acestuia.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern, aprobat la nivelul fiecărei unități și instituții prevăzute în anexa nr. 5 la prezentul contract colectiv.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

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

#### ART. 19

(1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Orele suplimentare prestate în condițiile alin. (1) de către salariați vor fi plătite salariului sau se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform prevederilor legale în vigoare.

(3) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute de alin. (2), se stabilește prin negociere în cadrul contractului colectiv de muncă și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

#### ART. 20

(1) 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 fiecărei instituții/unități prevăzute la anexa nr. 5 se va hotărî cu privire la aplicarea prevederilor acestui alineat, prin consultarea angajatului.

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

(3) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform unui regulament elaborat de Ministerul Educației Naționale cu consultarea F.N.S. Alma Mater.

(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. 21

(1) Personalul nedidactic, didactic auxiliar și cel de cercetare are dreptul la o pauză de masă de minimum 15 minute, care se include în programul de lucru.

(2) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabilește prin regulamentul intern.

#### ART. 22

Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani pentru copiii cu handicap/necesități deosebite, atestate medical, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea.

#### ART. 23

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

#### ART. 24

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

(2) Salariatele care beneficiază de dispozițiile alin. (1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale.

#### ART. 25

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

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

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

#### ART. 26

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

consecutive.

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

(3) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;

- 1 și 2 ianuarie;

- prima și a doua zi de Paști;

- 1 Mai;

- prima și a doua zi de Rusalii;

- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;

- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;

- 1 Decembrie;

- 25 și 26 decembrie;

- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

#### ART. 27

(1) Dreptul la concediu de odihnă este garantat de lege.

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

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;

- între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;

- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

Pentru personalul din cercetare se acordă același număr de zile, în funcție de vechimea în muncă, cu excepția personalului care lucrează în condiții periculoase (radiații, noxe chimice etc.), la care se adaugă în plus între 5-10 zile lucrătoare.

(2) 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 de la nivelul unităților prevăzute în anexa nr. 5, până la data de 15 octombrie.

(3) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de cel puțin 40 de zile lucrătoare, conform art. 304 alin. 13 lit. a) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Indemnizația de concediu se acordă salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de plecarea în concediul de odihnă, la cererea salariatului.

(5) Personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic și personalul de cercetare din unitățile prevăzute la anexa nr. 5 beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare, potrivit legii. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul unităților prevăzute în anexa nr. 5.

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

#### ART. 28

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

a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;

b) nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;

c) căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;

d) decesul soțului/soției sau al rudelor până la gradul III inclusiv (copil, părinți, bunici, frați/surori) ale salariatului - 5 zile lucrătoare;

e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/ reședinței - 5 zile lucrătoare;

f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;

g) decesul socrilor salariatului - 3 zile lucrătoare.

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

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

#### ART. 29

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de conducătorul instituției/unității prevăzute în anexa nr. 5.

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

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

(4) Numărul absențelor nemotivate se stabilește prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

#### CAP. IV

Salarizarea și alte drepturi salariale

#### ART. 30

(1) Sistemul de salarizare a personalului din unitățile din anexa nr. 5 se stabilește prin lege. Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim prevăzut de lege pentru postul pe care este încadrat salariatul.

(2) Încălcarea drepturilor salariaților privind stabilirea salariului de bază la încadrare, avansarea în funcții a personalului, acordarea de drepturi salariaților atrage răspunderea materială și disciplinară a persoanelor vinovate, potrivit legii.

(3) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor conform fișei postului, actualizată anual.

În cazul neîndeplinirii acestor condiții, salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât nu își îndeplinește sarcinile din vina angajatorului.

(4) În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi bănești prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă, părțile contractante vor stabili fondurile și vor identifica sursele de finanțare, înainte de adoptarea legii bugetului de stat, precum și în vederea modificării ulterioare a acesteia.

(5) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă vor purta negocieri și vor face toate demersurile pentru includerea tuturor drepturilor bănești prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă, în actele normative prin care se reglementează aceste drepturi.

#### ART. 31



(1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii.

(2) Salariul de bază este reglementat în conformitate cu Legea-cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, iar salariul de încadrare este reglementat conform Legii nr. 63/2011 privind încadrarea și salarizarea în anul 2011 a personalului didactic și didactic auxiliar din învățământ.

(3) Salariile se plătesc înaintea oricăror altor obligații bănești ale angajatorilor.

#### ART. 32

(1) Salariații beneficiază de:

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

Tranșa de vechime	Spor la salariul de bază
3-5 ani	5%
5-10 ani	10%
10-15 ani	15%
15-20 ani	20%
peste 20 ani	25%

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

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

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

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

în condițiile legii;

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

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

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

h) personalul din învățământul superior poate beneficia, în condițiile legii, de drepturile conferite personalului din învățământul preuniversitar prin art. 264 alin. (1), art. 268 alin. (1), art. 274 alin. (1), art. 276, art. 277 și art. 278 din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, pe baza aprobării senatului universitar;

i) universitățile pot acorda din venituri proprii ajutoare pentru salariați.

(2) Personalul didactic din învățământul superior beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul unității și reprezintă 25% din salariul de bază. Gradația de merit se acordă pe o perioadă de 5 ani.

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

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

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

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

### ART. 33

(1) Ministerul Educației Naționale va face demersurile necesare pentru ca în Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare:

a) să se acorde gradația de merit personalului didactic auxiliar din cadrul bibliotecilor centrale universitare;

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

c) să se acorde ajutorul de deces membrilor familiei personalului din unitățile menționate în anexa nr. 5, în cuantum de până la 5 salarii ale persoanei decedate;

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

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

f) să se recunoască în mod unitar și fără discriminare ca spor salarial ciclul 3 de pregătire (doctorat) datorită gradului de specializare suplimentar;

g) să se acorde sporul de stabilitate și pentru personalul nedidactic;

h) să se permită, în funcție de voința fiecărei comunități academice, utilizarea procedurii de alegeri democratice și pentru organele de conducere de la nivelul facultăților;

i) să se acorde din surse proprii realizate de unitate, pentru salariații care se pensionează având vechime în ramura învățământ superior și cercetare mai mare de 10 ani, minimum 2 salarii compensatorii pentru activitatea depusă în unitate.

(2) Ministerul Educației Naționale va face demersurile necesare de modificare a legislației în vigoare pentru promovarea de măsuri active de combatere a șomajului și să se acorde compensații financiare, a căror valoare să fie în funcție de vechimea neîntreruptă pentru salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor.

#### ART. 34

(1) Unitățile prevăzute în anexa nr. 5 vor acorda personalului didactic, didactic auxiliar, nedidactic și de cercetare, din venituri proprii, și alte sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare, în condițiile legii.

(2) În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective în comisia paritară a fiecărei instituții și unități prevăzute în anexa nr. 5.

#### ART. 35

(1) Părțile contractante convin ca personalul din învățământul superior, cercetare și din bibliotecile centrale universitare să beneficieze de următoarele premii:

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

b) un premiu lunar în cuantum de 2% din fondul de salarii, în condițiile legii; acest fond de premiere se utilizează lunar, sumele nefolosite putând fi utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an calendaristic și în același scop;

c) primă de instalare, potrivit legii;

d) salariații care se pensionează având vechime în ramura învățământ superior și cercetare mai mare de 10 ani pot primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate;

e) tichete de vacanță, din venituri proprii, în condițiile legii; tichetele se acordă odată cu indemnizația de concediu;

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

(2) Personalul din învățământ beneficiază de tichete de creșă, în condițiile legii.

#### ART. 36

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

(2) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (1), angajatorul va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.

(3) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plății drepturilor bănești cu mai mult de 3 zile lucrătoare vor fi sancționate potrivit legislației în vigoare.

#### ART. 37

(1) Nicio rețineră din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria

salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă în cazul contestării sale de către salariat.

(3) În cazul pluralității de creditor i ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

- a) obligațiile de întreținere, conform prevederilor legale;
- b) contribuțiile și impozitele datorate către stat;
- c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
- d) acoperirea altor datorii.

(4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.

## CAP. V

Sănătatea și securitatea în muncă

### ART. 38

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

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

(3) Instituțiile și unitățile prevăzute la anexa nr. 5 vor asigura, pe cheltuiala lor, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă.

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

### ART. 39

(1) Instituțiile și unitățile prevăzute la anexa nr. 5, împreună cu sindicatele afiliate la F.N.S. Alma Mater, vor nominaliza locurile de muncă, în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, în condițiile legii.

(2) Angajatorul împreună cu sindicatele afiliate la F.N.S. Alma Mater din instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 5 vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin. (1).

(3) Instituțiile și unitățile prevăzute la anexa nr. 5 au obligația de a depune la casa teritorială de pensii, la definitivarea contractului colectiv, avizul inspectoratului teritorial de muncă prin care se dovedește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și lista cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă. Costul activității legate de obținerea avizului inspectoratului teritorial de muncă se suportă de către angajator.

(4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către angajator împreună cu sindicatul semnatar al contractului colectiv de muncă la nivel de unitate.

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

### ART. 40

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. 41

- (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, conducerile unităților și instituțiilor prevăzute în anexa nr. 5 vor prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.
- (2) La cererea organizațiilor sindicale, angajatorul va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentului, în cadrul comisiei paritare.
- (3) În toate cazurile în care, în afara echipamentului prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă de către acesta din venituri proprii.
- (4) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la sănătatea și securitatea muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii. Nerespectarea obligațiilor ce revin angajatorilor privind protecția muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare.
- (5) Angajatorii sunt obligați să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set complet de analize medicale.

#### ART. 42

- (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 contractele colective de muncă încheiate la nivelul unităților și instituțiilor prevăzute în anexa nr. 5 la prezentul contract.
- (2) În contractele colective de muncă încheiate la nivelul instituțiilor și unităților prevăzute în anexa nr. 5 la prezentul contract se vor prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile ce revin angajatorilor și salariaților în conformitate cu reglementările Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. 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 sindicatelor sau ai salariaților, acolo unde nu există sindicate reprezentative.
- (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 care se vor aduce la cunoștința salariaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul unității.
- (6) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

#### ART. 43

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

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu - iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații - în spațiile în care se

desfășoară procesul instructiv-educativ, birouri etc.;

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

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către unitățile prevăzute în anexa nr. 5 și sindicatele afiliate federației sindicale, împreună cu autoritățile administrației publice locale. La nivelul unităților și instituțiilor de învățământ superior prevăzute în anexa nr. 5 la prezentul contract colectiv, aceste măsuri se stabilesc de conducerea instituției/unității și sindicatele reprezentative sau reprezentanții salariaților, după caz.

(3) În luna septembrie a fiecărui an în cadrul comisiei paritare, în conformitate cu prevederile Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, se prezintă raportul privind starea învățământului și cercetării din instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 5.

#### ART. 44

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

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

(3) Personalul din învățământ beneficiază în mod gratuit de asistență medicală în cabinetele medicale și psihologice care aparțin de unitatea de învățământ superior, precum și în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educației Naționale și 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. 45

Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

#### ART. 46

Ministerul Educației Naționale 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. 47

(1) Instituția și unitatea prevăzute în anexa nr. 5 nu vor 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) Instituția și unitatea prevăzute în anexa nr. 5 vor asigura, cu acordul sindicatelor, trecerea salariaților care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi

vacante din instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 5 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. 48

Instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 5 pot asigura, integral sau parțial, din surse proprii, transportul și cazarea cadrelor didactice care domiciliază în alte localități, în condițiile legii.

#### ART. 49

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

(2) Personalul didactic delegat de unitate, care însoțește studenți în competiții naționale și internaționale, beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și diurna, conform prevederilor legale. Decontarea acestor sume de către angajator se realizează conform legii.

(3) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate didactică sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și beneficiază de gratuitate la cazarea în cămine și internate.

(4) Întregul personal din învățământul superior și din bibliotecile centrale universitare, precum și copiii acestora sunt scutiți de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare, precum și de acces în bibliotecile din sistemul Ministerului Educației Naționale.

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

(6) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin. (4), unitățile de învățământ/instituțiile de învățământ superior au obligația ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului școlar/universitar, să transmită Ministerului Educației Naționale tabelele cu numărul studenților care urmează cursurile instituției de învățământ superior și care beneficiază de gratuitate la cazare.

(7) Instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 5 pot sprijini sindicatele reprezentative pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, 1 Iunie, Crăciunul și Anul Nou etc. prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii.

#### CAP. VI

Contractul individual de muncă

#### ART. 50

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

#### ART. 51

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

#### ART. 52

- (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în anexa nr. 1 a prezentului contract colectiv.
- (2) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.
- (3) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu angajatorul, în prezența liderului de sindicat, la solicitarea membrului de sindicat.

#### ART. 53

- (1) În instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 5, contractele individuale de muncă se încheie între rector/director și salariați.
- (2) Contractele individuale de muncă se încheie prin grija și pe cheltuiala angajatorului.
- (3) La solicitarea scrisă a salariatului, organizația sindicală din care face parte acesta poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

#### ART. 54

- (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.
- (2) În situațiile și condițiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată.
- (3) Personalul din învățământ poate încheia contract de muncă cu timp parțial, în condițiile legii și ale prezentului contract colectiv.

#### ART. 55

- (1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația, sub sancțiunea prevăzută de art. 19 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.
- (2) Informarea prevăzută la alin. (2) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art. 17 și art. 18 din Codul muncii.

#### ART. 56

Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/plată cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, respectiv Legea nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plată cu ora se face în baza deciziei rectorului/directorului unității/instituției prevăzute în anexa nr. 5, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale.

#### ART. 57

- (1) Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv, în cadrul contractelor colective de muncă încheiate la nivelul unităților și instituțiilor de învățământ prevăzute în anexa nr. 5 și în cadrul contractelor individuale de muncă.



(2) Contractele colective de muncă încheiate la nivelul instituțiilor/unităților prevăzute în anexa nr. 5 pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.

#### ART. 58

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. 59

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

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

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

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

a) durata contractului;

b) locul muncii;

c) felul muncii;

d) condițiile de muncă;

e) salariul;

f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

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

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

(7) Dacă contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data aducerii la cunoștință, în scris, 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. 60

(1) Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se fac în conformitate cu prevederile Codului muncii, cu modificările și completările ulterioare.

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

#### ART. 61

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

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

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă, contractelor colective încheiate la nivelul instituțiilor și unităților prevăzute în anexa nr. 5, contractelor individuale de muncă.

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile

salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

#### ART. 62

Personalului didactic titular și de cercetare care beneficiază de pensie 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 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. De această prevedere beneficiază și personalul din unitățile prevăzute în anexa nr. 5.

#### ART. 63

(1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile care se includ în salariul de bază.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

(3) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

#### ART. 64

(1) Contractul individual de muncă poate înceta:

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

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

#### ART. 65

(1) Este interzisă concedierea salariaților:

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care salariața este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în

care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă;

j) pe durata rezervării postului didactic.

#### ART. 66

(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 un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă.

#### ART. 67

(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.

(4) În situația în care salariatul își pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, angajatorul îi va asigura în limita posibilităților un alt loc de muncă. În ipoteza în care nu dispune de astfel de posibilități, precum și în cazul salariaților concediați pentru motive care nu țin de persoana acestora, angajatorul va apela la agenția locală de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii.

(5) În vederea acordării plăților compensatorii prevăzute la alin. (3), Ministerul Educației Naționale se obligă ca, în cursul anului 2014, să facă demersuri în vederea elaborării unui proiect de lege, cu consultarea F.N.S. Alma Mater.

#### ART. 68

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

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

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

#### ART. 69

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

(2) 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/instituției există mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale ale persoanelor 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/instituție, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;
- b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii/persoane cu grad de handicap în întreținere;
- c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, persoanele cu handicap precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

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

(6) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de comisia paritară de la nivelul instituției/unității prevăzute în anexa nr. 5.

#### ART. 70

Instituția/unitatea prevăzută în anexa nr. 5 care 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 în scris organizațiile sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Instituția/unitatea va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă din motive neimputabile acestora, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul unității în termen de 15 zile de la data anunțului.

#### ART. 71

(1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 10 zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție și, respectiv, 20 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere.

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

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

## CAP. VII

### Formarea profesională

#### ART. 72

- (1) Instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 5 la prezentul contract se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.
- (2) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:
  - a) participarea la cursuri organizate de casele corpului didactic sau de furnizorii de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;
  - b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
  - c) stagii de practică și de specializare în țară și în străinătate;
  - d) formare individualizată;
  - e) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;
  - f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.
- (3) Perfecționarea personalului didactic se face potrivit prevederilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.
- (4) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de angajator și organizațiile sindicale reprezentative.

#### ART. 73

- (1) Instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 5 la prezentul contract colectiv se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea organizațiilor sindicale reprezentative semnatare ale contractelor colective de muncă încheiate la nivelul acestora.
- (2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractele colective de muncă încheiate la nivelul unității/instituției.
- (3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare la sediul instituțiilor/unităților prevăzute în anexa nr. 5.

#### ART. 74

Instituția/unitatea prevăzută la anexa nr. 5 va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către aceasta, în condițiile legii.

#### ART. 75

- (1) Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 197 din Codul muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul muncii.
- (2) În cazul scoaterii totale din activitate, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind, pe perioada cursurilor/stagiilor de formare profesională de toate drepturile salariale care i se cuvin.
- (3) Perioada cât salariații participă la cursuri/stagii de formare profesională, cu scoaterea parțială/totală din activitate, constituie vechime în muncă/în învățământ/la catedră.
- (4) Fiecare angajat care dorește să urmeze o formă de învățământ poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Quantumul reducerii este propus de sindicatul reprezentativ din instituție, avizat de consiliul de administrație și aprobat de senatul universității. Reducerea se poate menține pe toată perioada de școlarizare, în condițiile în care se menține calitatea de angajat și la începutul fiecărui an universitar a promovat toate examenele. Neîndeplinirea uneia dintre aceste condiții conduce automat la obligația angajatului de a plăti integral taxa de școlarizare.

#### ART. 76

- (1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154-158 din Codul muncii.
- (2) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. Salariatul care a beneficiat de prevederile acestui alineat are obligația de a face dovada participării și absolvirii acestor cursuri de formare profesională.
- (3) Prevederile art. 152 și art. 153 din Codul muncii sunt aplicabile.

#### ART. 77

Angajatorii se obligă să consulte organizațiile sindicale reprezentative în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

#### CAP. VIII

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

#### ART. 78

- (1) Ministerul Educației Naționale se obligă să invite delegații desemnați de F.N.S. Alma Mater să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. Această prevedere se aplică și unităților și instituțiilor prevăzute în anexa nr. 5, care au obligația de a invita la ședințele consiliului de administrație reprezentanții organizației sindicale afiliate la F.N.S. 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) Birourile consiliilor de administrație, ale senatelor universitare și, respectiv, birourile consiliilor facultăților sunt obligate să invite la ședințele acestora reprezentanții organizațiilor sindicale afiliate la F.N.S. Alma Mater.
- (3) Înștiințarea organizațiilor sindicale privind întrunirea comisiei de dialog social, comisiei paritare, consiliilor de administrație, birourilor senatelor și birourilor consiliilor facultăților se face cu cel puțin 72 de ore înaintea ședinței, comunicând ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.
- (4) Hotărârile consiliilor de administrație vor fi făcute publice conform prevederilor legii.
- (5) Nerespectarea acestor obligații, din partea structurilor de conducere ale instituției de învățământ superior constituie abatere disciplinară și se sancționează conform prevederilor legale în vigoare.
- (6) Instituțiile/unitățile prevăzute în anexa nr. 5 pot sprijini participarea reprezentanților sindicali ai organizațiilor afiliate la F.N.S. Alma Mater la conferințe, seminarii, workshop-uri, prin decontarea cheltuielilor de deplasare, din surse proprii.

#### ART. 79

Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 30 din Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată, angajatorul va pune la dispoziția organizațiilor sindicale afiliate la F.N.S. Alma Mater 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 cu acest caracter.

#### ART. 80

Angajatorul poate să asigure suplینirea personalului aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare sindicală, stagii de pregătire sindicală - în țară sau în

străinătate - schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale și să le sprijine efectiv. Cei care suplinesc vor fi remunerați corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

#### ART. 81

(1) Unitățile asigură în incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spațiul și mobilierul necesare, acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ), precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a unității.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea unităților ori proprietatea sindicatelor din unitățile respective, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

#### ART. 82

(1) La cererea organizațiilor sindicale și cu acordul scris al membrilor de sindicat, conducerile instituțiilor/unităților prevăzute în anexa nr. 5 vor accepta încasarea ratelor și contribuțiilor la CAR și la bănci, precum și a cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale, vor fi virate în contul sindicatelor afiliate la F.N.S. Alma Mater.

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

#### ART. 83

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

#### ART. 84

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

(2) Prevederile prezentului contract colectiv se aplică și sunt obligatorii pentru toate unitățile din anexa nr. 5 și tuturor organizațiilor sindicale afiliate F.N.S. Alma Mater.

(3) Pentru reprezentanții organizațiilor/federațiilor sindicale participante în comisiile care funcționează la nivelul ministerelor, angajatorii au obligația de a aproba participarea acestora pe perioada necesară desfășurării ședințelor comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.

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

(5) Conform principiului recunoașterii reciproce, unitățile din anexa nr. 5 acordă membrilor organelor de conducere ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în instituție, în calitate de salariați, dreptul la reducerea programului lunar cu 5 zile pentru activități sindicale.

(6) În timpul mandatului și în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, liderilor de sindicat și membrilor din conducerea organizațiilor sindicale, din instituțiile și unitățile din anexa nr. 5, nu li se poate modifica și/sau desface contractul individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

#### ART. 85

F.N.S. Alma Mater recunoaște dreptul angajatorilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

#### ART. 86

- (1) Ministerul Educației Naționale și F.N.S. Alma Mater se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.
- (2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv și cele semnatare ale contractelor colective de muncă încheiate la nivel teritorial se obligă să asigure un climat normal de muncă în instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 5, cu respectarea prevederilor legale, a contractelor colective de muncă la toate nivelurile, cartei universităților, a regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.
- (3) Ca urmare a participării la activitatea de dialog social, monitorizare și evaluare a componentei sindicale, personalul din unitățile aflate în anexa nr. 5, aflat în funcții eligibile și desemnat de F.N.S. Alma Mater, poate fi degrevat total sau parțial de norma de activitate, conform prevederilor legale.

#### ART. 87

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

#### ART. 88

În baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă vor începe negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivelul instituțiilor și unităților prevăzute în anexa nr. 5, cu cel puțin 30 de zile înaintea expirării contractelor teritoriale în vigoare sau în celelalte condiții prevăzute de Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.

#### ART. 89

- (1) Prevederile contractelor individuale de muncă 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) Angajatorii vor încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariații nou-angajați.

#### ART. 90

La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământul superior se va ține cont de Recomandarea UNESCO-OIM privind statutul personalului didactic din învățământul superior, adoptată la Paris la 12 noiembrie 1997.

#### ART. 91

Angajatorii se obligă să nu înstrăineze patrimoniul învățământului către o terță persoană și să recupereze, conform legii, toate spațiile și terenurile care au aparținut de drept învățământului.

#### ART. 92

- (1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatelor, potrivit legii.
- (2) Organizațiile sindicale participă prin reprezentanții legali la elaborarea Strategiei de dezvoltare a universităților, institutelor de cercetare, bibliotecilor centrale universitare, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

#### ART. 93

Prezentul contract colectiv va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare/postare pe site în toate instituțiile și unitățile prevăzute în anexa nr. 5, prin grija angajatorului.

#### ART. 94

Instituțiile și unitățile în care se aplică clauzele negociate prin prezentul contract colectiv sunt cele prevăzute în anexa nr. 5.



## ART. 95

Încheiat astăzi, 31.10.2014, în 3 exemplare originale.

### PĂRȚILE:

Ministerul Educației Naționale      Federația Națională Sindicală  
"Alma Mater"

Ministru,            Ministru Delegat,            Președinte,  
Remus Pricopie      Mihnea Cosmin Costoiu      Anton Hadăr

### ANEXA 1

#### CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. .... / .....

în registrul general de evidență a salariaților

#### A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică/fizică ....., cu sediul/domiciliul în .....,  
înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din ..... sub nr.  
....., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin ....., în  
calitate de .....,

și

salariatul/salariața - domnul/doamna ....., domiciliat/domiciliată în localitatea  
....., str. .... nr. ...., județul ....., posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de  
identitate/pașaportului seria ..... nr. ...., eliberat/eliberată de ..... la data de  
....., CNP ....., permis de muncă seria ..... nr. .... din data ....., am  
încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am  
convenit:

B. Obiectul contractului: .....

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariața..... urmând să înceapă activitatea la data de  
.....;

b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de  
...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post/pe  
post vacant.

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la .....

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

E. Felul muncii

Funcția/meseria ..... conform Clasificării ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă potrivit  
Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările  
ulterioare.

## H. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte/inegal).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi (cel puțin 2 ore/zi), ..... ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: ..... (ore zi/ore noapte).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

## I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă) și conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate "Învățământ Superior și Cercetare".

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de .....

Concediul se va efectua conform programării și înțelegerii dintre părți.

## J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri\*1) .....

b) indemnizații .....

c) alte adaosuri .....

3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plătește salariul este/sunt .....

5. Părțile convin ca următoarele obligații bănești ale salariatului să fie achitate prin serviciile financiar-contabile ale unității.

---

\*1) Se vor prevedea toate sporurile ce se cuvin fiecărui salariat în funcție de condițiile în care își desfășoară activitatea.

---

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

a) echipament individual de protecție .....

b) echipament individual de lucru .....

c) materiale igienico-sanitare .....

d) alimentație de protecție .....

e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă .....

## L. Alte clauze:

a) perioada de probă este de .....

b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de ..... zile lucrătoare, conform

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

#### M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la formare profesională, în condițiile actelor adiționale.

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

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

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

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

- a) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă, potrivit specificului activității;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
- f) alte obligații, în funcție de specificul unității.

#### N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/național, înregistrat sub nr. .... /..... la Direcția generală de muncă și solidaritate socială a județului/municipiului .....

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

Pr ezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru

fiecare parte.

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

Angajator, Salariat

.....

Reprezentant legal,

.....

Pe data de ..... prezentul contract încetează în temeiul art. .... din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii cu completările și modificările ulterioare, în urma îndeplinirii procedurii legale.

Angajator,

.....

## ANEXA 2

### FIȘA POSTULUI

nr. ....

În temeiul legii și al contractului colectiv de muncă încheiat între ....., înregistrat la ..... cu nr. ...., la care subsemnatul (a) ader, obligându-mă să respect prevederile art. .... din contractul colectiv de muncă, se încheie azi, ....., prezenta fișă individuală a postului.

Postul .....

Poziția (numele) .....

Compartimentul .....

Cerințe:

studii superioare .....

specifice postului .....

Relații:

a) ierarhice .....

b) funcționale .....

c) de colaborare .....

Domnul/doamna ....., posesor al contractului individual de muncă, înregistrat în registrul de evidență a contractelor individuale de muncă la nr. ...., negociază în condițiile art. .... din contractul colectiv de muncă următoarele atribuții și sarcini, structurate pe următoarele capitole:

### CAP. I

Sarcinile de serviciu obligatorii, reprezentând ..... norma de bază corespunzătoare unei părți de ..... din salariul de bază, stabilite la data de .....

Rector/Director/Director General, Salariat,

.....

### CAP. II

Obligații/atribuții profesionale suplimentare, reprezentând ..... norma de bază (ore

suplimentare), corespunzătoare unui spor de ..... din salariul de bază, conform reglementărilor în vigoare, stabilite la început de an universitar .....

Rector/Director/Director General,                      Salariat  
.....                      .....

### CAP. III

Activități suplimentare neprevăzute în încadrarea pe post, efectuate prin ordin de serviciu etc. și care se vor plăti prin ore suplimentare, premii lunare, zile libere etc.

Nr. crt.	Activitatea	Data	Recompensată prin .....	Rector/Director /Director General	Observații

Rector/Director/Director General,  
.....

### CAP. IV

Activități suplimentare deosebite efectuate cu înalt profesionalism și cu rezultate deosebite ce constituie argumentele pentru acordarea salariului diferențiat sau a altor premii lunare, în conformitate cu prevederile legale.

Activități suplimentare deosebite efectuate cu înalt profesionalism și cu rezultate deosebite ce constituie argumentele pentru acordarea salariului diferențiat sau a altor premii lunare, din fonduri proprii.

Nr. crt.	Activitatea suplimentară deosebită	Data	Recompensată prin .....	Rector/Director /Director General	Observații

Rector/Director/Director General,  
.....

## CAP. V

### Sancțiuni primite de angajat

Nr. crt.	Motivul sancțiunii	Data	Sancțiunea primită	Rector/Director /Director General	Observații

Rector/Director,

.....

Capitolele III, IV și V au fost discutate în senatul universitar/consiliul facultății/consiliul de administrație, la care sunt invitați și cei în cauză.

Rector/Director/Director General,                      Lider de sindicat,

.....                      .....

Am luat la cunoștință,                      Data,  
Semnătura                      .....

.....

NOTĂ:

De exactitatea datelor trecute în fișa postului răspund rectorul/directorul instituției sau al unității de învățământ și salariatul.

### ANEXA 3

#### FIȘA POSTULUI TIPIZATĂ

anexă la contractul individual de muncă pentru învățământul superior conform prevederilor Legii educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare

A. Activități normate în statul de funcțiuni

A.I. Activități de predare, inclusiv pregătirea acestora

1. Cursuri aferente ciclului de studii universitare de licență
2. Cursuri aferente ciclului de studii universitare de master
3. Cursuri la forma studii academice postuniversitare
4. Cursuri la forma studii postuniversitare de specializare, inclusiv cursuri de pregătire pentru examenele de definitivat sau dobândirea de grad didactic, organizate pentru profesorii din licee, gimnazii și pentru institutori
5. Cursuri de perfecționare postuniversitare, inclusiv cursuri de pregătire pentru examenele de definitivat sau dobândirea de grad didactic, organizate pentru profesorii din licee, gimnazii și pentru institutori

Cursurile pot fi ținute de titularii care au competența de a face parte din comisiile pentru

acordarea gradelor respective.

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

6. Module de curs pentru formarea continuă

7. Cursuri la școlile de studii avansate (doctorate)

8. Cursuri (prelegeri) pentru medicii stagiaari sau rezidenți

9. Cursuri de reactualizare a cunoștințelor medicale (forma de pregătire medicală continuă inclusă în perfecționarea postuniversitară specifică)

10. Cursuri organizate pentru pregătirea doctoranzilor

11. Alte cursuri (prelegeri) normate la forme moderne de învățământ universitar.

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

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

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

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

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

4. Lucrări practice (activități clinice în cadrul stagiaturii sau al rezidențiatului) în învățământul medical:

- prezentare de caz;

- prezentare de proceduri;

- îndrumarea activității practice a rezidenților

5. Lucrări practice în învățământul postuniversitar medical uman cu taxă pentru dobândirea de competențe suplimentare

6. Lucrări practice la forma de pregătire continuă medicală (perfecționare postuniversitară).

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

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

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

A.VI. Îndrumarea doctoranzilor în stagiu (activitate normată) și în poststagiu

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

1. Cursuri de turism pentru studenți

2. Cursuri sportive pentru studenți sau copiii angajaților

3. Gimnastică aerobică

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

5. Îndrumarea loturilor sportive în timpul desfășurării competițiilor

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

7. Îndrumarea formațiilor artistice de interes universitar

8. Organizarea manifestărilor artistice.

A.VIII. Activități de evaluare

1. Evaluarea în cadrul pregătirii prin doctorat:

- comisie concurs de admitere;
- comisie examen de doctorat;
- comisie susținere publică teză de doctorat, inclusiv de evaluare a tezei;
- evaluare referat de doctorat (prin participare la colectivul de catedră conform H.G. nr. 681/2011).

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

- elaborarea tematică și bibliografie;
- comisie redactare subiecte;
- comisie examinare orală;
- comisie corectură teze;
- corectură teste;
- comisie supracorectură;
- comisie contestații;
- comisie concurs de admitere (organizare, modernizare);
- comisie supraveghere examen scris.

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

- evaluare și notare temă de casă;
- evaluare și notare examene parțiale;
- evaluare și notare examen (test) final;
- evaluare și notare teme (probleme) rezolvate acasă.

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

- elaborare tematică și bibliografie;
- comisie elaborare subiecte;
- comisie examinare și notare;
- comisie supraveghere probe scrise;
- comisie corectură (supracorectură);
- comisie contestații.

5. Evaluare și activități complementare pentru obținerea diplomei de medic specialist, stomatolog specialist și farmacist specialist, prin examinarea la probele teoretice și la cele practice:

- elaborare tematică și bibliografie;
- comisie elaborare subiecte;
- comisie examinare și notare;
- comisie supraveghere probe scrise;
- comisie organizare examen;
- comisie corectură (supracorectură);
- comisie contestații.

6. Evaluare și activități complementare privind examinarea pentru dobândirea unei alte specialități (după promovarea examenului final de rezidențiat) la probele teoretice și la cele practice:

- elaborare tematică și bibliografie;
- comisie elaborare subiecte;



- comisie examinare și notare;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

7. Evaluare și activități complementare corespunzătoare formelor de pregătire continuă medicală (perfecționare postuniversitară):

- elaborare programă analitică;
- comisie de evaluare.

8. Evaluare și activități complementare în cadrul comisiilor pentru dobândirea de competențe în învățământul postuniversitar medical uman (cu taxă) din alte profile:

- elaborare programă analitică, tematică și bibliografie;
- comisie redactare subiecte;
- comisie corectare și notare lucrări;
- comisie recorectare lucrări;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

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

- elaborare programă analitică, tematică și bibliografie;
- comisie redactare subiecte;
- comisie corectare și notare lucrări;
- comisie recorectare lucrări;
- comisie contestații;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

10. Evaluare și activități complementare la admiterea la rezidențiat și la finalizarea acestuia:

- elaborare programă analitică;
- comisie redactare subiecte;
- comisie corectare și notare lucrări;
- comisie recorectare lucrări;
- comisie contestații;
- comisie organizare examen;
- comisie supraveghere probe scrise.

A.IX. Consultații

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

A.X. Îndrumarea cercurilor științifice

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

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

A.XIII. Activități privind promovarea cadrelor didactice din învățământul preuniversitar

1. Definitivatul

- elaborare programe și bibliografie;
- îndrumare și consultanță de specialitate și pedagogică;
- inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate, metodică și pedagogică;
- elaborarea subiectelor pentru probele scrise, supraveghere, corectare și notare;
- elaborarea subiectelor pentru probele orale, examinare și notare (comisie);
- organizare examen.

## 2. Gradul didactic II

- elaborare programe și bibliografie;
- consultanță și îndrumare (minimum două inspecții);
- inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate, metodică și pedagogică;
- elaborarea subiectelor pentru testul de specialitate și metodică specialității;
- supraveghere teză, corectare și notare;
- elaborarea subiectelor pentru proba orală, examinare și notare.

## 3. Gradul didactic I

- elaborare tematică, elaborare subiecte, examinare și notare în cadrul colocviului de admitere;
- îndrumare (minimum două inspecții);
- inspecție școlară specială pentru evaluarea de specialitate metodică și pedagogică;
- îndrumarea și evaluarea lucrării metodică-științifice;
- participare la comisia pentru susținerea lucrării de grad (evaluare și notare).

## 4. Concurs pentru ocuparea posturilor vacante

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

## A.XIV. Activități privind pregătirea și promovarea cadrelor didactice din învățământul superior

### 1. Concurs pentru ocuparea unui post de preparator universitar sau asistent universitar:

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

### 2. Concurs pentru ocuparea unui post de lector universitar (șef de lucrări):

- îndrumare metodică și științifică;
- verificare dosar de concurs;
- stabilire temă prelegere;
- participare la prelegerea publică;
- evaluare.

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

- analiză dosar concurs;
- stabilire temă prelegere;
- participare la prelegerea publică;
- evaluare.

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

### B.I. Pregătire individuală (autoperfecționare)

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

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

B.IV. Organizarea de congrese ș.a., în domeniul de activitate sau în domenii colaterale

(complementare)

B.V. Înființarea, amenajarea și modernizarea laboratoarelor, a stațiilor-pilot, a centrelor de excelență (cercetare), a aparaturii de laborator ș.a.

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

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

B.VIII. Perfecționarea propriei pregătiri pedagogice

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

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

C.I. Activități prevăzute în planul intern

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

C.III. Activități în cadrul centrelor de transfer tehnologic

C.IV. Elaborarea individuală de inovare sau invenție prevăzute în planul intern

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

Normarea activității de cercetare științifică în completarea normei didactice va fi făcută conform prevederilor legale.

Activitățile prevăzute la punctul A sunt normate în statele de funcțiuni și de personal didactic, fiind nominalizate la fișa individuală a postului, împreună cu activitățile prevăzute la punctele B și C. Fișele individuale vor include obligatoriu activități în toate capitolele FIȘEI POSTULUI, respectiv A, B și C.

Ponderea, cuantificarea și numărul de ore alocate activităților prevăzute la punctele A, B și C sunt propuse de colectivele departamentelor, avizate de consiliul facultății și aprobate de senatul universității, cu respectarea legilor în vigoare.

NOTĂ: Nu fac obiectul normării activitățile de cercetare științifică, angajate pe bază de contract cu alți beneficiari decât Ministerul Educației Naționale sau instituțiile de învățământ aflate în subordinea sa.

#### ANEXA 4

##### REGULAMENT

privind organizarea și funcționarea comisiilor paritare

Comisiile paritare, la orice nivel, vor fi compuse dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai sindicatelor afiliate la F.N.S. Alma Mater, desemnați de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a contractelor colective de muncă.

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

Comisia paritară la nivelul Ministerului Educației Naționale pune în discuție și adoptă hotărâri privind modul de aplicare a legislației specifice învățământului și cercetării, precum și toate aspectele ce privesc reforma, organizarea și desfășurarea procesului de învățământ.

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.

La nivelul unităților și instituțiilor de învățământ, timpul de muncă afectat activității comisiei paritare se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.

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

Hotărârea adoptată potrivit punctelor 2 și 3 este obligatorie pentru părțile contractante. Secretariatul comisiilor va fi asigurat de angajator, care are în sarcină cheltuielile de birotică. Prin grija secretariatului comisiei paritare, le vor fi puse la dispoziție sindicatelor copii ale proceselor-verbale și ale hotărârilor adoptate. Procesele-verbale ale comisiilor paritare vor fi puse la dispoziția sindicatelor într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare de la adoptare.

#### ANEXA 5

##### LISTA

- instituțiilor de învățământ superior, institutelor de cercetare, bibliotecile centrale universitare, casele universitare
- I. Instituțiile de învățământ superior de stat
  1. Universitatea "Politehnica" din București;
  2. Universitatea din București;
  3. Universitatea de Medicină și Farmacie "Carol Davila" din București;
  4. Academia de Studii Economice din București;
  5. Universitatea Națională de Muzică din București;
  6. Academia Națională de Educație Fizică și Sport, București;
  7. Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia;
  8. Universitatea "Aurel Vlaicu" din Arad;
  9. Universitatea "Vasile Alecsandri" din Bacău;
  10. Universitatea Transilvania din Brașov;
  11. Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca;
  12. Universitatea de Științe Agricole și de Medicină Veterinară din Cluj-Napoca;
  13. Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca;
  14. Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu" din Cluj-Napoca;
  15. Universitatea de Artă și Design din Cluj-Napoca;
  16. Universitatea "Ovidius" din Constanța;
  17. Universitatea Maritimă din Constanța;
  18. Universitatea din Craiova;
  19. Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași;
  20. Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară "Ion Ionescu de la Brad" din Iași;
  21. Universitatea "Al. I. Cuza" din Iași;
  22. Universitatea de Medicină și Farmacie "Grigore T. Popa" din Iași;
  23. Universitatea de Arte "George Enescu" din Iași;
  24. Universitatea din Oradea;
  25. Universitatea din Pitești;
  26. Universitatea "Petrol-Gaze" din Ploiești;
  27. Universitatea "Eftimie Murgu" din Reșița;
  28. Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu;
  29. Universitatea "Ștefan cel Mare" din Suceava;
  30. Universitatea "Valahia" din Târgoviște;
  31. Universitatea "Constantin Brâncuși" din Târgu Jiu;
  32. Universitatea Politehnică Timișoara;
  33. Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului din Timișoara;
  34. Universitatea de Vest din Timișoara;

35. Universitatea "Dunărea de Jos" din Galați;
36. Universitatea din Petroșani;
37. Universitatea de Medicină și Farmacie Târgu Mureș;
38. Universitatea "Petru Maior" din Târgu Mureș.

## 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.

III. Casele universitare din: București, Cluj-Napoca, Craiova, Iași, Timișoara.

## IV. Institute de cercetare

1. Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizică și Inginerie Nucleară "Horia Hulubei" - IFIN - HH București;
2. Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Fizica Materialelor - INCDFM.

-----

Pct. 35-38 ale anexei 5 au fost introduse de art. I din ACTUL ADIȚIONAL nr. 474 din 22 martie 2016 publicat în MONITORUL OFICIAL, PARTEA a V-a nr. 3 din 12 mai 2016.

-----