

**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL ACADEMIEI  
NAȚIONALE DE MUZICĂ „GHEORGHE DIMA” din CLUJ-NAPOCA**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, a dispozițiilor art. 128, 132, 137, 138 și art. 141 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare și al pct. 26 din Anexa la H.G. nr. 1260/2011 privind sectoarele de activitate stabilite conform Legii nr. 62/2011, precum și a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate „Învățământ Superior”, înregistrat la M.M.P.D.S.-D.D.S. sub numărul 1241 din data de 11.10.2021, se încheie prezentul contract colectiv de muncă la nivel de instituție de învățământ superior între:

1. **Academia Națională de Muzică „Gheorghe Dima” din Cluj-Napoca (A.N.M.G.D)**, reprezentată în Comisia Paritară de dialog prin:

	Nume, prenume	Funcția	Semnături
1.	Prof.univ.dr.VASILE JUCAN	Rector A.N.M.G.D.	
2.	Groza Gabriela	Avocat A.N.M.G.D.	
3.	Răzvan Bitu	Director administrativ A.N.M.G.D.	
4.	Pugna Anca	Director economic A.N.M.G.D.	
5.	Rodica Dîrjan	Administrator financiar A.N.M.G.D.	

2. **Sindicatul Liber al Academiei Naționale de Muzică „Gheorghe Dima” din Cluj-Napoca(S.L.A.M.G.D.)**, reprezentat în Comisia Paritară de dialog prin:

	Nume, prenume	Funcția	Semnătura
1.	Horațiu-Ovidu Jilovan	Președinte S.L.A.M.G.D.	
2.	Prof.univ.dr.Mircea Neamț	Vicepreședinte S.L.A.M.G.D.	
3.	Lector univ.dr.Georgiana Fodor	Vicepreședinte S.L.A.M.G.D.	
4.	Conf. univ. dr.Sorina Georgescu	Șef comisie organizatorică relații de muncă	
5.	Corina-Simona Fodor	Secretar S.L.A.M.G.D.	

## CAPITOLUL I

### DISPOZIȚII GENERALE

**ART. 1.** (1) Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea **Contractului Colectiv de Muncă la nivelul Academiei Naționale de Muzică „Gheorghe Dima” din Cluj-Napoca** și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Părțile semnatare convin să colaboreze pentru apărarea drepturilor constituționale ale angajaților, împotriva oricăror prevederi, ordine sau chiar legi care îngrădesc sau atentează la acestea.

(3) Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al bunei-credințe. Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și ale contractului colectiv de muncă.

**ART. 2.** Termenul angajator desemnează:

- Academia Națională de Muzică „Gheorghe Dima” din Cluj-Napoca, reprezentată prin Rector.
- Termenul de salariat desemnează persoana fizică care prestează muncă pentru și sub autoritatea angajatorului, în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă **nedeterminată/determinată**.

**ART. 3.** (1) **Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Academiei Naționale de Muzică „Gheorghe Dima” din Cluj-Napoca**, denumit în continuare *Contract Colectiv*, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

(2) Prezentul *Contract Colectiv* stabilește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților. Angajatorul și salariații au toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

(3) Părțile contractante asigură aplicarea prevederilor Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate „Învățământ Superior”, înregistrat la M.M.P.S.- D.D.S. sub numărul 1241 din data de 11.10.2021.

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

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

(6) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără discriminări bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(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.

(9) Este interzisă orice formă de hărțuire psihologică (de tip mobbing) sau fizică (de tip bullying) în mediul academic, precum și orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare și care poate afecta autonomia și capacitatea unei persoane de a-și îndeplini în mod firesc responsabilitățile profesionale și de studii, ori de a-și exercita drepturile.

(10) Atât angajatul, cât și angajatorul trebuie să depună împreună eforturi pentru evitarea situațiilor conflictuale și pentru îmbunătățirea climatului psihosocial la locul de muncă prin:

- oferirea fiecărui angajat de a alege modul de realizare a sarcinilor de muncă;
- furnizarea de informații suplimentare privind obiectivele activității;
- dezvoltarea capacității de conducere;
- evitarea confuziilor privind rolul și sarcinile de muncă;
- îmbunătățirea continuă a relației între colegi;
- cultivarea respectului și a prețuirii reciproce în relațiile profesionale;

**ART. 4.** (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislația specifică învățământului, în vigoare la data înregistrării acestui contract.

(2) A.N.M.G.D. se obligă să nu inițieze nici un act normativ și/sau act administrativ cu caracter normativ care privește relațiile de muncă, fără consultarea S. L.A.M.G.D.

(3) S.L.A.M.G.D. se obligă să nu inițieze nici un act normativ și/sau act administrativ care privește relațiile de muncă, fără consultarea A.N.M.G.D.

(4) Eventualele completări ale prezentului Contract Colectiv vor face obiectul unor noi negocieri.

**ART. 5.** (1) Negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivelul A.N.M.G.D. se face de către S.L.A.M.G.D. – sindicat reprezentativ și produce efecte pentru toți salariații A.N.M.G.D., conform art. 51 și art. 134 din Legea dialogului social .

(2) Federațiile sindicale reprezentative la nivelul sectoarelor de activitate, conform legii, pot participa la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grupuri de unități în care au sindicate afiliate, la solicitarea și în baza mandatului din partea acestora.

**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.** Orice propunere de modificare a drepturilor și obligațiilor personalului din A.N.M.G.D. se va face prin consultarea S.L.A.M.G.D. .

**ART. 8.** (1) În luna septembrie a fiecărui an, semnatarii prezentului Contract Colectiv de Muncă vor avea obligatoriu o întrunire a comisiei paritare. În cadrul acestei ședințe părțile se vor consulta în vederea elaborării strategiei anuale de dezvoltare a A.N.M.G.D.

(2) Este interzisă orice imixtiune a autorităților publice, sub orice formă și modalitate, în negocierea, încheierea, executarea, modificarea și încetarea contractelor colective de muncă.

(3) La încheierea Contractului Colectiv de Muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

(4) Contractul Colectiv de Muncă nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivel superior.

(5) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

(6) Contractul Colectiv de Muncă se negociază, în condițiile legii, după aprobarea bugetelor de venituri și cheltuieli ale ordonatorilor de credite. Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor legale revine angajatorului.

## **CAPITOLUL II**

### **ÎNCHIEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ**

**ART. 9.** (1) Inițiativa negocierii aparține angajatorului dacă acesta inițiază negocierea colectivă cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării Contractului Colectiv de Muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale ale Contractului Colectiv de Muncă. În scopul asigurării participării la negocierea contractelor colective de muncă angajatorul va transmite tuturor părților îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă, anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective. Inițierea negocierii mai poate începe și la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative, în termen de 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării scrise către

angajator. În cazul în care acesta nu a inițiat negocierile în conformitate cu prevederile art. 129 alin. (3), Legea 62/2011, organizația sindicală care inițiază negocierile va transmite tuturor părților îndreptățite să participe la negociere anunțul privind intenția de începere a negocierilor colective.

(2) Neinvitarea la negocieri a tuturor părților îndreptățite să negocieze Contractul Colectiv de Muncă constituie motiv de neînregistrare a contractului negociat.

(3) Anunțul prevăzut la alin. (1) va fi transmis în formă scrisă tuturor părților îndreptățite să negocieze Contractul Colectiv de Muncă, cu cel puțin 15 zile înainte de data începerii negocierilor. Acestea vor confirma în scris primirea respectivului anunț și acceptarea sau refuzul participării la negociere. Lipsa unui răspuns scris, coroborată cu prezentarea dovezii de invitare la negocieri, va fi interpretată ca refuz de participare la negocieri.

(4) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților.

(5) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 24 luni și intră în vigoare la data înregistrării acestuia la I.T.M. Părțile pot hotărî prelungirea Contractului Colectiv de Muncă, în condițiile stabilite de art.141 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

(6) Dacă niciuna dintre părți nu are inițiativa renegocierii lui cu minim 45 zile înainte de data expirării, contractul se prelungește de drept, în condițiile legii, o singură dată, cu 12 luni.

**ART. 10.** (1) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părțile semnatare, în conformitate cu prevederile legii.

(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 depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului A.N.M.G.D. 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, iar S.L.A.M.G.D. se obligă să nu declanșeze conflicte de interese, conform art.161 și 164 din legea dialogului social nr. 62/2011, republicată.

(4) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se consemnează într-un act adițional semnat de ambele părți și se transmit în scris I.T.M. acestea devenind aplicabile de la data înregistrării la I.T.M.

**ART. 11.** Aplicarea Contractului Colectiv de Muncă poate fi suspendat prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

**ART. 12.** Prezentul Contract Colectiv de Muncă încetează:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia sau nu operează prelungirea de drept;
- prin acordul părților;
- la data dizolvării, lichidării angajatorului;
- în alte cazuri prevăzute de lege.

**ART. 13.** (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, părțile convin să constituie comisia paritară la nivel de academie.

(2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștință salariaților prin afișare la sediul /pe site-ul A.N.M.G.D. Nerespectarea hotărârilor

comisiei paritare atrage răspunderea disciplinară sau, după caz, penală, a persoanei, persoanelor vinovate.

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiilor paritare sunt stabilite prin Regulamentul-cadru anexă la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(4) În cazul în care comisia paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, sindicatul și/sau salariații au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederilor Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată.

**ART. 14.** (1) Executarea prezentului Contract Colectiv de Muncă este obligatorie pentru părți.

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

### CAPITOLUL III

## TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

**ART. 15.** (1) Durata normală a timpului de muncă pentru salariații cu normă întreagă este, în medie, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile (conform art. 112 din Codul Muncii).

(2) Prin excepție de la alin.(1) pentru personalul didactic de predare, durata fizică (nu convențională sau echivalentă) a timpului de lucru pentru norma de bază este variabilă și determinată de Planul de învățământ, Statul de funcții și orarul studenților.

(3) Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția instituției și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare. Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

(4) Salariații A.N.M.G.D. pot încheia mai multe contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre ele, conform art. 35 și art. 83 lit. h din Codul Muncii.

**ART. 16.** (1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul didactic din A.N.M.G.D. sunt cele prevăzute în fișa postului elaborată de angajator împreună cu S.L.A.M.G.D.

(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 acesteia se poate face numai cu respectarea art. 287, alin.(13), alin.(14), alin.(15) 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. 17.** (1) În funcție de condiții, în cadrul A.N.M.G.D., Comisia paritară convine 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 A.N.M.G.D., cu acordul reprezentanților S.L.A.M.G.D.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă. Angajatorul are obligația de a aduce la cunostința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la sediul său, la loc vizibil.

(4) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia sau plătite conform prevederilor aplicabile în vigoare la momentul prestării.

(5) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor, în condițiile art.120 din Legea nr.53/2003-Codul muncii. Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore fizice/săptămână, care includ și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de șase luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore fizice/săptămână.

(6) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin.(4) sporul acordat pentru munca suplimentară se stabilește la 100% din salariul de bază. Sporul pentru muncă suplimentară se poate acorda numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul S.L.A.M.G.D.

(7) Pentru anumite sectoare de activitate sau profesii (portari, fochiști ș.a.) se va stabili un program de lucru inegal (maxim 16 ore/zi urmate de minim 56 ore de pauză), în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, la propunerea serviciilor interesate și cu acordul persoanei respective.

**ART. 18.** Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori a altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta muncă suplimentară, la solicitarea angajatorului.

**ART. 19.** (1) Personalul care, potrivit programului de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22:00 și 6:00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

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

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

(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 apți.

**ART. 20.** (1) Personalul nedidactic și didactic auxiliar are dreptul la o pauză de masă de minimum 30 minute, care se include în programul de lucru.

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

**ART. 21.** 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. 22.** Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani sau copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) beneficiază de legislația specifică și de reglementările din Contractul Colectiv de Muncă nr. 1241 din 11.10.2021 la Nivel de Grup de Unități din sectorul de Activitate „Învățământ Superior”.

**ART. 23.** (1) La cererea femeilor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru, în limita stabilită de lege, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

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

**ART. 24.** (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 delegații și 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.

**ART. 25.** (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) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul comisiei paritare se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În această situație salariații vor beneficia de un spor la salariu în condițiile legii.

(4) Zilele de sarbatoare legala in care nu se lucreaza, care în prezent sunt:

- 1 și 2 Ianuarie;
- 24 ianuarie ( Ziua Unirii Principatelor Române);
- Vinerea Mare (ultima zi de vineri înaintea Paștelui);
- prima și a doua zi de Paște;
- 1 Mai; 1 Iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august (Adormirea Maicii Domnului);
- 30 Noiembrie (Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României);
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte;
- orice alte zile care, pe parcursul desfășurării contractului colectiv de muncă se declară prin lege zile de sărbătoare legală.

**ART. 26.** (1) Dreptul la concediul de odihnă anual plătit 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.

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către Consiliul de Administrație sau de către Senatul academiei împreună cu sindicatul reprezentativ de la nivelul A.N.M.G.D.

(3) Personalul didactic de predare beneficiază de dreptul la concediu de odihnă, potrivit Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, primind o indemnizație de concediu de odihnă calculată conform prevederilor legale.

(4) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, cumulată cu indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent, care nu sunt incluse în salariul de bază (cu excepția indemnizației de hrană și de vacanță) pentru perioada respectivă. 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, de cercetare și nedidactic din A.N.M.G.D. beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 10 zile lucrătoare, conform hotărârii Comisiei Paritare.

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

(7) Se consideră activitate, maximum 16 zile calendaristice, pentru personalul didactic care însoțește studenții în practică sau la altfel de activități (concursuri, olimpiade, școli de vară, excursii de studii, stagii de pregătire), care se organizează în perioada vacanțelor.

(8) Dacă din motive neimputabile salariatului, acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va acorda, în următoarele 18 luni, conform Codului Muncii, în perioada solicitată de salariat. (dacă s-ar putea menționa un nr limită de zile ce pot fi reportate de la un an la altul)

(9) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

(10) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

**ART. 27.** (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, plus încă 10 zile lucrătoare în cazul tatălui, dacă acesta a urmat un curs de puericultură, făcând dovada efectuării acestuia;
- c) căsătoria unui copil – 3 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, socrului/soacrei, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor salariatului sau a altor persoane aflate în întreținere – 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței – 5 zile lucrătoare;
- f) schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare;
- g) decesul rudelor în linie directă cu soțul/soția salariatului: bunici, frați, surori, copii din alte căsătorii etc. – 3 zile lucrătoare;
- h) îngrijirea sănătății copilului- 1 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii), conform Legii 91/2014 privind acordarea de zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea copilului.
- l) donarea de sânge – 2 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.

**ART. 28.** (1) 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/învățământ.

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

## CAPITOLUL IV

### SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

**ART. 29.** (1) Conducerea A.N.M.G.D. se obligă să întreprindă demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal.

(2) Angajatorul este obligat să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor conform fișei postului. În cazul neîndeplinirii acestor condiții, salariatul va primi cel puțin salariul de bază, pentru timpul cât nu își îndeplinește sarcinile din vina angajatorului.

**ART. 30.** (1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(2) Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform Legii nr 153/2107, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Salarizarea personalului este reglementată prin Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, iar salariul de bază este reglementat în conformitate cu art. 38, 39 precum și cu anexele acestei legi.

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

(5) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

**ART. 31.** (1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte și gradații.

(2) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 5 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.

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

(4) Pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau grade/trepte profesionale, salariul de bază se determină prin aplicarea Legii 153/2017.

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

(6) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât gradul I, cât și la gradul II, este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă și indemnizația de conducere, la nivel maxim, conform Legii 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(7) Pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, zi liberă sau de sărbătoare religioasă, salariatului i se acordă două zile libere plătite sau un spor de 100% din salariul de bază, în condițiile legii.

(8) 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.

(9) A.N.M.G.D. poate acorda, pentru toate categoriile de personal, din venituri proprii, ajutoare pentru salariați, pentru înmormântare, boli grave și incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale, calamități care afectează locuința angajatului, ajutoare neimpozabile conform L. 1/2011 și L. 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare, prin hotărâri ale Consiliului de Administrație.

**ART. 32.** (1) Personalul didactic și didactic auxiliar din învățământul superior beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs, cu acordul sindicatului. Această gradație se acordă pentru 16 % din posturile didactice existente la nivelul A.N.M.G.D. și reprezintă 25 % din salariul de bază. Gradația de merit se acordă pe o perioadă de 5 ani. Metodologia și criteriile de acordare a gradației de merit se elaborează și se aprobă de Senatul A.N.M.G.D., cu consultarea S.L.A.M.G.D.

(2) Pentru personalul de predare, care nu beneficiază de gradația de merit prevăzută la alin.(1), se poate acorda prin concurs, un spor de performanță academică. Acest spor se acordă pentru un număr de până la 15% din posturile didactice de predare existente la nivelul A.N.M.G.D. și reprezintă 10% din salariul deținut. Sporul de performanță academică se atribuie pentru o perioadă de un an. Numărul de beneficiari, metodologia și criteriile de acordare a acestui spor se elaborează și se aprobă de Senatul A.N.M.G.D., cu consultarea S.L.A.M.G.D. și se va plăti exclusiv din venituri proprii.

(3) Pentru personalul angajat, Consiliul de Administrație, cu consultarea sindicatului, poate acorda salarii diferențiate, reprezentând o creștere de până la 30 % a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii. Metodologia de acordare a acestor salarii se va elabora de către Senatul A.N.M.G.D.

(4) Personalul didactic de predare poate primi un spor pentru conducătorii de doctorat de până la 1% pentru fiecare student-doctorand, dar nu mai mult de 10% din salariul de bază.

(5) Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, pe baza unor documente justificative. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de lege.

(6) În proiectul de buget al academei se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia.

**ART. 33.** (1) Pentru personalul didactic de predare din învățământ se acordă un spor de suprasolicitare neuropsihică, de 10% din salariul de bază, conform legii.

(2) A.N.M.G.D. conform legii, acordă obligatoriu, indemnizații de hrană.

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

**ART. 34.** Părțile contractante convin ca personalul din A.N.M.G.D. să poată beneficia de următoarele premii sau beneficii:

(1) A.N.M.G.D. poate acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea didactică și cercetare, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevazut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget și cu respectarea prevederilor Legii 153/2017 și a altor reglementări.

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

(3) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, lunar, două salarii de bază minim brute pe țară garantate în plată și se stabilesc de către conducerea academiei în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii, cu consultarea S.L.A.M.G.D.

(4) A.N.M.G.D. asigură resursa umană pentru a calcula și a depune:

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

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

(5) Salariații care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din unitate.

(6) Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație cel puțin egală cu 3 salarii de bază avute în luna pensionării.

(7) Salariații primesc tichete (vouchere) de vacanță, care se vor acorda în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(8) A.N.M.G.D. poate asigura, integral sau parțial, din surse proprii, transportul angajaților la și de la locul de muncă.

(9) Personalul din învățământ beneficiază de tichete de creșă, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

**ART. 35.** (1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(2) În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatului, în strictă legatură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul(art.163,al.2 Codul Muncii).

(3) 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.

(4) A.N.M.G.D. din Cluj-Napoca se obligă să depună toate diligențele necesare pentru plata la timp a salariilor.

(5) Plata salariului se efectuează pentru toate sursele de finanțare, pe data de 14 a lunii curente pentru luna precedentă, prin virament în contul de card bancar al salariatului.

(6) 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. 36.** (1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

(2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă în cazul contestării sale de către salariat.

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

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

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

## CAPITOLUL V

### SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

**ART. 37.** (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

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

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

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

(5) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiții normale, deosebite și speciale, conform L nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

**ART. 38.** (1) Angajatorul, împreună cu sindicatul semnatar al Contractului Colectiv de Muncă, 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 sindicatul semnatar al Contractului Colectiv de Muncă, vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin. (1).

(3) Angajatorul are obligația de a depune la casa teritorială de pensii, la definitivarea Contractului Colectiv de Muncă, avizul inspectoratului teritorial de muncă prin care se dovedește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite și lista cuprinzând categoriile profesionale care lucrează în aceste locuri de muncă. Costul activității legate de obținerea avizului inspectoratului teritorial de muncă se suportă de către angajator.

(4) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către angajator împreună cu sindicatul semnatar al Contractului Colectiv de Muncă.

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

**ART. 39.** (1) În raport cu condițiile de muncă în care se desfășoară activitatea, condiții periculoase sau vătămătoare, personalul salariat poate primi un spor de până la 15% din salariul de bază, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(2) Categoriile de personal, locurile de muncă, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc în limita prevederilor din regulamentul prevăzut la art. 23 din Legea 153/2017, avînd la bază buletinele de determinare sau după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

**ART. 40.** (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție individuală și colectivă, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerea A.N.M.G.D. va prevedea în proiectul de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

(2) La cererea organizației sindicale, angajatorul va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentelor, 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) Angajatorul este obligat să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set complet de analize și investigații medicale.

**ART. 41.** (1) În A.N.M.G.D., se va constitui Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă (C.S.S.M.), conform Legii 319/2006 și H.G. 1425/2006, cu modificările și completările ulterioare, care are rolul de a apăra drepturile salariaților, prevăzute de legislația din domeniul securității și sănătății în muncă. C.S.S.M. asigură consultarea și participarea lucrătorilor la discutarea și sesizarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă, la elaborarea și aplicarea deciziilor din domeniu.

(2) Angajatorul are obligația să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor din C.S.S.M. mijloacele necesare exercitării atribuțiilor specifice.

(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. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se includ în timpul de muncă.

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

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

(6) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile Legii 346/2002 cu modificările și completările ulterioare.

**ART. 42.** (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, videoproiector, instalație audio-video, table și mijloace de scris nepoluante etc.;
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv– educativ;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante.

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de către conducerea universității și organizația sindicală.

(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 A.N.M.G.D..

**ART. 43.** (1) A.N.M.G.D. 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 academie beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicina muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

(4) Salariații sunt obligați să se supună examenului medical la angajare și celui periodic, în condițiile organizării potrivit prevederilor de la alin. (1). Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

**ART. 44.** Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

1) Examenul medical periodic se efectueaza, obligatoriu tuturor salariatilor, nerespectarea acestei prevederi este considerata abatere disciplinara. În cazul în care după notificarea faptului că angajatul nu și-a îndeplinit obligația de a realiza examenul medical periodic, acesta nu îl realizează în termen de 30 zile, se desface contractual individual de muncă, această faptă fiind abatere disciplinară gravă.

**ART. 45.** (1) Angajatorul nu va refuza încadrarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

(2) Angajatorul va asigura, cu acordul sindicatului, trecerea salariaților care au recomandare medicală, în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante și după caz, recalificarea profesională a acestora.

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

**ART. 46.** A.N.M.G.D. asigură, în limita locurilor disponibile repartizate facultăților/direcțiilor/serviciilor, spațiu de cazare în imobilele proprii pentru angajații săi care nu dețin locuință în Cluj-Napoca. Angajații care beneficiază de acest drept vor achita lunar contavaloarea utilităților și a altor cheltuieli legate de întreținerea imobilului. Angajații care întârzie cu plata utilităților mai mult de 3 luni vor fi evacuați. Criteriile de prioritate vor fi stabilite prin consultarea S.L.A.M.G.D. Odată cu pierderea calității de angajat al A.N.M.G.D., încetează de drept contractul de închiriere.

**ART. 47.** (1) Personalul din învățământ beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei și a tratamentului, în bazele de odihnă și tratament, precum și în alte spații contractate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

(2) Personalul didactic care însoțește și coordonează studenți în tabere și/sau competiții naționale, internaționale și excursii organizate de A.N.M.G.D., beneficiază de gratuitate privind transportul, cazarea și masa, în condițiile legii.

(3) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate în A.N.M.G.D., sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior. Întregul personal din A.N.M.G.D. este scutit de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare și de acces în biblioteca A.N.M.G.D.

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

(5) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin. (4), A.N.M.G.D. are obligația ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului universitar, să transmită Ministerului Educației tabelele cu numărul studenților care urmează cursurile instituției de învățământ superior și care beneficiază de gratuitate la cazare.

(6) A.N.M.G.D. poate sprijini sindicatul pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, 1 Iunie, Crăciunul și Anul Nou etc., prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii.



(7) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de A.N.M.G.D., să nu le deterioreze, să nu le descompună ori să distrugă componente ale acestora.

## CAPITOLUL VI

### CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

**ART. 48.** (1) Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită angajat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

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

**ART. 49.** 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. 50.** (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 și de pe fișa postului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(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.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

**ART. 51.** (1) În A.N.M.G.D. contractele individuale de muncă se încheie între rector și salariați.

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

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

**ART. 52.** (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. 53.** (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. (1) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art. 17 și art. 18 din Codul muncii și se consideră îndeplinită la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

(3) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca angajatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul angajatorului;
- d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- e) criteriile de evaluare a activității profesionale a angajatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- f) riscurile specifice postului;
- g) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- h) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- i) durata concediului de odihnă la care angajatul are dreptul;
- j) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- k) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care angajatul are dreptul;
- l) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- m) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- n) durata perioadei de probă.

(4) Elementele din informarea prevăzută la alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea anterioară a unui act adițional la contract, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege. Modificarea salariului de bază, atunci când nu există o prevedere legală expresă în acest sens, se va face în baza unei evaluări a angajatului pe baza criteriilor stabilite în prezentul Contractului Colectiv de Muncă.

(6) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni, cu respectarea prevederilor alin. (7).

(7) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, anterior încheierii contractului individual de muncă, între părți poate interveni un contract de confidențialitate.

**ART. 54.** (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din A.N.M.G.D., la încheierea contractului individual de muncă, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:

- cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;
- maxim 30 de zile calendaristice pentru persoanele cu handicap;

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

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

(4) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

**ART. 55.** Desfășurarea activității didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcția de bază. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza deciziei rectorului, remunerarea activității astfel desfășurate făcându-se potrivit prevederilor legale.

**ART. 56.** Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului Contract Colectiv de Muncă și în cadrul contractelor individuale de muncă.

**ART. 57.** (1) 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.

(2) 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 demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la formare profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

(3) 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 a respecta prevederile regulamentului intern, ale Contractului Colectiv de Muncă aplicabil, precum și cele din contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu definit conform prevederilor H.G. nr. 781/2002 privind protecția informațiilor secrete de serviciu;
- g) alte obligații prevăzute de lege sau Contractul Colectiv de Muncă.

(4) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui post de lucru, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții de serviciu scrise pentru sarcinile suplimentare care nu sunt prevăzute în fișa postului;

- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu prin reprezentanți avizați;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora prevăzute în fișa postului.

(5) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice semestrial salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității.
- e) să se consulte cu reprezentanții sindicali semnatori ai Contractului Colectiv de Muncă în privința oricărei decizii susceptibile să afecteze drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de angajați, în condițiile legii;
- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale angajaților;
- j) Rectorul A.N.M.G.D. are obligația să prezinte anual, cel târziu până în prima zi lucrătoare a lunii aprilie a fiecărui an, un raport privind starea academiei. Raportul este făcut public pe site-ul academiei și este transmis sindicatului. Acest raport include cel puțin:
  - 1) situația financiară a A.N.M.G.D., pe surse de finanțare și tipuri de cheltuieli;
  - 2) situația fiecărui program de studii;
  - 3) situația personalului instituției;
  - 4) rezultatele activităților de cercetare;
  - 5) situația asigurării calității activităților din cadrul A.N.M.G.D.;
  - 6) situația respectării eticii universitare și a eticii activităților de cercetare;
  - 7) situația posturilor vacante;
  - 8) situația inserției profesionale a absolvenților din promoțiile precedente.
- k) Senatul universitar validează raportul menționat mai sus, în baza referatelor realizate de comisiile sale de specialitate. Aceste documente sunt publice, fiind postate pe site-ul A.N.M.G.D. din Cluj-Napoca;
- l) să respecte politicile de echitate și etică universitară, cuprinse în Codul de etică și deontologie profesională aprobat de Senatul universitar;
- m) să asigure eficiența managerială și eficiența utilizării resurselor, în cazul universităților de stat, și a cheltuirii fondurilor din surse publice, conform contractului instituțional;
- n) să asigure transparența tuturor deciziilor și activităților sale, conform legislației în vigoare
- o) să respecte libertatea academică a personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic.

**ART. 58.** (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 art. 4 sau la art. 17 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.

**ART. 59.** (1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în conformitate cu prevederile Codului Muncii și a prezentului Contract Colectiv de Muncă astfel:

- a) angajatorul are obligația de a consulta sindicatul și salariatul în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat în altă unitate;
- b) în situația în care un membru de sindicat refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale pentru a-l susține în fața angajatorului;
- c) Pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare conform art. 46 al.(4) și art.47 din Codul Muncii, oindemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare

**ART. 60.** (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 și a contractelor individuale

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

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legatură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

(7) Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;

- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) forță majoră;
- f) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- g) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- h) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(8) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electivă în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;

(9) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

- a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;
- b) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
- c) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare. În cazul reducerii temporare a activității angajații vor fi afectați de această suspendare în conformitate cu criteriile stabilite în prezentul contract.;
- d) pe durata detașării;
- e) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(10) În cazurile prevăzute la alin. (9) lit. a) și b), dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(11) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale.

**ART. 61.** (1) 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.

(2) De aceeași prevedere de la pct.(1) beneficiază și personalul didactic auxiliar și nedidactic din academie.

**ART. 62.** (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, în condițiile legii și dacă nu există prevederi legale contrare.

(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. 63.** (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. 64.** (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 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;
- h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i) pe durata rezervării postului didactic.

**ART. 65.** (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. 66.** (1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

- a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern ca sancțiune disciplinară;
- b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
- c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

(2) 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.

(3) 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.

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

(5) 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.

**ART. 67.** (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 i se cuvin.

**ART. 68.** (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 universitate;
- b) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- c) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare, în anul universitar respectiv.

(3) În cazul în care la nivelul universității 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 universitatea un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea angajatorului o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va pretinde acestuia despăgubiri și nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor 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 universității.

**ART. 69.** Dacă A.N.M.G.D. 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 aduce la cunoștință, în scris, organizațiilor sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Instituția 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. 70.** (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, conform legii.

(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.

(4) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1) din Codul Muncii, angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile și în condițiile codului muncii, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată cu consultarea sindicatelor semnatare, după caz.

(5) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(6) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile prevăzute la art. 55 și 57 din prezentul contract, și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților și cu consultarea sindicatelor semnatare, după caz, pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări.

(7) Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.

(8) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive și nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.

(9) Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată în următoarele cazuri:

- a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- d) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

(10) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

(11) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

(12) Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăși:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

(13) Angajatorii sunt obligați să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

(14) O copie a anunțului prevăzut la alin. (1) se transmite în aceeași zi sindicatului sau reprezentanților salariaților.

(15) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați diferențiat față de salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(16) În sensul alin. (15), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

(17) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

## CAPITOLUL VII

### FORMAREA PROFESIONALĂ

**ART. 71.** (1) A.M.G.D., în calitate de angajator, se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională, în limita fondurilor disponibile.

(2) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

- a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă;
- b) obținerea unei calificări profesionale;
- c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- d) reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice;
- e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale;
- f) prevenirea riscului șomajului;
- g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

(3) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:

- a) participarea la cursuri organizate 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.

(4) Termenul de formare profesională continuă definește procedura prin care o persoană, având deja o calificare ori o profesie, dobândește noi competențe cognitive și funcționale (deprinderi).

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

(6) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de A.N.M.G.D. și S.L.A.M.G.D. din Cluj-Napoca.

**ART. 72.** (1) A.N.M.G.D., în calitate de angajator, se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea sindicatului.

(2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul A.N.M.G.D..

(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare în A.N.M.G.D..

**ART. 73.** A.N.M.G.D, împreună cu S.L.A.M.G.D., vor face demersurile necesare pentru depunerea unor proiecte pentru dezvoltarea profesională a angajaților, pentru achiziționarea de cărți, plata taxei de membru la o organizație de specialitate, plata taxei de participare la simpozioane, conferințe la care salariatul are lucrare acceptată etc.

**ART. 74.** (1) A.N.M.G.D., în calitate de angajator, va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către angajator, în condițiile legii.

(2) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a salariaților, A.N.M.G.D., va prevedea în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli, conform prevederilor legale.

(3) Formarea și perfecționarea profesională se fac ținând seama de următoarele principii:

a) identificarea posturilor pentru care sunt necesare calificarea și/sau perfecționarea și căile de realizare. Adaptarea programului anual și controlul acestuia, se face de comun acord de către conducerea A.N.M.G.D. și sindicatul semnatar;

b) cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, se suportă de către A.N.M.G.D., în limita bugetului aprobat în conformitate cu programul de formare profesională. În acest caz, salariatul are obligația încheierii unui act adițional la contractul individual de muncă, prin care salariatul se obligă să își continue activitatea la A.N.M.G.D. pe o perioadă de 1-5 ani (această perioadă se va negocia înainte de încheierea actului adițional). În cazul în care salariatul părăsește Academia înaintea perioadei fixate prin actul adițional din motive imputabile lui, va suporta cheltuielile de formare și perfecționare proporțional cu perioada nelucrată; în cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuielile 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 80 de ore;

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

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, Conducerea A.N.M.G.D. va analiza cererea împreună cu sindicatul, stabilind dacă și în ce condiții A.N.M.G.D. va suporta cheltuielile aferente cursului;

e) obligativitatea A.N.M.G.D. de a finanța activitățile de perfecționare, conversie profesională, pentru toți salariații săi, în limita bugetului.

**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/învățământ.

**ART. 76.** (1) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform art. 154 - 158 din Codul muncii.

(2) Prevederile art. 152 și art. 153 din Codul muncii sunt aplicabile.

## CAPITOLUL VIII

### ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

**ART. 77.** (1) A.N.M.G.D. se obligă să invite delegații desemnați de S.L.A.M.G.D. să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural. Instituția are obligația de a invita permanent la ședințele Consiliului de Administrație reprezentanții organizației sindicale. Procesul-verbal încheiat cu această ocazie va consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizației sindicale și va purta, în mod obligatoriu, semnătura acestora.

(2) În Senatul universitar, în consiliile facultăților, în birourile consiliilor facultăților, în toate formele de organe de conducere administrative, operaționale/strategice și în comisiile de etică vor fi prezenți, ca invitați permanenți la ședințele acestora, reprezentanții organizației sindicale prevăzute în Anexa nr. 2, afiliate la F.N.S. Alma Mater.

(3) Înștiințarea organizației sindicale privind întrunirea Comisiei de dialog social, Comisiei paritare, Consiliului de Administrație, a Senatului universitar, Comisiei de etică, Consiliilor facultăților 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 Senatelor și Consiliilor facultăților vor fi facute publice conform prevederilor legii.

(5) Nerespectarea acestor obligații din partea structurilor de conducere ale instituției constituie abatere disciplinară și se sancționează conform prevederilor legale în vigoare.

(6) A.N.M.G.D. sprijină participarea reprezentanților sindicali la conferințe, seminarii, workshop-uri, prin decontarea cheltuielilor de deplasare.

**ART. 78.** (1) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatului nu li se poate modifica contractul individual de muncă, în sensul reducerii unor drepturi individuale și colective prevăzute în acesta și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru motive profesionale sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al conducerii organizației sindicale.

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

(3) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale sindicatelor cu masura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive care țin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului și acțiuni civile în instanța judecătorească competentă.

(4) Angajatorul va dispune măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, adoptând măsuri legale cu respectarea dispozițiilor art. 217 și 218 din Legea dialogului social nr.62/2011, republicată și ale art. 247 Codul Muncii.

**ART. 79.** Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 28 din Legea dialogului social nr. 62/2011 republicată, angajatorul va pune la dispoziția organizației sindicale ori va asigura acesteia accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de conducerea organizației

sindicale, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

**ART. 80.** Angajatorul are obligația 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) A.N.M.G.D. asigură gratuit, în incinta lor, pentru activitatea sindicatului, spațiul și mobilierul necesar, acces la echipamentul de birotică al unității, precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua de intranet a instituției.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă a instituției, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicat.

**ART. 82.** (1) A.N.M.G.D., acceptă încasarea ratelor, contribuțiilor la C.A.R. și la bănci, precum și a cotizației membrilor de sindicat pe statul de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor, cu acordul scris al membrului de sindicat. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale, vor fi virate în contul S.L.A.M.G.D. din Cluj-Napoca.

(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.** Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților S.L.A.M.G.D. 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.** Angajatorul și S.L.A.M.G.D. își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

**ART. 85.** S.L.A.M.G.D. recunoaște dreptul angajatorului 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) A.N.M.G.D. și S.L.A.M.G.D. se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă se obligă să asigure un climat normal de muncă în A.N.M.G.D. cu respectarea prevederilor legale, a Contractelor Colective de Muncă la toate nivelurile, Cartei universității, a regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

**ART. 87.** Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă la nivelul A.N.M.G.D.

**ART. 88.** (1) Conform principiului recunoașterii reciproce, activitatea sindicală desfășurată de liderii S.L.A.M.G.D. poate constitui activitate specifică în cuantum stabilit de Senatul universitar și va fi luată în considerare la întocmirea evaluării anuale a acestora. Totodată A.N.M.G.D. acordă membrilor organelor de conducere ale sindicatului, care lucrează nemijlocit în instituție, în calitate de salariați, dreptul de reducerea programului lunar cu 5 zile pentru activități sindicale. Membriilor organelor de conducere ale sindicatului li se

asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

(2) Conform principiului recunoașterii reciproce, membri de sindicat care lucrează nemijlocit în instituțiile din Anexa nr.2 au dreptul la zile libere plătite, pe bază de înlocuire colegială, în vederea participării la acțiuni și activități sindicale.

(3) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților de a susține și de a participa neângrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

(4) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare, cu respectarea art. 247 din Codul Muncii, împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

(5) S.L.A.M.G.D. recunoaște dreptul angajatorului 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 instituției.

**ART. 89.** La stabilirea condițiilor de muncă și a criteriilor de normare pentru personalul din învățământul superior se va ține cont de Recomandarea U.N.E.S.C.O. – O.I.M. privind statutul personalul didactic din învățământul superior, adoptată la Paris la 12 noiembrie 1997.

**ART. 90.** Angajatorul 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 A.N.M.G.D.

**ART. 91.** (1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea sindicatului, potrivit legii.

(2) S.L.A.M.G.D. participă prin reprezentanții legali la elaborarea Strategiei de dezvoltare a universității, cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

**ART. 92.** Prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivelul Academiei Naționale de Muzică „Gheorghe Dima”, produce efecte de la data înregistrării acestuia de către una din părți, în condițiile prevăzute de lege și va fi adus la cunoștința salariaților din A.N.M.G.D., prin publicarea pe site-ul instituției, prin grija angajatorului.

**ART. 93.** (1) Clauzele negociate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă se aplică în toate facultățile, direcțiile și serviciile din A.N.M.G.D.

(2) Părțile din prezentul Contract Colectiv de Muncă nu vor da curs sesizărilor, plângerilor sau reclamațiilor anonime.

(3) Prezentul Contract Colectiv de Muncă la Nivelul A.N.M.G.D. se completează cu prevederile legale în materie aflate în vigoare și ulterioare.

Contratul Colectiv de Muncă la Nivelul Academiei Naționale de Muzică „Gheorghe Dima” din Cluj-Napoca conține 30 pagini și 3 anexe ce sunt parte integrantă din acest contract. Cele 3 anexe sunt:

1. Anexa 1 – Modelul Contractului Individual de Muncă
2. Anexa 2 – Modelul Fisei Postului
3. Anexa 3 – Regulamentul Comisiei Paritare

Contractul Colectiv de Muncă la Nivelul Academiei Naționale de Muzică „Gheorghe Dima” din Cluj-Napoca se încheie astăzi, 2 iunie 2022, în 3 exemplare originale (din care câte unul pentru părțile semnatare și unul pentru I.T.M. Cluj)

Durata prezentului Contract Colectiv de Muncă la Nivelul Academiei de Muzică „Gheorghe Dima” este de 24 luni. Acesta se poate prelunghi conform art.9, pct.(6) din prezentul contract.

**PĂRȚILE SEMNATARE:**

**Academia Națională de  
Muzică „Gheorghe Dima” din Cluj  
Napoca**

**Sindicatul Liber al Academiei de  
Muzică „Gheorghe Dima” din  
Cluj-Napoca**

**Rector,  
Prof.univ.dr.VASILE JUCAN**

**Președinte,  
HORAȚIU-OVIDIU JILOVAN**



## ANEXA nr. 1

### CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. ....../..... în registrul general de evidență a salariaților

#### A. Părțile contractului

Angajator - Academia Națională de Muzică „Gheorghe Dima” din Cluj-Napoca, cu sediul în Cluj-Napoca, str. I.C.Brătianu, nr. 25, jud. Cluj, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din ..... sub nr. ...., cod fiscal ....., telefon ....., reprezentată legal prin prof univ. dr. Vasile Jucan, în calitate de Rector,  
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 ....., cu numărul de telefon .....și adresa de e-mail.....

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:  
.....

3. Salariatului îi este permisă/nu îi este permisă teledmuncă, cu respectarea normelor privind protecția datelor cu caracter personal, în condițiile stipulate în *anexa 1* a acestui contract.

**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 odihna este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă) și conform prevederilor Contractul colectiv de muncă la nivelul Universității Politehnica din București.

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<sup>1</sup>.....
  - 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 munca 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.....

#### **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.....

---

<sup>1</sup> Se vor prevedea toate sporurile ce se cuvin fiecărui salariat în funcție de condițiile în care își desfășoară activitatea

- 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;

g) 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 ...../ Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice.

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

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

#### **O. Conflictele de muncă**

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, din județul Cluj

#### **P. Notificările**

Părțile convin ca orice notificare să fie considerată valabilă și dacă este transmisă electronic, prin adresele de e-mail indicate în acest contract sau prin aplicații telefonice, în măsura în care destinatarul confirmă primirea.

Prin acest acord<sup>1</sup>.....(angajatul) îmi exprim în mod expres consimțământul<sup>2</sup> ca ACADEMIA NAȚIONALĂ DE MUZICĂ “GHEORGHE DIMA” CLUJ-NAPOCA, cu sediul în Cluj Napoca, str. I. C. Brătianu, nr. 25, reprezentat legal prin Rector, în calitate de operator:

- să prelucreze adresele mele de email în scopul transmiterii de informații profesionale/notificări de pe adresele [conscluj@gmail.com](mailto:conscluj@gmail.com) și .....
- sunt de acord ca datele mele cu caracter personal să fie prelucrate pe o perioadă de stocare egală cu perioada în care am relații contractuale cu ACADEMIA NAȚIONALĂ DE MUZICĂ “GHEORGHE DIMA” CLUJ-NAPOCA. Am fost informat că am dreptul la retragerea consimțământului în mod necondiționat în toată această perioadă de stocare<sup>3</sup>;
- sunt de acord ca datele mele cu caracter personal să fie folosite pentru a demonstra calitatea de angajat în fața altor autorități publice

<sup>1</sup> Consimțământul este definit de GDPR – Regulamentul General cu privire la protecția datelor cu caracter personal, numit Regulamentul nr. 679/2016, ca fiind o „manifestare liber exprimată, specifică, în cunoștință de cauză și clară a acordului persoanei vizate pentru prelucrarea datelor sale cu caracter personal, ca de exemplu o declarație făcută în scris, inclusiv în format electronic, sau verbal”

<sup>2</sup> Am fost informat asupra faptului că în anumite situații, consimțământul persoanelor vizate reprezintă temeiul juridic de prelucrare a datelor cu caracter personal, atunci când operatorul nu are un alt temei juridic.

<sup>3</sup> Cunosc faptul că dreptul la retragerea consimțământului se face pe baza unei cereri scrise în care vor fi specificate care date cu caracter personal se doresc a fi șterse. Urmare a exercitării dreptului la retragerea consimțământului, ACADEMIA NAȚIONALĂ DE MUZICĂ “GHEORGHE DIMA” CLUJ-NAPOCA se obligă să distruge/ștergă datele mele cu caracter personal

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 nr. 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 evidența a contractelor individuale de muncă la nr. ...., negociază în condițiile art. .... din contractul colectiv de muncă, următoarele atribuții și sarcini, structurate pe următoarele capitole:

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

Rector/Director,

Salariat,

**Capitolul 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,

Salariat,

**Capitolul 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.

<i>Nr. crt.</i>	<i>Activitatea</i>	<i>Data</i>	<i>Recompensată prin</i> .....	<i>Rector/Director</i>	<i>Observații</i>

Rector/Director,

**Capitolul IV** - Activități suplimentare deosebite efectuate cu înalt profesionalism și cu rezultate deosebite ce constituie argumentele pentru acordarea salariului de merit sau a premiilor lunare, în conformitate cu H.G. nr.281/1993, cu modificările ulterioare.

<i>Nr. crt.</i>	<i>Activitatea suplimentară deosebită</i>	<i>Data</i>	<i>Recompensată prin</i> .....	<i>Rector/Director</i>	<i>Observații</i>

Rector/Director,

**Capitolul V** - Sancțiuni primite de angajat.

<i>Nr. crt.</i>	<i>Motivul sancțiunii</i>	<i>Data</i>	<i>Sancțiunea primită</i>	<i>Rector/Director</i>	<i>Observații</i>

Rector/Director,

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

Rector/Director,

Lider de sindicat,

Am luat la cunoștință,

Semnătura

data,

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

## **ANEXA nr. 3**

### **REGULAMENTUL**

#### **privind organizarea și funcționarea Comisiei paritare**

Comisia paritară va fi compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai S.L.A.M.G.D. din Cluj-Napoca, semnatară ale prezentului contract colectiv, 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.

Comisiile se vor întruni 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.

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 este obligatorie pentru părțile contractante.

Secretariatul comisiei va fi asigurat de angajator, care are în sarcină cheltuielile de birotică.

Prin grija secretariatului comisiei paritare, vor fi puse la dispoziția sindicatului copii ale proceselor verbale și ale hotărârilor adoptate.

Procesele verbale ale Comisiei paritare vor fi puse la dispoziția sindicatului într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare de la adoptare.