

ACT ADIȚIONAL

Având în vedere prevederile Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din sectorul de Activitate „Învățământ Superior”, înregistrat la M.C.P.D.S. - D.D.S. sub numărul 503 din data de 21.06.2017, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, Nr. 3/7.VI.2017,

În temeiul prevederilor Legii Dialogului Social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare,

În baza prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 26/2017 privind organizarea și funcționarea Ministerului Educației Naționale, cu modificările ulterioare,

se încheie prezentul

ACT ADIȚIONAL

Art. I. Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din sectorul de Activitate „Învățământ Superior”, înregistrat la M.C.P.D.S. - D.D.S. sub numărul 503 din data de 21.06.2017, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, Nr. 3/7.VI.2017, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Art. 16 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

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

(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 stabilită prin decizia senatului, este variabilă și determinată de Planul de învățământ, Statul de funcții și orarul studenților.

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

(4) Pentru personalul didactic de predare prevăzut la alin. (3), durata timpului de muncă, incluzând orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48h/săptămână cu încadrarea în perioada de referință de cel mult 12 luni. La stabilirea perioadei de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a Contractului Individual de Muncă.”

2. Art. 19 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

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

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

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

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



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

(4) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori a altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară, la solicitarea angajatorului.

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

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

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

(8) Plata muncii în condițiile alin. (6) și (7) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(9) Numărul total de ore suplimentare prestate de un salariat nu poate depăși 360 de ore fizice anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore fizice anual, este necesar acordul instituției/unității prevăzute la anexa nr. 2 a cărui membru este salariatul."

3. Art. 20 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

„(1) a) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea 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, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

b) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor.

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

(3) Salariații care urmează să desfășoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic, conform legislației în vigoare și Regulament elaborat de Ministerul Educației Naționale cu consultarea F.N.S. Alma Mater. Ministerul Educației Naționale se obligă să elaboreze acest regulament în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului contract colectiv de muncă.

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

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

4. Art. 27 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

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



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

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

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

(2) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către consiliul de administrație sau de către senatul universității împreună cu sindicatul de la nivelul unităților prevăzute în anexa nr. 2, până la data de 15 octombrie.

(3) Personalul didactic beneficiază de dreptul la concediul de odihnă, potrivit Legii nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, primind o indemnizație de concediu de odihnă calculată conform prevederilor legale aplicabile personalului plătit din fonduri publice.

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

(5) Personalul didactic auxiliar, personalul nedidactic și de cercetare, din unitățile prevăzute la anexa nr. 2, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare. În Comisiile Paritare din unitățile prevăzute în anexa nr. 2, se pot negocia între 6 și 10 zile de concediu de odihnă suplimentar.

(6) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, stabilite de instituțiile de specialitate, nevăzătorii, alte persoane cu handicap, pe baza documentelor specifice fiecărui caz în parte, și tinerii în vârstă de până la 18 ani, beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar, în conformitate cu art. 147 alin. (1, 2) din L. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare.

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

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

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

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

5. Art. 33 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

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

(2) Salarizarea personalului din învățământul superior se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi bănești prevăzute de legislația în vigoare și de prezentul contract colectiv de muncă, părțile contractante vor stabili



fondurile și vor identifica sursele de finanțare, înainte de adoptarea legii bugetului de stat, precum și în vederea modificării ulterioare a acesteia.

(3) Ministerul Educației Naționale întreprinde demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal din toate unitățile și instituțiile aflate în subordinea sa.

(4) Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform Legii nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

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

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

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

(8) În proiectul de buget, respectiv fila de buget a fiecărei unități prevăzute în anexa nr. 2 se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia. Unitățile/instituțiile prevăzute în anexa nr. 2 sunt obligate să calculeze și să transmită ordonatorilor principali de credite sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, potrivit legii.

(9) a) Drepturile bănești convenite salariaților se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, înaintea oricăror alte obligații ale unităților/instituțiilor prevăzute în anexa nr. 2 la prezentul contract.

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

6. Art. 34 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

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

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

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

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

(5) Salariul de bază pentru funcțiile de conducere se stabilește de către conducătorul instituției publice, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate.

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

7. Art. 35 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

„(1) Personalul didactic din învățământ beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul

instituțiilor de nivel superior și bibliotecilor centrale universitare și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.

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

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

(4) Pentru personalul de execuție angajat, consiliul de administrație poate stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii (conform Anexei nr. 1, Familia ocupațională de funcții bugetare „ÎNVĂȚĂMÂNT”, L. 153/2017).

(5) În cazul în care unele drepturi salariale sunt stabilite prin lege între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective în comisia paritară a fiecărei instituții și unități prevăzute în anexa nr. 2, care se vor aproba de către senatul universității.

(6) Pentru personalul din unitățile prevăzute în anexa nr. 2 se poate acorda din fonduri proprii primă de instalare, conform prevederilor legale specifice.

(7) Părțile contractante convin ca personalul din învățământul superior și bibliotecile centrale universitare să beneficieze, în condițiile legii, de un fond de cercetare pentru excelență academică, din venituri proprii, prin care să se deconteze cheltuielile: de participare și deplasare la conferințe științifice care publică articolele științifice în volume indexate ISI, de editare a cursurilor și cărților de specialitate în edituri recunoscute CNCSIS și internaționale, de participare și/sau organizare a concursurilor studentești la nivel național și internațional; să se premieze articolele publicate în reviste cotate ISI și depunerea proiectelor, considerate eligibile, în calitate de director, conform Legii educației naționale nr.1/2011, cu modificările și completările ulterioare.”

8. Art. 36 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

„(1) Personalul care deține titlul științific de doctor în domeniul în care își desfășoară activitatea, beneficiază de prevederile art. 14, coroborat cu art. 39 (3) din L. 153/2017.

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

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

(4) (a) Începând cu 1 decembrie 2018, instituțiile acordă obligatoriu, lunar, indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, potrivit legii. Indemnizațiile de hrană prevăzute se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1), conform L. 153/2017, art. 18, capitolul 2, secțiunea 2.

(b) Până la intrarea în vigoare a normei de hrană prevăzută de L. 153/2017, unitățile/instituțiile prevăzute în anexa nr. 2 pot acorda, din fonduri proprii, tichete de masă, conform legislației în vigoare.

(c) tichete de creșă, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(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, conform L. 153/2017,



art. 22, capitolul 2, secțiunea 3, pe baza unor documente justificative. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de legile în vigoare.

(6) (a) Unitățile prevăzute în anexa nr. 2 pot acorda lunar premii de excelență pentru personalul care a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitate didactică și de cercetare, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, aferente personalului prevăzut în statul de funcții, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.

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

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

(7) (a) În anul 2018, unitățile/instituțiile prevăzute în anexa nr. 2, acordă o singură indemnizație de vacanță sau o singură primă de vacanță, după caz, sub formă de vouchere, în conformitate cu prevederile art. 1 alin. (2) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare. Quantumul voucherelor de vacanță acordate în temeiul Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 8/2009, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 94/2014, cu modificările și completările ulterioare, nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017.

(b) Începând cu data de 1 decembrie 2018, unitățile/instituțiile prevăzute în anexa nr. 2 acordă, obligatoriu, o indemnizație de vacanță. Modalitatea de acordare se stabilește prin legile în vigoare.

(c) Valoarea anuală a indemnizației de vacanță este la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic.

(d) Indemnizația de vacanță prevăzută la literele b) și c) ale acestui alineat se acordă cu încadrarea în prevederile art. 25 alin. (1), L. 153/2017.

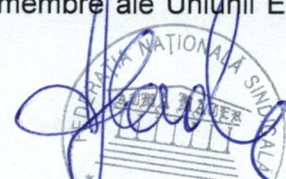
(8) Personalului angajat care nu dispune de locuință în localitatea unde are postul, i se poate acorda un ajutor financiar de decontare a cheltuielilor de transport, conform prevederilor L. 1/2011 și a Regulamentului negociat în Comisiile Paritare din unitățile/instituțiile prevăzute în Anexa 2, ajutor neimpozabil, așa cum prevede L. 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare.

(9) Unitățile/instituțiile prevăzute în anexa nr. 2 pot acorda, pentru toate categoriile de personal, din venituri proprii, prin hotărâri ale Consiliului de Administrație, ajutoare de înmormântare, ajutoare pentru bolile grave și incurabile, ajutoare pentru dispozitive medicale, ajutoare pentru naștere, ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, ajutoare neimpozabile conform L1/2011 și L. 227/2015, art. 76, cu completările ulterioare.

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

(11) Unitățile/instituțiile prevăzute în anexa nr. 2 asigură resursa umană pentru a calcula și a depune:

(a) Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene



sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană.

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

9. Art. 40 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

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

(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către unitățile prevăzute în anexa nr. 2, în limita prevederilor din Regulamentul prevăzut la art. 23 din Legea 153/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.”

10. Art. 50 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

„(1) 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.

(2) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, conform art. 35 din Codul muncii.

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

11. Art. 52 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

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

(2) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), angajatorul fiind obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(3) Modificările apărute în condițiile schimbării legislației cu privire la încadrarea personalului plătit din fonduri publice (OUG 79/2017), vor fi aduse la cunoștința angajaților, prin încheierea de acte adiționale la CIM existent.

(4) 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.”

12. Art. 70 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

„(1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 -74 din Codul muncii.

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

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

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

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



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

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

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

b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii/persoane cu grad de handicap în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, persoanele cu handicap precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

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

(6) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de comisia paritară de la nivelul instituției/unității prevăzute în anexa nr. 2.

(7) Concedierile individuale sau colective, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, se fac cu respectarea L. 53/2003, art. 67, 68 și 69 și OUG 98/1999, art. 42, 43, iar conform OUG 36/2013, art. 7 și 8, persoanele concediate în condițiile de mai sus beneficiază de următoarele drepturi:

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

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

c) plăți compensatorii, provenite din fonduri proprii, acordate de către unitățile prevăzute în anexa 2, în conformitate cu prevederile contractelor colective sau individuale de muncă aplicabile, respectiv încheiate la nivelul fiecărei unități prevăzută în anexa 2.

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

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

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

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

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

Art. II. Se modifică și se completează Anexa nr. 2 la Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din sectorul de Activitate „Învățământ Superior”, înregistrat la M.C.P.D.S. - D.D.S. sub numărul 503 din data de 21.06.2017, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, Nr. 3/7.VI.2017, cu următoarea componență:

- Universitatea de Medicină și Farmacie Grigore T. Popa din Iași;
- Universitatea de Medicină și Farmacie "Victor Babeș" din Timișoara.



Art. III. Prezentul Act Adițional face parte din Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din sectorul de Activitate „Învățământ Superior”, înregistrat la M.C.P.D.S. - D.D.S. sub numărul 503 din data de 21.06.2017, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, Nr. 3/7.VI.2017.

Părțile

Ministerul Educației Naționale
Liviu Marian POP
Ministru



Federația Națională Sindicală "Alma Mater"
Anton HADĂR
Președinte F.N.S. "Alma Mater"



ANEXA nr. 2

la Act Adițional la Contractul Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din sectorul de Activitate „Învățământ Superior”, înregistrat la M.C.P.D.S. - D.D.S. sub numărul 503 din data de 21.06.2017, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea a V-a, Nr. 3/7.VI.2017.

LISTA

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

I. Instituțiile de învățământ superior de stat

1. Universitatea "Politehnica" din București;
2. Universitatea Tehnică de Construcții București;
3. Universitatea din București;
4. Universitatea de Medicină și Farmacie "Carol Davila" din București;
5. Academia de Studii Economice din București;
6. Universitatea Națională de Muzică din București;
7. Universitatea Națională de Educație Fizică și Sport din București;
8. Universitatea "1 Decembrie 1918" din Alba Iulia;
9. Universitatea "Aurel Vlaicu" din Arad;
10. Universitatea „Vasile Alecsandri” din Bacău;
11. Universitatea "Transilvania" din Brașov;
12. Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca;
13. Universitatea de Științe Agricole și de Medicină Veterinară din Cluj-Napoca;
14. Universitatea „Babeș-Bolyai” din Cluj-Napoca;
15. Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu" din Cluj-Napoca;
16. Academia de Muzică "Gheorghe Dima" din Cluj-Napoca;
17. Universitatea de Artă și Design din Cluj-Napoca;
18. Universitatea "Ovidius" din Constanța;
19. Universitatea Maritimă din Constanța;
20. Universitatea din Craiova;
21. Universitatea „Dunărea de Jos” din Galați;
22. Universitatea Tehnică "Gheorghe Asachi" din Iași;
23. Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară "Ion Ionescu de la Brad" din Iași;
24. Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași;
25. Universitatea de Națională de Arte "George Enescu" din Iași;
26. Universitatea din Petroșani;
27. Universitatea din Pitești;
28. Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești;
29. Universitatea "Eftimie Murgu" din Reșița;
30. Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu;
31. Universitatea "Ștefan cel Mare" din Suceava;
32. Universitatea "Valahia" din Târgoviște;

33. Universitatea "Constantin Brâncuși" din Târgu Jiu;
34. Universitatea „Petru Maior” din Târgu Mureș;
35. Universitatea de Medicină și Farmacie din Târgu Mureș;
36. Universitatea "Politehnica" din Timișoara;
37. Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului din Timișoara;
38. Universitatea de Vest din Timișoara;
39. Universitatea de Medicină și Farmacie Grigore T. Popa din Iași;
40. Universitatea de Medicină și Farmacie "Victor Babeș" din Timișoara.

II. Bibliotecile centrale universitare;

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