

# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

Inspectoratul Teritorial de Muncă Cluj  
Nr. 411 / 21.12.2016  
din Registrul Unic de  
evidență al contractelor  
colective de muncă

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

### PĂRȚILE CONTRACTANTE

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României și al Legii nr. 62/2011 (Legea dialogului social), republicată în Monitorul Oficial nr. 625 din 31 august 2012, precum și a altor reglementări în vigoare, se încheie prezentul contract colectiv de muncă unic la nivel de instituție de învățământ superior între:

1. Salariații din Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca, reprezentați prin Sindicatul Universității Tehnice "SINDUT" Cluj-Napoca, în calitate de sindicat reprezentativ, având desemnați ca delegați la negociere pe:
  - Prof. dr. ing. Marian Borzan - Președinte SINDUT;
  - Ing. Urda Marius – Vicepreședinte SINDUT;
  - Prof.dr. ing. Sorin Pavel - reprezentant SINDUT;
  - Șef lucr. dr. ing. Adrian Trif - reprezentant SINDUT;
  - Ing. Aurelia Marinela Vartolomei - reprezentant SINDUT.prin împuternicirea nr. 23 din 14.12.2016,
2. și Conducerea Universității Tehnice din Cluj-Napoca, reprezentată prin:
  - Rector: Prof. dr. ing. Vasile Țopa;
  - Prorector: Prof. dr. ing. Dan Pitică;
  - Director economic: Ing. ec. Adriana Ochiș;
  - Director Resurse Umane: Ec. Paul Uglea;
  - Consilier juridic: Cristina Szekely,desemnați prin Decizia nr. 126/13.12.2016 a Rectorului UTC-N.

### CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1 Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt pe deplin egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă unic la nivelul Universității Tehnice din Cluj-Napoca, recunoscându-se parteneri permanenți, și se obligă să respecte prevederile acestuia.

Art. 2 Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca, cu respectarea prevederilor legilor și a reglementărilor legale în vigoare, a contractelor colective de muncă încheiate la toate nivelurile, a Cartei Universității Tehnice din Cluj-Napoca și a Regulamentului de ordine interioară, precum și a drepturilor și intereselor membrilor de sindicat.

Art. 3 Prevederile prezentului contract se vor aplica tuturor salariaților, părțile recunoscând prevederile Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Superior și Cercetare, ca minimale. Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 2 ani, cu începere de la data înregistrării lui, cu posibilitatea prelungirii acestuia cu încă un an de zile, prin acordul părților.

Art. 4 (1) Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde drepturi și obligații reciproce ale părților în stabilirea condițiilor de muncă și a priorităților profesionale specifice Universității Tehnice din Cluj-Napoca.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă are drept scop stabilirea drepturilor minimale ale salariaților Universității Tehnice din Cluj-Napoca, cu privire la:

Sindicatul Universității Tehnice  
din Cluj-Napoca  
"SINDUT"



UNIVERSITATEA TEHNICĂ  
din CLUJ-NAPOCA



# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

- a) contractul individual de muncă;
- b) condițiile de muncă și protecția muncii;
- c) salarizare și alte drepturi bănești;
- d) timpul de muncă și timpul de odihnă;
- e) protecția socială;
- f) formarea și perfecționarea profesională;
- g) drepturile organizațiilor sindicale și ale reprezentanților acestora.

(3) În sensul prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, termenii, abrevierile și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

- a. Angajator/Unitate – UNIVERSITATEA TEHNICĂ DIN CLUJ-NAPOCA (UTC-N), care poate, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă;
- b. Codul Muncii - Legea nr. 53/2003 Codul muncii, republicat în 2011, cu modificările și completările ulterioare;
- c. CIM - contract individual de muncă;
- d. Contract - prezentul contract colectiv de muncă încheiat la nivelul unității: UNIVERSITATEA TEHNICĂ DIN CLUJ-NAPOCA;
- e. CSSM - Comitetul de securitate și sănătate în muncă;
- f. ITM Cluj – Inspectoratul Teritorial de Muncă al județului Cluj;
- g. Salariat - persoana fizică, parte a unui contract individual de muncă, care prestează muncă pentru și sub autoritatea UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA și beneficiază de drepturile prevăzute de lege, precum și de prevederile prezentului contract colectiv de muncă.

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

Art. 6 (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui ori de câte ori convin părțile semnatare, în condițiile legii. Modificările aduse produc aceleași efecte, de la data înregistrării, și constituie anexe la prezentul contract, făcând parte integrantă din acesta.

(2) În cazul în care, ulterior încheierii prezentului contract colectiv de la nivelul UTCN, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților în ceea ce privește drepturile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

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

(4) În perioada de la depunerea cererii de notificare și următoarele 15 zile lucrătoare de la începerea negocierilor, potrivit Art. 5, Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă pentru motive neimputabile salariaților, legate de modificările propuse la contract colectiv de muncă existent, iar sindicatele să nu declanșeze acțiuni revendicative.

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

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

(3) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, în scopul sporirii eficienței activității concomitent cu întărirea motivării salariaților pentru munca prestată, prin forme de salarizare și modalități de acordare a sporurilor, reglementarea regimului de lucru, caracterul minim al unor drepturi, regimul drepturilor câștigate, precum și cele referitoare la salariații care nu au fost reprezentați la negocierea prezentului contract colectiv de muncă, dar au aderat ulterior la acesta, părțile convin să constituie o comisie paritară.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

- a. Competența, componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare se stabilesc prin regulamentul din anexa 2 la prezentul contract.
- b. În cazurile în care comisia paritară nu va putea soluționa problemele care apar în aplicarea contractului colectiv de muncă în termen de 15 zile de la data întrunirii, părțile au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești în conformitate cu prevederile legii nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, actualizată.
- c. Adoptarea unei hotărâri de către comisia paritară, în condițiile prevăzute în anexa 2 împiedică sesizarea instanței, iar dacă sesizarea a avut loc judecata încetează.

Art. 8 Părțile convin asupra prelungirii valabilității contractului sau renegocierii clauzelor sale parțial sau total cu cel puțin 30 de zile înaintea expirării termenului pentru care a fost încheiat. Dacă nici una din părți nu are inițiativa renegocierii lui, contractul se prelungește automat pentru o perioadă de încă 1 (un) an.

Art. 9 (1) Contractele individuale nu pot prevedea drepturi sub limitele stabilite în prezentul contract colectiv de muncă la nivelul unității. Acolo unde este cazul, acestea vor fi actualizate și finalizate în termen de 30 de zile de la semnarea prezentului contract.

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

(3) Dacă prin alte reglementări ulterioare adoptării prezentului contract sunt prevăzute drepturi mai favorabile pentru salariați, se vor aplica aceste reglementări, cu excepția cazului în care, prin lege, se dispune în mod expres altfel.

(4) Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic contractul individual de muncă se va încheia pe baza fișei postului, care constituie anexă la contractul individual de muncă.

Art. 10 Orice alte reglementări sau prevederi legale, considerate mai favorabile salariaților decât drepturile ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, se integrează de drept în acest contract. În cazurile în care noi reglementări legale necesită particularizări ale contractului colectiv de muncă la specificul facultăților, departamentelor și al compartimentelor, acestea vor face obiectul unor noi anexe la prezentul contract.

Art. 11 (1) În scopul salarizării și al acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract sau în alte acte normative, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente și a constituirii surselor, cu respectarea legislației în vigoare.

(2) Pe baza fondurilor aprobate în condițiile prevăzute la al. (1), părțile vor negocia utilizarea acestora pentru stabilirea salariilor și a celorlalte drepturi de personal (sporuri, premieri, reduceri de normă, etc.), cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Art. 12 Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți. Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

### CAPITOLUL II CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 13 (1) Pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor salariaților, la angajare se vor negocia și încheia contracte individuale de muncă, al căror conținut va cuprinde - cu caracter minimal - prevederile prezentului contract colectiv de muncă; contractele individuale se vor adapta anual prevederilor contractului colectiv de muncă la nivel de Universitate.



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

(2) Salariații nemembri de sindicat din Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca pot solicita organizațiilor sindicale reprezentarea lor prin prezentul contract sau în situații personale, cu condiția acceptării obligațiilor ce le vor reveni față de sindicate.

(3) Contractele individuale de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte (angajator și salariat), prin grija celui care angajează. Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(4) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Anexa nr. 1 a prezentului contract colectiv.

(5) La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părțile pot negocia și cuprinde în contract o clauză de confidențialitate.

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

(7) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă. Orice modificare a acesteia se negociază de salariat cu angajatorul, cu consultarea liderului de sindicat local, dacă membrul de sindicat solicită acest lucru.

**Art. 14 (1)** Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepție, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată, în condițiile expres prevăzute de lege, cu asistarea reprezentanților sindicatului local, la solicitarea membrului de sindicat.

(3) Personalul din învățământ poate încheia contract individual de muncă cu timp parțial, în condițiile legii și ale prezentului contract colectiv de muncă.

(4) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, Universitatea Tehnică 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 cauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(5) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților. Refuzul salariatului de a accepta o modificare a clauzelor contractului individual de muncă nu dă dreptul angajatorului să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului, cu excepțiile prevăzute de lege.

**Art. 15 (1)** Modelul contractului individual de muncă este cel prevăzut prin reglementările în vigoare.

(2) La ocuparea posturilor prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara instituției obțin același rezultat, salariatul are prioritate la ocuparea postului respectiv.

**Art. 16 (1)** În mod excepțional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(2) 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.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

(3) Orice modificare a unuia din elementele contractului individual de muncă, prevăzute la al.(2) sau la art. 17, al. (2) din Codul muncii, în timpul executării acestuia impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

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

Art. 17 (1) Înțetarea contractului individual de muncă poate avea loc, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003-Codul muncii (republicat și modificat), Legea nr. 1/2011 și a altor reglementări legale în vigoare la data respectivă.

(2) În cazul în care se procedează la desfacerea contractului de muncă pentru motive neimputabile salariatului, în condițiile alineatului precedent, instituția este obligată să acorde un preaviz de minim 20 de zile lucrătoare.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat. Suspendarea contractului individual de muncă va avea loc potrivit prevederilor legale în vigoare.

(4) În cazul desfacerii contractului individual de muncă prin reducere de personal, măsurile vor fi luate în conformitate cu reglementările în vigoare la data respectivă.

Art. 18 (1) Este interzisă concedierea salariaților:

- a. pe criteriile 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 suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;
- c. pe durata în care salariații 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 intercurrente, 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.

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



# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

## CAPITOLUL III CONDIȚII DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI SĂNĂTATE

Art. 19 (1) Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca are obligația de a asigura totalitatea condițiilor necesare desfășurării normale a activităților didactice, a celor de cercetare științifică, administrative și de întreținere.

(2) 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.

Art. 20 (1) La nivelul fiecărei facultăți/sector de activitate se vor stabili locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare sau altele asemenea pentru care salariații beneficiază, după caz, în condițiile legii, de: sporuri la salariu de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, echipamente și materiale de protecție gratuite, concedii suplimentare.

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

Art. 21 (1) Cheltuielile legate de instruirea și perfecționarea salariaților cu privire la normele și regulile de protecție și securitate a muncii, de propagandă audiovizuală și de asigurare a echipamentului de protecție, a antidoturilor și asistenței medicale, în condițiile prevăzute de lege, revin Universității Tehnice din Cluj-Napoca. Categoriile de salariați care beneficiază gratuit de echipament de lucru și materiale de protecție, sunt stabilite prin hotărârea comisiei paritare.

(2) În vederea îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locul de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

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

(3) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de conducerea UTC-N și reprezentanții sindicatului, prin negociere în cadrul comisiei paritare.

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

(5) Universitatea Tehnică va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente și materiale de protecție și igienă (mănuși, halate, salopete, săpun, detergenți, prosoape, etc.) în funcție de situația concretă, pentru personalul de la locurile de muncă care necesită acest lucru; categoriile de salariați care pot beneficia de aceste drepturi vor fi negociate cu reprezentanții sindicatelor.

Art. 22 (1) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții infrastructura și amenajările efectuate, să nu le deterioreze, să nu le descompună ori să distrugă componente ale acestora.

(2) Sindicatele pot organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, normelor și prevederilor din contractul colectiv cu privire la protecția și securitatea muncii.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

Art. 23 (1) Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca va face demersurile necesare pentru ca, la angajare și ulterior periodic, Ministerul Educației Naționale să asigure examinările medicale gratuite, în condițiile prevăzute de lege.

(2) Universitatea Tehnică se obligă să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicina muncii, în condițiile legislației în vigoare.

(3) Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca se obligă să nu refuze angajarea sau, după caz, menținerea în muncă a persoanelor handicapate fizic, în cazurile în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu aferente posturilor respective.

(4) Salariații reprezentați de organizațiile sindicale vor sprijini angajarea și menținerea în muncă a persoanelor cu dizabilități în condițiile alineatului precedent.

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

Art. 24 Pentru asigurarea calității corespunzătoare a pregătirii studenților, Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca va susține și promova efective ale formațiilor de studiu adaptate la specificul domeniului de pregătire, la spațiul și la dotările existente, conform Legii Educației Naționale nr. 1/2011 (cu modificările ulterioare) și a reglementărilor în vigoare.

Art. 25 Pentru a asigura participarea salariaților la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul protecției muncii în Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca, în conformitate cu legislația în vigoare, Angajatorul are obligația să organizeze Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă și să elaboreze Regulamentul de funcționarea a acestuia.

Art. 26 În conformitate cu prevederile Directivei 90/270/cee și ale HG nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca se obligă să elaboreze reglementări privind defășurarea activităților în acest domeniu.

Art. 27 În conformitate cu prevederile Legii nr. 15/2016 privind modificarea și completarea Legii nr. 349/2002 pentru prevenirea și combaterea efectelor consumului produselor din tutun, Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca se obligă să instituie prevederi și reguli obligatorii, aplicabile tuturor salariaților UTC-N, atât la locul de muncă cât și în afara acestuia (ex. în delegare/detașare, în mijloacele de transport în comun, la târguri și expoziții, conferințe, etc.) cât și persoanelor cu statut extern (studenți, colaboratori externi, vizitatori, furnizori, clienți, etc.) și oricaror alte categorii de persoane fizice sau juridice atâta timp cât se afla în incinta angajatorului.

### CAPITOLUL IV SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 28 (1) Gestiunea sistemului de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ universitar de stat se asigură de ordonatorii principali de credite și de Ministerul Educației Naționale. Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate de la bugetul de stat se stabilește prin lege, cu consultarea reprezentanților sindicatului.

(2) Ordonatorul principal de credite are obligația să stabilească salariile de bază, sporurile și alte drepturi salariale în bani și în natură, stabilite potrivit legii, să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansarea în gradații, cu condiția încadrării în bugetul anual aprobat la cheltuieli de personal, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

Sindicatul Universității Tehnice  
din Cluj-Napoca  
"SINDUT"



UNIVERSITATEA TEHNICĂ  
din CLUJ-NAPOCA



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

(3) Părțile vor negocia, în condițiile legii, salarizarea personalului din Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca, precum și sporurile aferente, conform legilor și reglementărilor în vigoare, prin elaborarea unor criterii de evaluare anuală, pe categorii de personal.

(4) Prevederile alineatului (3) se aplică și la nivel de facultate/departament/servicii.

(5) Toate prevederile existente pe baza reglementărilor în vigoare, în ceea ce privește nivelul de salarizare, vor fi considerate minimale.

(6) Stabilirea salariilor între limitele minime și maxime se va face prin negociere între conducerea UTCN și sindicate, în funcție de finanțarea de bază și veniturile proprii, avându-se în vedere criteriile de evaluare stabilite la nivel de ramură și la nivel de universitate, conform criteriilor de evaluare anuală, în condițiile impuse de legislația actuală.

(7) Salariile și alte drepturi salariale asimilate acestora se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului.

(8) Salariatii nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariale conferite de legislația salarizării sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

**Art. 29** (1) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, sporurile, premiile, stimulentele și alte drepturi în bani și în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din instituție.

2) Salariul brut cuprinde salariul de bază, sporurile, indemnizațiile, compensațiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din universitate.

(3) Pentru personalul nou încadrat pe funcții și pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte, salarizarea se face la nivelul de salarizare în plată pentru funcțiile similare din UTC-N sau din alte instituții finanțate de la bugetul de stat, în cazul în care nu există o funcție similară în plată la Universitatea Tehnică.

(4) Salariul de bază al cadrelor didactice din învățământul superior, precum și a personalului didactic auxiliar, se referă la activitatea normată în statul de funcții și/sau fișa individuală a postului, conform prevederilor legale, fiind constituit din salariul de încadrare prevăzut în grila de salarizare, la care se mai adaugă și sporurile cu caracter permanent, precum și indemnizațiile.

(5) Salariul de bază al personalului nedidactic va fi diferențiat pe funcții, grade și trepte profesionale, ținându-se cont de pregătirea profesională, vechimea în muncă, atribuțiile de serviciu, incluzând și indemnizațiile, și se stabilește conform reglementărilor legale în vigoare.

(6) Personalul care efectuează activități didactice la extensiile UTC-N, beneficiază de decontarea cheltuielilor de transport și cazare, în funcție de fondurile disponibile și reglementările în vigoare.

(7) Personalul nedidactic din Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca va putea beneficia de un sporuri, în valoare de maxim 10-30% din salariul de bază, din venituri extrabugetare, în cuantumul convenit de sindicate și UTCN în cadrul comisiei paritare, fără a se depăși nivelul maxim al sporului stabilit prin legea salarizării și cu respectarea altor prevederi legale în vigoare.

(8) Orele suplimentare, precum și cele prestate în zilele de repaus săptămânal (sâmbata/duminica) și cele din sărbătorile legale, se compensează cu ore libere sau prin sporuri, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(9) Din veniturile proprii ale UTC-N se pot stabili, anual, salarii diferențiate, reprezentând o creștere de până la 30% a salariilor de bază, fără ca aceste sume să constituie bază de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale, potrivit dispozițiilor legale privind salarizarea.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

---

(9) Prevederile alineatelor 5, 7, 8 și 8 se aplică prin negociere cu sindicatele.

(10) Personalul didactic de predare poate fi salarizat și prin plata cu ora sau prin cumul, potrivit prevederilor art. 288 din Legea 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(11) Plata salariului se face într-o singură tranșă, până în data de 14 a lunii în curs.

**Art. 30** În caz de deces al unui cadru didactic sau al unui membru de familie, se acordă un ajutor de deces conform prevederilor legale.

**Art. 31 (1)** Salarizarea personalului nedidactic se face conform Legii nr. 284/2010 - Legea cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice și a Legii nr. 283/2011.

(2) Salariul de bază este diferențiat pe funcții, grade și trepte profesionale, între limite, potrivit legii, în funcție de complexitatea și importanța muncii depuse. Acesta cuprinde sporul pentru vechime în muncă și compensațiile tranzitorii.

(3) Sporurile la salariul de bază aferente vechimii în muncă, precum și condițiilor deosebite și speciale de muncă, vor fi cele prevăzute în sistemul de salarizare, fără a se situa sub limitele prevăzute prin reglementările M.E.N. la nivel național.

(4) Orele suplimentare prestate de către personalul didactic auxiliar și nedidactic din UTC-N în zilele de repaus săptămânal, precum și de sărbători legale se compensează cu timp liber corespunzător, conform prevederilor OUG nr.103/2013, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(5) Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca va efectua demersurile corespunzătoare pentru acordarea la sfârșitul anului calendaristic sau la sfârșitul anului bugetar a unui premiu anual, cu respectarea reglementărilor în vigoare.

**Art. 32.** Universitatea Tehnică în Cluj-Napoca va face demersuri în vederea asigurării fondurilor bănești pentru acordarea tichetelor de masă și a tichetelor cadou, cu respectarea reglementărilor în vigoare. Regulamentul și grila de acordare a acestor tichete vor fi stabilite prin consultarea sindicatelor.

**Art. 33** Personalul angajat în UTC-N și copiii personalului angajat înmatriculați la UTCN beneficiază de o reducere cu 50% a tuturor taxelor stabilite de Senatul UTC-N (față de personalul din afara UTC-N), conform regulamentului de taxe.

**Art. 34 (1)** Cuantificarea muncii prestate de către personalul didactic se va face astfel încât o ora convențională să nu fie mai mică decât o oră fizică, pentru orice fel de activitate prevăzută în fișa postului, printr-o metodologie aprobată de senatul UTC-N.

(2) Orele suplimentare care se prestează de personalul nedidactic în afara programului de lucru, în cazurile când îndeplinește sarcini ce revin unor posturi a căror titulari lipsesc temporar din universitate, iar sarcinile respective nu pot fi amânate sau redistribuite în cadrul programului normal de lucru, se compensează cu timp liber corespunzător.

(3) Personalul didactic auxiliar angajat cu normă întreagă poate presta ore suplimentare în afara programului de lucru, atunci când condițiile specifice și procesul de învățământ o impun, la solicitarea conducerii Universității Tehnice.

**Art. 35 (1)** Activitatea de cercetare a personalului didactic și didactic auxiliar prestată în afara normei, va fi remunerată proporțional cu venitul net realizat din contractele în executarea cărora este depusă, conform reglementărilor în vigoare.

(2) Persoanele care prestează activități de cercetare, indiferent de natura acestora, va fi remunerat la un nivel negociat cu coordonatorul de proiect/program, cu respectarea legislației în vigoare și a reglementărilor interne (hotărârile Senatului și ale Consiliului de administrație UTC-N).

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

(3) În virtutea prevederilor Legii Educației Naționale și a autonomiei universitare garantate prin lege, cadrele didactice pot efectua inclusiv sâmbăta și duminica activități didactice (la extensii, dacă orarul activităților didactice impune acest lucru, recuperare, etc.), de cercetare științifică, educație continuă și de îndrumare a doctoranzilor, precum și activități auxiliare (pregătire cursuri/seminarii/lucrări de laborator, corectare teme de casă/lucrări de specialitate/teste/lucrări de control sau examinare, elaborare lucrări științifice, etc.), activități administrative și de management și altele. Părțile convin ca un număr maxim de 12 ore/zi aferente acestor activități pot fi realocate, cu acordul scris al angajatului, pentru efectuarea, în cursul săptămânii (de luni până vineri), a unor activități de cercetare.

(4) Având în vedere specificitatea și unicitatea activităților prevăzute la art.287 din Legea nr.1/2011 (cu modificările și completările ulterioare), precum și prevederile al. (3), pentru a oferi angajaților posibilitatea realizării cumulului de funcții (prevăzut la art.289 din Legea Educației Naționale), numărul maxim de ore/săptămână ce poate fi prestat și normat (pentru anumite perioade de timp) în cadrul UTC-N, de către personalul didactic și de cercetare, este de 72 de ore săptămânal (5 zile x 12 ore, de luni până vineri, plus 12 ore sâmbăta, fără a se depăși 12 ore/zi. Orele suplimentare prestate peste 8 ore/zi (norma de bază - 40 ore/săptămână), precum și cele din zilele de repaus, pot fi efectuate numai cu acordul angajatului și în baza hotărâriilor adoptate de Senatul UTC-N.

Art. 36 (1) Conducerea UTC-N se angajează ca, anual, până în luna decembrie, să achite diferențele și drepturilor salariale câștigate de salariați prin sentințe judecătorești și eșalonate prin OUG nr.71/2009, Legea nr.230/2011, OUG nr.92/2012, precum și alte reglementări în vigoare.

(2) Pentru eliminarea și evitarea discrepanțelor dintre drepturile salariale câștigate de salariați prin sentințe judecătorești și cei care le-au obținut pe baza prevederilor Legii nr.85/2016, toți beneficiarii acestor drepturi vor primi la pensionare întreaga sumă convenită (așa cum prevede Legea nr.85/2016).

### CAPITOLUL V TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 37 (1) Drepturile și obligațiile personalului sunt reglementate prin Legea nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr.53/2011 - republicată și actualizată în 2013 și alte legi specifice diferitelor categorii de personal.

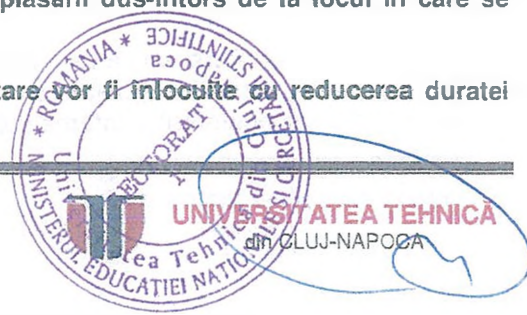
(2) Atribuțiile, drepturile și obligațiile personalului didactic din învățământul superior sunt cele menționate în Legea nr. 1/2011.

Art. 38 (1) Stabilirea și modificarea programului de lucru, pe categorii de personal, precum și stabilirea normativelor pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, se face de conducerea Universității Tehnice din Cluj-Napoca, cu consultarea sindicatelor și se aduce la cunoștința angajaților prin comunicare scrisă.

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

Art. 39 (1) Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de muncă cu două ore zilnic



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

(3) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Art. 40 (1) La cererea femeilor însărcinate, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale prenatale în timpul programului de lucru în limita a 16 ore pe lună, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate calitatea și drepturile de salariat, precum și vechimea în muncă.

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

Art. 41 (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 delegare 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 al. (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. 42 (1) Salariații pot fi solicitați să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic nu poate depăși 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Orele suplimentare prestate în condițiile al.1 de personalul didactic auxiliar și nedidactic se pot compensa prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acestora. Planificarea timpului liber compensator se face cu acordul salariatului.

(3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de alin. (2), orele suplimentare vor fi plătite salariatului dacă prevederilor legale prevăd acest lucru.

Art. 43 (1) Pentru salariații al căror program de lucru se desfășoară în timpul nopții (în intervalul 22,00-6,00), durata timpului de muncă este reglementată conform prevederilor specifice legale în vigoare.

(2) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte. Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

- a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;
- b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.

(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.

(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

(7) Salariații care prestează activități de noapte beneficiază:

- a. fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
- b. fie 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.

Art. 44 (1) Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă. Repausurile periodice pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic au următoarele forme:

- a. Pauza de masă;
- b. Repausul zilnic;
- c. Repausul săptămânal.

(2) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, personalul didactic auxiliar și nedidactic are dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin regulamentul intern.

(3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

(4) Personalul didactic auxiliar și nedidactic are dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

(5) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(6) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile ale săptămânii stabilite prin contractul individual sau colectiv de muncă sau prin regulamentul intern.

(7) În situația prevăzută la alin. (6) salariații pot beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare.

(8) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului.

Art. 45 (1) Sărbătorile legale, pentru care se acordă zile libere, sunt stabilite prin actele normative.

(2) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul, potrivit legii, la concediu fără plată.

(3) Cu ocazia zilei Internaționale a Femeii (8 Martie), se poate acorda o zi liberă femeilor angajate în UTCN, conform hotărârii Consiliului de administrație al UTCN.

Art. 46 (1) Salariații au dreptul, în fiecare an calendaristic, la concediu de odihnă plătit, potrivit legii.

(2) Reglementările privind desfășurarea concediului de odihnă - inclusiv a concediului de odihnă suplimentar - cuantumul indemnizației convenite, programarea, efectuarea, întreruperea și amânarea acestuia, precum și compensarea în bani a concediului neefectuat, se stabilesc cu respectarea dispozițiilor legale și a prevederilor contractului colectiv de muncă.

(3) Cadrele didactice beneficiază de dreptul la concediu, conform Art. 304, al.(13) din Legea nr. 1/2011, astfel:

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

- a. concediul anual cu plată, în perioada vacanțelor universitare, cu o durată de cel puțin 40 de zile lucrătoare; în cazuri bine justificate, conducerea instituției de învățământ poate întrerupe concediul legal, persoanele în cauză urmând a fi remunerate pentru munca depusă;
- b. perioadele de efectuare a concediului de odihnă pentru personalul didactic se stabilesc de către senatul universitar, în funcție de interesul învățământului. În situații deosebite, pe bază de cerere individuală, Consiliul de administrație poate aproba efectuarea concediului și în afara perioadelor aprobate de Senatul UTC-N.

(4) Personalul didactic titular poate beneficia de concediu fără plată pe timp de un an universitar, o dată la 10 ani, cu aprobarea conducerii UTC-N, cu rezervarea catedrei pe perioada respectivă, perioada de rezervare fiind considerată ca vechime în învățământ, conform Art. 304, al.(11) din Legea nr. 1/2011.

(5) Personalul didactic titular care din proprie inițiativă solicită să se specializeze sau să participe la cercetare științifică, în țară sau străinătate, are dreptul la concedii fără plată a căror durată însumată nu poate depăși 3 ani într-un interval de 7 ani, conform Art. 304, al. (10) din Legea nr. 1/2011.

(6) Personalul didactic are dreptul la întreruperea activității didactice, cu rezervarea postului sau a catedrei, pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copiilor cu handicap, conform prevederilor Art. 304, al.(16) din Legea nr. 1/2011 și a altor reglementări legale. De acest drept poate beneficia numai unul dintre părinți sau susținătorii legali.

(7) Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic beneficiază de concediu de odihnă suplimentar, potrivit legii. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește anual de către comisia paritară a UTC-N, pe baza reglementărilor în vigoare. Durata concediului de odihnă se poate mări potrivit legislației în vigoare pentru salariații ce își desfășoară activitatea în condiții deosebite/grele de lucru, în medii toxice, la locuri de muncă deosebit de stresante.

(8) Tot personalul didactic auxiliar care își desfășoară activitatea în cadrul secretariatelor de facultate, precum și în Secretariatul general al Universității, efectuează, de regulă, concediul legal de odihnă în lunile iulie-august și în luna decembrie (în perioada vacanțelor studentești).

Art. 47 (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, astfel:

- decesul soțului/soției sau al unei rude a salariatului de până la gradul III inclusiv (copil, părinți, bunici, frați/surori) - 5 zile lucrătoare;
- nașterea unui copil - 5 zile lucrătoare + 10 zile lucrătoare dacă a urmat un curs de puericultură;
- căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- căsătoria unui copil - 3 zile lucrătoare;
- decesul socrilor salariatului - 3 zile lucrătoare;
- schimbarea locului de muncă, cu schimbarea domiciliului/reședinței – 5 zile lucrătoare
- schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare.

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

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

Art. 48 (1) Programarea concediilor de odihnă ale salariaților membri de sindicat se stabilește de către decanatul facultăților/directorul de departament/conducătorul colectivului sau serviciului, împreună cu salariatul și cu consultarea reprezentantului sindicatului, în caz de neînțelegere.

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

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

(3) Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare, potrivit legii. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la UTC-N.

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

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

**Art. 49 (1)** Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.

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

(3) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul, anual, la 30 de zile lucrătoare, concediu fără plată, acordate de conducătorul instituției.

(4) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părților, cu respectarea reglementărilor în vigoare.

**Art. 50 (1)** Părțile convin să analizeze posibilitatea aplicării Art. 288, al. (5) din Legea nr. 1/2011 privind acordarea anului sabatic.

### CAPITOLUL VI MĂSURI DE PROTECȚIE SOCIALĂ A SALARIAȚILOR

**Art. 51** Contractul individual de muncă se poate modifica în ceea ce privește felul muncii, locul de muncă și drepturile salariale numai prin acordul părților, în conformitate cu prevederile prezentului contract colectiv de muncă și a prevederilor legale.

**Art. 52 (1)** În cazurile de restrângere a activității ori de reorganizare a acesteia, care implică desfacerea contractului de muncă, administrația va comunica în scris organizațiilor sindicale numărul total al posturilor propuse a fi desființate, structura acestora, justificarea tehnico-economică și măsurile de protecție socială. Comunicarea se va face cu 15 zile calendaristice înainte de începerea curgerii termenului de preaviz prevăzut în prezentul contract de muncă.

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

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

(4) În perioada prevăzută la al.1, Administrația se obligă să întreprindă următoarele acțiuni:

- a. să identifice posibilitățile de redistribuire a salariaților în cadrul instituției;
- b. dacă organizează cursuri de calificare, recalificare sau reorientare profesională, să includă, cu prioritate, la aceste cursuri persoanele cărora ar urma să li se desfacă contractul de muncă;

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

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

**Art. 53** În situația în care desfacerea contractului de muncă nu poate fi evitată, Administrația are obligația de a comunica în scris fiecărui salariat afectat de această măsură:

- a. termenul de preaviz, în condițiile prevăzute în prezentul contract de muncă;
- b. dacă îi oferă sau nu un alt loc de muncă, ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională.

**Art. 54** În cazul personalului didactic măsura de desfacere a contractului de muncă va avea la bază criteriile prevăzute de Legea nr. 1/2011.

**Art. 55 (1)** În cazul personalului didactic, didactic auxiliar sau nedidactic, la luarea măsurii de desfacere a contractului de muncă pentru reducerea de posturi sau reorganizare, conducerea UTC-N va lua deciziile cu consultarea sindicatelor legal constituite și vor fi avute în vedere următoarele criterii:

- a. competența profesională dovedită prin calitatea activității depuse, îndemănare, aptitudini, motivațiile în muncă;
- b. vechimea totală în muncă și în specialitatea postului ocupat;
- c. nivelul studiilor;
- d. încadrarea în disciplina muncii, etica profesională și comportamentul în instituție;
- e. vechimea în aceeași instituție de învățământ.

(2) În cazul în care departajarea nu se poate realiza potrivit al. (1), conducerea UTC-N va lua deciziile cu consultarea sindicatelor legal constituite și se va ține seama de următoarele:

- a. măsura nu poate afecta ambii soți dacă aceștia lucrează în aceeași instituție; este recomandabil să se desfacă contractul de muncă al soțului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să se desfacă contractul de muncă al unei persoane care ocupă un post nevizat pentru reducere;
- b. măsura să nu afecteze mai întâi persoanele care sunt unice susținătoare de familie sau au în îngrijire mai mult de 3 copii;
- c. măsura să afecteze în ultimul rând femeile care au în întreținere copii, necăsătoriții sau divorțații care au copii în întreținere, bărbații văduvi, femeile văduve.

**Art. 56** La aplicarea efectivă a restrângerii de activitate măsurile vor afecta în ordine

- a. contractele de muncă cumulate de salariații din afara Universității, pensionarii, salariații aflați în prelungire anuală a activității, precum și ale celor angajați în alte activități plătite cu caracter permanent, sau care au și alte surse de venituri;
- b. contractele de muncă ale salariaților care îndeplinesc condițiile de pensionare;
- c. personalul didactic sau nedidactic care optează să plece din instituția de învățământ pe motivul restrângerii de activitate.

**Art. 57 (1)** Contractul de muncă al unui salariat reprezentat de sindicat nu poate fi desfăcut pentru motive neimputabile lui decât cu consultarea obligatorie a sindicatului din care face parte.

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

(3) Posibilele abateri produse din culpă profesională se vor analiza și discuta în prezența celui în cauză, de către o comisie stabilită conform prevederilor legale, la care participă și reprezentantul sindicatului local legal constituit.

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

**Art. 58** Persoanele care, în urma unui curs de perfecționare au încheiat un contract prin care se obligă să lucreze o anumită perioadă în instituția care a suportat cheltuieli de școlarizare și care nu

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

au fost concediate din culpa lor, nu pot fi obligate la plata despăgubirilor pentru perioada rămasă nelucrată.

Art. 59 Dacă salariatul se află în incapacitate temporară de muncă, survenită ca urmare a unui accident de muncă sau în legătură cu munca, produs din vina instituției, ori a contractării unei boli profesionale, instituția va plăti acestuia o compensație egală cu diferența dintre salariul avut la data ivirii incapacității (inclusiv sporuri și indemnizații) și ajutorul primit, pe toată durata incapacității.

Art. 60 (1) Copiii personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate didactică sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior.

(2) Copiii personalului din învățământul superior admiși pe locurile finanțate de la bugetul de stat au prioritate și beneficiază de gratuitate în căminele studențești.

(3) În vederea alocării sumelor prevăzute la al. (2), Conducerea UTC-N are obligația ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului universitar, să transmită MEN tabelele cu numărul studenților care urmează cursurile instituției de învățământ superior și care beneficiază de gratuitate la cazare.

Art. 61 În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor, mama poate beneficia încă un an de concediu fără plată. În perioada concediului prevăzut mai sus nu i se va putea desface contractul de muncă, iar pe postul său nu vor putea fi angajate alte persoane decât cu contract pe durată determinată.

Art. 62 Mamele cu copii în vârstă de până la un an care renunță la concediul pentru îngrijirea copilului, beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de lucru cu două ore pe zi, fără să le fie afectat salariul de bază și vechimea în muncă, dacă reglementările în vigoare nu prevăd alte facilități mai favorabile.

Art. 63 În caz de deces al mamei, drepturile ce s-ar fi convenit acesteia pentru creșterea copilului până la doi ani se vor acorda tatălui, în condițiile legii.

Art. 64 Personalul UTC-N beneficiază de asistență medicală în cabinete medicale și psihologice, în policlinici și unități spitalicești stabilite prin protocol încheiat între Ministerul Educației Naționale și Ministerul Sănătății, conform Art. 304, al.(15) din Legea nr. 1/2011 și a altor reglementări în vigoare.

Art. 65 Personalul didactic care exercită o funcție de conducere în cadrul UTC-N poate beneficia de o reducere a normei didactice de cel mult 30%, cu aprobarea senatului universitar, conform Art. 287, al.(21) din Legea nr.1/2011.

### CAPITOLUL VII FORMAREA ȘI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 66 Prin "formare și perfecționare profesională" părțile convin să înțeleagă orice procedură de calificare, recalificare, specializare și perfecționare, prin care salariatul își lărgeste și/sau aprofundează domeniul de competență obținând un certificat sau o diplomă care atestă aceasta, recunoscută de M.E.N., M.M.P.S. sau de Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca. Formarea și perfecționarea profesională se face ținând seama de următoarele principii:

- a. identificarea posturilor pentru care este necesară calificarea și/sau perfecționarea, căile de realizare, adaptarea programului anual și controlul acestuia, se fac de comun acord de către conducerea Universității Tehnice din Cluj-Napoca și sindicatele locale, legal constituite;
- b. formarea și perfecționarea profesională a salariaților cerută de instituție se va face pe cheltuielile acesteia;

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

- c. în cazul în care instituția urmează să-și reorganizeze sau diversifice anumite tipuri de activități, va informa și consulta sindicatele locale legal constituite înainte de aplicarea măsurii și, dacă este posibil, va oferi propriilor salariați posibilități materiale în vederea dobândirii noilor competențe pe care le va comporta profilul instituției, înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;
- d. în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, administrația va analiza cererea împreună cu sindicatele locale legal constituite, stabilind în ce condiții Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca va suporta, partial sau integral, cheltuielile aferente cursului;
- e. obligativitatea Universității Tehnice din Cluj-Napoca de a sprijini formarea continuă și perfecționarea;
- f. UTC-N poate să asigure suplinirea 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. 67 (1)** Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de Art. 197 din Codul muncii și le revin obligațiile prevăzute de Art. 198 din Codul muncii.

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

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

(4) Fiecare angajat al UTC-N, care dorește să urmeze o formă de învățământ în cadrul UTC-N, poate beneficia de o reducere din taxa de școlarizare. Reducerea se acordă în baza regulamentului de taxe.

**Art. 68** Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, conform Art. 154-158 din Codul muncii.

### CAPITOLUL VIII DREPTURILE SINDICATELOR DIN UNIVERSITATE CA ORGANIZAȚII LEGAL CONSTITUITE

**Art. 69 (1)** Părțile contractante recunosc pentru fiecare din ele și pentru ceilalți salariați libertatea de opinie.

(2) Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca se obligă să adopte o poziție neutră, imparțială și de parteneriat față de organizațiile sindicale legal constituite din UTC-N și față de reprezentanții acestora.

**Art. 70 (1)** Părțile convin că, Administrația are obligația de a invita reprezentanții organizațiilor sindicale legal constituite la ședințele Biroului Consiliului de Administrație, anunțând în scris cu cel puțin 48 de ore înainte data, ora, locul desfășurării, ordinea de zi a ședinței și documentele ce vor fi discutate. Procesele verbale încheiate cu această ocazie vor consemna și punctele de vedere ale reprezentanților organizațiilor sindicale legal constituite, purtând obligatoriu și semnătura acestuia.

(2) De asemenea, Consiliul de administrație, Senatul UTC-N și, respectiv, birourile consiliilor profesionale sunt obligate să invite la ședințele acestora reprezentanții organizațiilor sindicale legal constituite. Înștiințarea se face, de regulă, cu cel puțin 72 de ore înainte de ședință, comunicându-li-se acestora ordinea de zi și documentele ce vor fi discutate.



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

(3) În conformitate cu art.30, al. (3) din Legea nr. 62/2011, hotărârile Consiliului de administrație și ale Senatului UTC-N privitoare la probleme de interes profesional, economic și social vor fi comunicate în scris sindicatelor, în termen de două zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței.

(4) Conducerea Universității Tehnice din Cluj-Napoca se obligă să asigure condițiile necesare desfășurării activității sindicale după cum urmează:

- a. să pună la dispoziția organizațiilor sindicale legal constituite întreaga documentație tehnică, economică și financiară a instituției (potrivit art. 30 din Legea nr. 62/2011, republicată), cu obligația părții sindicale de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter;
- b. să asigure, în mod gratuit, spațiul, mobilierul, și mijloacele necesare desfășurării activității sindicale, inclusiv dotarea cu aparatură de birou necesară (calculator, imprimantă, telefon, fax, copiator și altele cu caracter administrativ);
- c. să sprijine înființarea unor baze materiale cu destinație socială, culturală și sportivă și să permită salariaților utilizarea acestora, pe baza regulamentelor interne;
- d. să permită utilizarea bazelor materiale cu destinație socială, culturală și sportivă, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat, în limitele unui program stabilit de comun acord și cu respectarea regulamentelor interne;
- e. să asigure protecția membrilor de sindicat și a reprezentanților acestora în organele de conducere sindicală, conform prevederilor legale;
- f. să rețină, cu acordul salariatului, cotizația de sindicat pe statul de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor vor fi transferate în conturile sindicatelor locale.

(5) Universitate Tehnică din Cluj-Napoca poate să sprijine participarea reprezentanților sindicali la conferințe, seminarii, workshopuri, prin decontarea cheltuielilor de deplasare, în limita a două acțiuni/an, din venituri proprii, cu aprobarea Biroului Consiliului de administrație.

(6) Conducerea Universității Tehnice din Cluj-Napoca poate să identifice, împreună cu sindicatele soluții privind problema repartizării/construirii de locuințe sociale pentru salariații Universității, în limita fondurilor disponibile și a reglementărilor în vigoare.

(7) Conducerea Universității Tehnice din Cluj-Napoca se angajează să transfere în contul sindicatelor, un ajutor social pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Anului Nou, Ziua Femei - 8 Martie, Paști, Ziua Copilului - 1 Iunie, Crăciunul, etc. Cuantumul acestor ajutoare și modalitatea de acordare va fi negociată pentru fiecare eveniment în parte, în limita fondurilor disponibile.

Art. 71 Angajatorul poate să asigure suplینirea personalului aflat în concediu fără plată, trimis la cursuri de formare și perfecționare sindicală, stagii de pregătire sindicală - în țară sau în străinătate - schimburi de experiență, precum și alte acțiuni sindicale și să le sprijine efectiv. Cei care suplinesc vor fi remunerați corespunzător pentru activitatea suplimentară efectuată, potrivit legii.

Art. 72 Este interzis conducerii Universității Tehnice din Cluj-Napoca să desfacă contractul individual de muncă al salariatului pentru motive ce privesc activitatea sindicală.

Art. 73 (1) Membrii de sindicat aleși în funcții de conducere sindicală pe o anumită perioadă de timp se bucură de toate drepturile legale ale personalului din învățământ pe perioada cât sunt în funcții și/sau la revenirea pe post.

(2) Pe perioada exercitării funcției, salariații din conducerea sindicatului nu pot fi afectați de restrângeri/reduceri de activitate, pentru motive ce nu privesc activitatea profesională a acestora.

(3) Orice decizie de modificare sau desfaceră a contractului individual de muncă al salariaților aleși în organele de conducere ale sindicatelor, pe perioada mandatului și un an după



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

expirarea acestuia, pentru motive neimputabile lor și fără acordul organului colectiv de conducere ales al sindicatelor, este nulă de drept.

Art. 74 (1) Liderii organizațiilor sindicale desemnați de Biroul executiv al acestora nu vor avea norma didactică încărcată suplimentar pentru neîndeplinirea condițiilor de cercetare.

(2) Liderii organizațiilor sindicale care nu pot fi degrevați pot beneficia de o reducere a programului lunar de lucru cu până la 5 zile lucrătoare, conform Art. 35 din Legea nr. 62/2011.

Art. 75 Conducerea Universității Tehnice din Cluj-Napoca se obligă să aducă la cunoștința salariaților, prin editarea și publicarea unei broșuri, precum și afișarea pe site-ul UTC-N a prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, în termen de 15 zile de la înregistrarea sa.

Art. 76 Părțile convin ca orice virare la Bancă a sumelor reprezentând plata salariilor către angajați să fie însoțită de un document individual din care să reiasă drepturile salariale convenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.

### CAPITOLUL IX PROCEDURI REVENDICATIVE

Art. 77 Prin revendicare părțile convin să înțeleagă plângerea sau petiția determinată de o abatere, o violare, o interpretare sau o aplicare greșită a oricărei prevederi a prezentului contract sau a altor reglementari legale în vigoare.

Art. 78 (1) Orice salariat sau organizațiile sindicale legal constituite poate depune la conducerea instituției o petiție scrisă în termen de cel mult 5 (cinci) zile lucrătoare de la producerea sau constatarea unui eventual incident, dacă legea și reglementările în vigoare nu prevăd altele termene.

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

(3) Petițiile anonime nu sunt luate în considerare.

Art. 79 (1) În termen de 10 zile lucrătoare de la depunerea petiției conducerea instituției va convoca, în vederea soluționării, reclamantul și persoanele implicate și dacă este cazul reprezentantul organizației sindicale, în conformitate cu regulamentele interne și hotărârile Senatului UTC-N.

(2) Discuția și concluziile se vor consemna într-un proces-verbal.

(3) Reclamantul sau reclamantii trebuie audiați personal.

Art. 80 (1) În cazul soluționării nesatisfăcătoare a plângerii sau petiției, din punctul de vedere al reclamantului, acesta, personal sau prin organizația de sindicat, poate cere, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea comunicării scrise asupra soluției, revizuirea deciziei de către comisiile abilitate prin hotărârile Senatului UTC-N și ale regulamentelor în vigoare.

(2) Cererea prevăzută la alineatul precedent va fi formulată în scris și va fi însoțită de eventuale acte pe care se bazează, precum și de o copie a deciziei contestate.

(3) În termen de 10 zile lucrătoare de la primirea dosarului cauzei, comisia va începe audierea și va soluționa sesizarea cel mult în următoarele 20 de zile lucrătoare.

(4) Hotărârea luată de această comisie devine definitivă din momentul validării acesteia de către Senatul UTC-N și va fi comunicată în termen de 3 zile lucrătoare.

(5) Sesizarea comisiei paritare nu exclude sesizarea instanței de judecată.

# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

Art. 81 (1) Audierile prevăzute în cuprinsul acestui capitol se fixează din timp, într-un loc și la o oră care să permită părților implicate, inclusiv martorilor, să fie prezente.

(2) Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au dreptul de a-și desemna câte un delegat împuternicit pentru cauza respectivă, începând cu a doua etapă a procedurii.

(3) Comisiile paritare, indiferent de nivel, își vor desfășura activitatea, de regulă, în afara programului de muncă; dacă activitatea se derulează în timpul programului, participanților nu le va fi afectat salariul.

(4) Întârzierea provocată de Administrație, la orice nivel al comisiilor paritare, în comunicarea unei decizii sau a unei hotărâri, fără a avea o justificare bine fondată, constituie temei pentru înaintarea cauzei către faza următoare sau către instanța de judecată.

## CAPITOLUL X DISPOZIȚII FINALE

Art. 82 (1) Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă la nivel de unitate se vor încheia contracte individuale de muncă la nivelul Universității Tehnice din Cluj-Napoca.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă sunt considerate minimale și obligatorii.

(3) Toate celelalte prevederi, drepturi și obligații ale părților semnatare cuprinse în Contractele colective de muncă unice la nivel național, la nivel de ramură învățământ superior și cercetare, fiind considerate minimale, fac parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă, chiar dacă ele se semnează ulterior prezentului contract.

Art. 83 Contractele individuale și anexele specifice nu pot include prevederi contrare legii și clauzelor cuprinse în prezentul contract.

Art. 84 (1) Prevederile contractelor individuale de muncă existente la data intrării în vigoare a contractului colectiv la nivel de ramură învățământ superior și cercetare vor fi puse în acord cu prevederile acestuia din urmă.

(2) În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract se modifică sau încheie contractele individuale de muncă prin grija angajatorului.

Art. 85 (1) Conducerea Universității Tehnice din Cluj-Napoca recunoaște existența și funcționarea comisiei mixte paritare la nivelul universității, precum și prezența în Biroul Consiliului de Administrație, a Consiliul de administrație, a Senatul UTC-N și a Birourilor Consiliilor facultăților a reprezentanților sindicatelor (cu statut de invitați permanenți).

Art. 86 (1) Sindicatele legal constituite din Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca au menirea și căderea reprezentării intereselor salariaților, membri ai acestora, fără formularea unei cereri scrise din partea acestora.

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

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

Art. 87 Liderii sindicatelor legal constituite au dreptul de a verifica modul de aplicare a prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, respectiv a contractelor individuale de muncă în

Sindicatul Universității Tehnice  
din Cluj-Napoca  
"SINDUT"



# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

cadrul instituției de învățământ superior, pe toată durata valabilității lor, de a acționa pe orice cale legală pentru a asigura aplicarea acestora.

Art. 88 (1) Pentru îndeplinirea obligațiilor referitoare la afilierea sindicatelor la diferite organisme, Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca va prevedea în bugetul anual de venituri și cheltuieli, sumele necesare contribuțiilor pentru constituirea fondurilor destinate activităților în domeniul pregătirii, negocierii și aplicării contractelor colective de muncă încheiate la toate nivelurile.

(2) Sumele prevăzute la al. (1) se vor calcula luând ca bază suma de 2 lei/salariat/an, iar sumele astfel colectate vor fi virate în contul Sindicatului "SINDUT" ca sindicat semnatar al prezentului contract.

Art. 89 Regulamentul de ordine interioară al Universității Tehnice din Cluj-Napoca se întocmește de către Biroul Consiliului de Administrație, cu consultarea sindicatelor legal constituite și va fi supus aprobării Consiliului de Administrație și Senatului UTC-N, conform legii.

Art. 90 (1) Face parte integrantă din prezentul contract colectiv de muncă Anexa 1 - Contractul individual de muncă și respectiv Anexa 2 - Regulamentul de organizare și funcționare a comisiei paritare de soluționare a litigiilor;

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

(3) Prezentul contract colectiv de muncă își produce efectele începând cu data înregistrării lui de către una din părți în condițiile prevăzute de lege.

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

Acest contract, redactat în 3 (trei) exemplare, a fost semnat astăzi ..... de către părțile contractante reprezentate prin:

UNIVERSITATEA TEHNICĂ  
din Cluj-Napoca

Rector, Prof.dr.ing. Vasile Toşa

Prorector, Prof.dr.ing. Dan Pitică

Director economic, Ing. Ec. Adriana Ochiș

Director RU, Ec. Paul Uglea

Consilier juridic, Cristina Szekely

Sindicatul Univrsității Tehnice  
din Cluj-Napoca "SINDUT"

Președinte, Prof.dr.ing. Marian Borzan

Vicepreședinte, Ing. Marius Urdă

Membri: Prof.dr.ing. Sorin Pavel

Ș.I.dr.ing. Adrian Trif

Ing. Aurelia Marinela Vartolomei



Sindicatul Universității Tehnice  
din Cluj-Napoca  
"SINDUT"



UNIVERSITATEA TEHNICĂ  
din Cluj-Napoca  
FACULTATEA DE INGINERIE SI CERCETARI  
NATIONALE

**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA**

ANEXA 1

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ**  
încheiat și înregistrat sub nr. ....../.....  
în registrul general de evidență a salariaților

**A. Părțile contractului**

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

și

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

**B. Obiectul contractului:** .....

**C. Durata contractului:**

a) nedeterminată, salariatul/salariața ..... urmând să înceapă activitatea la data de .....;  
b) determinată, de ..... luni, pe perioada cuprinsă între data de ..... și data de ...../pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post/pe post vacant.

**D. Locul de muncă**

1. Activitatea se desfășoară la .....

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

**E. Felul muncii**

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

**F. Atribuțiile postului**

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

**G. Condiții de muncă**

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

**H. Durata muncii**

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână.  
a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează:  
..... (ore zi/ore noapte/inegal).  
b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.  
2. O fracțiune de normă de ..... ore/zi (cel puțin 2 ore/zi), ..... ore/săptămână.  
a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează:  
..... (ore zi/ore noapte).  
b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.  
c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

**I. Concediul**

Durata concediului anual de odihnă este de ..... zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă) și conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate "Învățământ Superior și Cercetare" și ale Contractului Colectiv de Muncă la nivelul UTC-N. De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar de ..... Concediul se va efectua conform programării și înțelegerii dintre părți.

**Sindicatul Universității Tehnice**  
din Cluj-Napoca  
"SINDUT"



# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

## J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: ..... lei.
2. Alte elemente constitutive:
  - a) sporuri\*1) .....

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

b) indemnizații .....

c) alte adaosuri .....

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

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 .....
- 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 (cu modificările și completările ulterioare) sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de ..... zile calendaristice, conform Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (cu modificările și completările ulterioare) 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;

## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII TEHNICE DIN CLUJ-NAPOCA

- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului;
- f) alte obligații, în funcție de specificul unității.

### N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se pot completa cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (cu modificările și completările ulterioare), Legii nr.62/2011 - Legea dialogului social, ale Contractului Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate "Învățământ Superior și Cercetare" și ale Contractului Colectiv de Muncă la nivelul UTC-N.

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

Contract individual de muncă se încheie în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

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

Angajator,  
.....

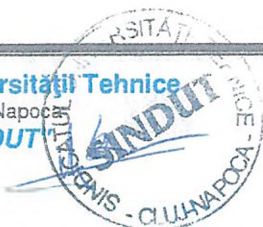
Salariat,  
.....

Reprezentant legal,  
.....

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

Angajator,  
.....

Sindicatul Universității Tehnice  
din Cluj-Napoca  
"SINDUT"



UNIVERSITATEA TEHNICA  
din CLUJ-NAPOCA

