



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ DOLJ

Nr.6889/C.C.C.M.M.R.M./16.07.2026

Către: UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA

Sediul : Craiova, Str. Al. I. Cuza, nr.13, Jud.Dolj

Ref: Solicitarea nr.182/R/15.07.2026

Urmare cererii dumneavoastră nr.182/R/15.07.2026, înregistrată în sediul instituției noastre sub nr.6884/16.07.2026 cu privire la Contractul Colectiv de Muncă încheiat între conducerea UNIVERSITĂȚII din Craiova și Uniunea Sindicatelor Universitare din Craiova, sindicat reprezentativ, vă facem cunoscut că înregistrarea s-a operat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Dolj, la numărul 123 din data de 16.07.2026 și își produce efectele din data de 16.07.2026 până în data de 16.07.2028.

Cătălin Tiberius MOHORA

Inspector Șef

Raducu Alexandru MITRAN

Inspector Șef Adjunct Relații de Muncă

Cuprins

Capitolul 1. Dispoziții generale.....	2
Capitolul 2. Contractul individual de muncă.....	7
Capitolul 3. Timpul de muncă și timpul de odihnă.....	22
Capitolul 4. Salarizarea și alte drepturi bănești.....	27
Capitolul 5. Sănătatea și securitatea în muncă	32
Capitolul 6. Formarea profesională	36
Capitolul 7. Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților	38
Capitolul 8. Dispoziții finale	41
Anexa 1 Contractul individual de muncă	43
Anexa 2 Fișa postului	47
Anexa 3 Fișa individuală a postului personalului didactic	49
Anexa 4 Regulamentul de organizare și funcționare a comisiei paritare	50



CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

Art. 1. Principii

(1) Prezentul contract colectiv de muncă, încheiat cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților și se încheie având la bază:

1. **Codul muncii, Legea nr. 53/2003**, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
2. **Legea dialogului social nr. 367/2022**;
3. **Contractul colectiv de muncă** la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate „Învățământ Superior”, înregistrat la M.M.F.T.S.S. – U.P.D.S.P.S. nr. 517/27.04.2026;
4. **Legea nr. 319 din 14 iulie 2006** a securității și sănătății în muncă, împreună cu **Hotărârea Guvernului nr. 1.425/30.10.2006** pentru aprobarea *Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006*;
5. **Legea Învățământului Superior nr. 199/2023** cu modificările și completările ulterioare;
6. **Legislația muncii** în materie, aflată în vigoare.

(2) Părțile contractante recunosc și acceptă că sunt pe deplin egale și libere în negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de instituție, recunoscându-se parteneri permanenți, și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia conform principiului „pacta sunt servanda”.

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

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

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

(6) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, angajatorul va respecta dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de tratament față de toți salariații, fără discriminări bazate pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

(7) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare. Angajatorul are obligația de a asigura securitatea, sănătatea



și siguranța angajaților în toate aspectele legate de muncă și de a evita factorii de risc psihosociali din relațiile de muncă.

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

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

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

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

(12) La încheierea contractului colectiv de muncă, prevederile legale referitoare la drepturile angajaților au un caracter minimal.

(13) Contractul colectiv de muncă nu poate conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.

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

(15) Contractul colectiv de muncă se negociază în condițiile legii. Răspunderea pentru încheierea contractelor colective de muncă cu nerespectarea prevederilor legale revine angajatorului.

Art. 2. Părțile și reprezentarea acestora la negocierea colectivă

(1) Contractul colectiv de muncă nu poate fi semnat decât de reprezentanții părților, mandatați în acest sens, care au negociat.

(2) Părțile se angajează ca în perioada negocierilor să nu declanșeze conflicte de muncă sau alte acțiuni de protest, respectiv să nu efectueze concedieri.

(3) Anterior încheierii și semnării contractului colectiv de muncă, părțile participante la negocieri își vor împuternici reprezentanții să negocieze prin mandat.

Art. 3. Înregistrarea și conținutul contractului colectiv de muncă

(1) Contractul colectiv de muncă și actele adiționale la acesta se încheie în formă scrisă și se înregistrează, prin grija părților, la ITM Dolj.

(2) Contractul colectiv de muncă se aplică de la data înregistrării lui la ITM Dolj.



(3) Împotriva refuzului înregistrării contractelor colective de muncă, părțile interesate se pot adresa instanțelor judecătorești în condițiile Legii contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Prezentul contract colectiv de muncă cuprinde drepturi și obligații reciproce ale părților în stabilirea condițiilor de muncă și a priorităților profesionale specifice Universității din Craiova.

(5) Prezentul contract colectiv de muncă are drept scop stabilirea drepturilor minimale ale angajaților Universității din Craiova, cu privire la:

- a) contractul individual de muncă;
- b) condițiile de muncă și protecția muncii;
- c) salarizarea 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.

(6) Clauzele cuprinse în contractul colectiv de muncă negociate cu încălcarea prevederilor legale sunt lovite de nulitate.

(7) Nulitatea clauzelor contractuale se constată de către instanțele judecătorești competente, la cererea părții interesate, fie pe cale de acțiune, fie pe cale de excepție.

(8) În cazul constatării nulității unor clauze de către instanța judecătorească, părțile pot conveni renegocierea acestora.

(9) Până la renegocierea clauzelor a căror nulitate a fost constatată, acestea sunt înlocuite cu prevederile mai favorabile angajaților, cuprinse în lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivelul superior, după caz.

(10) Contractele individuale nu pot să prevadă drepturi sub limitele stabilite în prezentul contract colectiv de muncă la nivelul unității.

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

(12) Dacă prin reglementări anterioare au fost prevăzute drepturi mai mari pentru salariați, se vor aplica acele reglementări, cu excepția cazului în care, prin lege, se dispune în mod expres altfel.

(13) Conducerea Universității din Craiova se obligă să nu inițieze și să nu adopte niciun act care privește relațiile de muncă fără consultarea reprezentanților sindicatelor semnatare ale prezentului contract.

(14) Fișa postului se întocmește anual pentru personalul didactic, iar pentru restul personalului de câte ori este cazul și constituie anexă la contractul individual de muncă.



(15) Pe baza prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, în termen de 30 de zile de la semnarea lui, vor începe procedurile de actualizare prin acte adiționale la contractele individuale de muncă, dacă este cazul.

Art. 4. Durata contractului colectiv de muncă

(1) Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată de 24 de luni.

(2) Părțile pot hotărî prelungirea aplicării contractului colectiv de muncă, în condițiile stabilite de lege, o singură dată, cu cel mult 12 luni.

Art. 5. Efectele contractului colectiv de muncă

(1) Clauzele contractului colectiv de muncă produc aceleași efecte pentru toți angajații Universității din Craiova.

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

Art. 6. Executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă

(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părți.

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

(3) Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens.

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

(5) Declanșarea procedurii prevăzute la alineatul (4) nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată, potrivit prevederilor legii.

(6) Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condițiile legii, ori de câte ori părțile îndreptățite să negocieze contractul colectiv de muncă convin acest lucru.

(7) Propunerea de modificare se notifică celeilalte părți, 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.

(8) În perioada de la depunere a cererii de notificare și în următoarele 15 zile lucrătoare de la începerea negocierilor, Universitatea din Craiova se obligă să nu procedeze la desfaceri de contracte de muncă, iar sindicatele semnare să nu declanșeze acțiuni revendicative.

(9) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se consemnează într-un act adițional semnat de toate părțile care au încheiat contractul.



Skouy



(10) Actul adițional se transmite în scris la ITM DOLJ și produce efecte de la data înregistrării acestuia în condițiile legii.

(11) Contractul colectiv de muncă încetează:

a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin prelungirea aplicării acestuia, în condițiile legii;

b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a unității;

c) prin acordul părților.

(12) Contractul colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral.

(13) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractului colectiv de muncă se soluționează de către instanțele judecătorești competente.

(14) În cazurile în care Comisia Paritară nu va soluționa problemele care apar în aplicarea prezentului contract în termen de 15 zile de la data întrunirii, părțile semnatare ale contractului au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.

Art. 7. (1) Pentru rezolvarea problemelor ce apar în aplicarea prevederilor prezentului contract, în scopul sporirii eficienței activității, concomitent cu întărirea motivării salariaților pentru munca prestată, prin forme de salarizare și modalități de acordare a sporurilor, de reglementare a regimului de lucru, de caracterul minim al unor drepturi, de regimul drepturilor câștigate, precum și de cele referitoare la salariații ce nu au fost reprezentați la negocierea prezentului contract colectiv de muncă, dar au aderat ulterior la acesta, părțile convin să constituie Comisia Paritară la nivelul Universității din Craiova. Această comisie este împuternicită să modifice, în aplicare, prevederi ale prezentului contract la solicitarea Universității din Craiova, sau a structurilor sindicale.

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

(3) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare sunt stabilite prin regulamentul anexă la prezentul contract colectiv de muncă.

Art. 8. Cotizația sindicală și modalitatea de plată a acesteia

(1) Cotizația plătită de membrii de sindicat fiind deductibilă, în conformitate cu prevederile Codului Fiscal, în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, serviciile specializate ale Universității vor lua măsuri pentru aplicarea acestei prevederi în folosul membrilor de sindicat, prin indicarea explicită, pe fluturașul de salariu, a respectivei deduceri.

(2) În aplicarea prevederilor legii dialogului social, la cererea organizațiilor sindicale, Universitatea din Craiova va reține și va vira sindicatului cotizația de sindicat pe statele lunare de plată. Conform prevederilor legale se va efectua și deducerea fiscală a cotizației din venitul lunar al membrului

de sindicat.



(3) Reținerea și deducerea fiscală a cotizației se fac pe baza cererii organizației sindicale, la care se atașează lista membrilor de sindicat în care se menționează acordul acestora. Lista înaintată angajatorului de către sindicat va fi actualizată ori de câte ori este nevoie, de către acesta.

(4) La solicitarea sindicatelor, Direcția Resurse Umane Salarizare va pune la dispoziție numărul membrilor de sindicat pentru care virează cotizația sindicatului solicitant.

Art. 9. Raport anual privind derularea contractului colectiv de muncă

(1) În luna octombrie a fiecărui an, conducerea Universității din Craiova și reprezentanții organizațiilor sindicale semnatare ale CCM la nivel de unitate vor avea obligatoriu o întrunire a Comisiei Paritare.

(2) În cadrul ședinței de raport anual, conducerea Universității din Craiova va prezenta, în cadrul Comisiei Paritare informarea privind politica de personal și financiară a Universității din Craiova.

(3) Reprezentanții sindicali din Comisia Paritară vor prezenta informarea privind problemele sindicale și potențialele litigii privind raporturile de muncă.

(4) Conducerea Universității din Craiova va prezenta Strategia de Dezvoltare reprezentanților sindicali din Comisia Paritară. De asemenea va prezenta și consulta reprezentanții sindicali din Comisia Paritară în legătură cu politica de personal și financiară a Universității din Craiova.

(5) Universitatea din Craiova va pune la dispoziția sindicatelor semnatare contractul instituțional și anexele aferente în termen de 15 zile de la semnare.

(6) Universitatea din Craiova are obligația să afișeze pe site Regulamentele și metodologiile pentru concursurile de angajare.

CAPITOLUL II. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art. 10. Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită angajat, se obligă să presteze muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Art. 11. (1) Angajarea în muncă în cadrul Universității din Craiova se face prin încheierea contractului individual de muncă (CIM), în care sunt stabilite drepturile și obligațiile pe care le au angajatul și angajatorul.

(2) Contractul individual de muncă se încheie în baza prezentului CCM, a condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale în vigoare și numai pe criteriul aptitudinilor și al competenței profesionale.

Art. 12. (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere



a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite electronic la ITM Dolj.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze angajatului un exemplar din contractul individual de muncă, însoțit de fișa postului.

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

Art. 13. (1) Cu excepția modificărilor prevăzute de lege, anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, angajatul, cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(2) Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adițional, după caz.

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

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



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

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (3), sau orice modificare apărută în condițiile schimbării legislației cu privire la încadrarea personalului plătit din fonduri publice în timpul executării contractului individual de muncă, va fi adusă la cunoștința angajaților prin încheierea anterioară a unui act adițional la CIM existent, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.

(6) La încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de terți, conform propriei opțiuni.

Art. 14. (1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în Anexa 1 a prezentului contract.

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

(3) Fișa individuală a postului este documentul scris care cuprinde toate activitățile aferente postului ocupat și este anexă la contractul individual de muncă.

Art. 15. (1) În Universitatea din Craiova contractele individuale de muncă se încheie între Universitatea din Craiova, reprezentată prin Rector, și angajați.

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

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

Art. 16. (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

(3) Competența și procedura de eliberare a certificatului medical, precum și sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical, sunt stabilite prin legi speciale.

(4) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

Art. 17. (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

(2) În situațiile și condițiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia și pe durată determinată.

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



Art. 18. (1) Încadrarea salariaților la Universitatea din Craiova se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile Universității din Craiova.

(3) Angajarea se face conform organigramei Universității din Craiova, a fișei postului și a dezvoltării de perspectivă a departamentului/serviciului/direcției, în baza legislației în vigoare. Decizia de scoatere la concurs a posturilor vacante se face după redistribuirea din departamentele cu personal excedentar.

(4) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen.

(5) Condițiile de organizare și modul de desfășurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

Art. 19. (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din Universitatea din Craiova, la încheierea contractului individual de muncă, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează :

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

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

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

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

Art. 19¹. Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și angajat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

Art. 20. (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 demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;



i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;

j) dreptul la protecție în caz de concediere;

k) dreptul la negociere colectivă și individuală;

l) dreptul de a participa la acțiuni colective;

m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;

n) dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă. Fac excepție situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții;

o) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.

(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 a respecta prevederile regulamentului intern, ale contractului colectiv de muncă aplicabil, precum și cele din contractul individual de muncă;

d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;

f) obligația de a respecta secretul de serviciu definit conform prevederilor HG nr. 781/2002 privind protecția informațiilor secrete de serviciu;

g) alte obligații prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă.

Art. 21. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui post de lucru, în condițiile legii;

c) să dea dispoziții de serviciu scrise pentru sarcinile suplimentare care nu sunt prevăzute în fișa individuală a postului;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu prin reprezentanți avizați;

e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;

f) să stabilească obiectivele de performanță, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora prevăzute în fișa individuală a postului.

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

a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;



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



Art. 22. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute de lege. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 23. (1) Universitatea din Craiova, în calitate de angajator, are obligația de a ține la zi registrul general de evidență a salariaților.

(2) La solicitarea angajatului sau a unui fost angajat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în profesie și în specialitate.

Art. 24. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

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

(3) Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.

(4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente: durata contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă.

(5) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (4), în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract.

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

(7) În cazul în care contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data aducerii la cunoștință, în scris, salariatului. Modificarea unilaterală se va face cu respectarea prevederilor legislației în vigoare, iar aceste prevederi vor fi precizate în noul act adițional.

Art. 25. (1) Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control se face în conformitate cu prevederile Legii Educației și ale Codului Muncii.

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

Art. 26. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților, sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

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



(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale.

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

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

Art. 27. Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
- c) carantină;
- d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
- e) forță majoră;
- f) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;
- g) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Cheltuielile pentru obținerea avizelor, autorizațiilor ori atestatelor se suportă, o singură dată, de angajator. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
- h) Pe toată durata participării la grevă. Pe perioada suspendării se mențin doar drepturile de asigurări de sănătate.
- i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 28. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

- a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurante, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- c) concediu paternal;
- d) concediu pentru formare profesională;
- e) exercitarea unor funcții electice în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
- f) participarea la grevă;



g) concediu de acomodare.

Art. 29. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;

b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare. În cazul reducerii temporare a activității, angajații vor fi afectați de această suspendare în conformitate cu criteriile stabilite în prezentul CCM;

c) pe durata detașării;

d) pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) dacă se constată nevinovăția celui în cauză, salariatul își reia activitatea anterioară și i se plătește, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul și celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

Art. 30. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată, pentru studii sau pentru interese personale.

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

Art. 31. (1) Contractul individual de muncă poate înceta:

a) de drept;

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

c) ca urmare a voinței uneia dintre părți, potrivit legii.

(2) Contractul individual de muncă încetează de drept în următoarele situații:

a) la data decesului salariatului, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența, conform legii;

b) la data rămânerei irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului;

c) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare;

d) la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;



e) la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;

f) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

g) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

h) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;

i) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

j) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

k) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

l) ca urmare a retragerii acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

Art. 32. (1) Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității, ca urmare a instituirii carantinei;

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, 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 copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

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 ~~ca este dispusă~~ pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat, care nu țin de activitatea sindicală;



- h) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- i) pe durata rezervării catedrei/postului didactic.

(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

Art. 33. (1) Contractul individual de muncă nu poate înceta din inițiativa angajatorului dacă, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

(2) Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaților este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității în vederea eficientizării ei. Desființarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală și serioasă.

(3) În cazul în care numărul de posturi similare existente este mai mare decât numărul de posturi care se desființează, selecția personalului concediat se va face ținând cont de următoarele criterii, în această ordine:

- persoanele care au cumul de funcții;
- persoanele care cumulează pensia cu salariul;
- angajații pe durată determinată;
- personalul cu cele mai slabe calificative la evaluările periodice;
- persoanele care mai au maxim un an până la atingerea vârstei de pensionare, în condițiile legii.

(4) Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la un sindicat, nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Art. 34. (1) Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii, ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat..

(2) Constituie abatere gravă de la regulile de disciplină a muncii absentarea nemotivată pentru o perioadă mai mare de 3 zile lucrătoare, în formă repetată. Această abatere stabilită în baza cercetării



disciplinare prealabile, în baza neîndeplinirii sarcinilor de serviciu sau a stabilirii unui prejudiciu, poate conduce la încetarea contractului individual de muncă.

Art. 35. (1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 34, lit. b) – d), angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(2) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 34, lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozițiilor art. 247 – 252 din Codul Muncii.

(3) Decizia se emite în scris și, sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt și în drept și să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată și la instanța judecătorească la care se contestă.

Art. 36. Concedierea pentru săvârșirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile și în termenele stabilite de Codul muncii și Legea Învățământului Superior.

Art. 37. (1) În cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 din Codul Muncii, alin. (1), lit. e), angajatorul are obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligația de a solicita sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.

(3) Salariatul are la dispoziție un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la noul loc de muncă oferit.

(4) În cazul în care salariatul nu își manifestă consimțământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum și după notificarea cazului către Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61, lit. c) din Codul Muncii, salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

Art. 38. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat.

(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.



Art. 39. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă. În cazul unei concedieri din motive neimputabile angajatului se au în vedere criteriile de la art. 33 alin. (3) din CCM.

Art. 40. (1) În cazul concedierii unui salariat pentru motive care nu țin de persoana proprie, angajatorul va comunica, în scris, intenția de concediere sindicatului din care face parte salariatul, înainte de emiterea deciziei în termen de 5 zile de la stabilirea intenției.

(2) În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, salariatul beneficiază de o compensație în condițiile legii.

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

Art. 41. (1) În toate situațiile în care anterior concedierii angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului a intenției de concediere.

(2) În perioada preavizului, salariații au dreptul să solicite un program flexibil de lucru pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi care li se cuvin.

Art. 42. (1) În cazul concedierilor colective, angajatorul este obligat să-și îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 și art. 70 din Codul muncii.

(2) Hotărârea privind concedierile colective se adoptă de conducerea Universității cu consultarea sindicatelor.

Art. 43. Universitatea din Craiova, când își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaților, are obligația de a informa organizațiile sindicale pentru reangajarea prioritară a foștilor salariați concediați.

Art. 44. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Art. 45. (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei și va obliga angajatorul la plata drepturilor cuvenite conform hotărârii judecătorești.

(2) În caz de conflict de muncă, angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 46. (1) Demisia este actul unilateral de voință al salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea termenului de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia de dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.



(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv, de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

(5) Pe durata preavizului, contractul individual de muncă continuă să își producă toate efectele.

(6) În situația în care, în perioada de preaviz, contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Art. 47. (1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12, alin. (1) din Codul Muncii, Universitatea din Craiova poate angaja, în cazurile și în condițiile codului muncii, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată, cu consultarea sindicatelor semnatare, după caz.

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

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condițiile legii și după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților și cu consultarea sindicatelor semnatare, după caz, pentru perioada realizării unui proiect, program sau a unei lucrări.

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

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

Art. 48. Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;

b) creșterea și/sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;

c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;

d) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;

e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.



Art. 49. (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

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

Art. 50. Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă care nu va depăși:

- a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;
- b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă între 3 și 6 luni;
- c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;
- d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 51. (1) Universitatea din Craiova se obligă să informeze salariații angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, și să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunț afișat la sediul angajatorului.

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

Art. 52. (1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați diferențiat față de salariații cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale.

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

(4) În urma desființării unui post sau a unui program de studii și după parcurgerea tuturor etapelor prevăzute de legislația în vigoare pentru reintegrarea în activitatea didactică sau cercetare, a personalului rămas fără norma de bază în urma desființării postului sau a programului de studiu, Universitatea din



Craiova are obligația de a pune în aplicare prevederile Legea Învățământului Superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 53 Cadrele didactice care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în timpul anului universitar, la solicitarea acestora, pot finaliza anul universitar cu contract cu normă întreagă sau cu norma parțială pe perioadă determinată până la data încheierii anului universitar.

CAPITOLUL III. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Art. 54. (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) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

(3) Salariații au dreptul, între 2 zile de muncă, la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. Salariații au dreptul, după 12 ore de muncă, să beneficieze de 24 ore de repaus.

(4) 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.

Art. 55. (1) Norma universitară cuprinde activitățile menționate în Legea Învățământului Superior cu modificările și completările ulterioare. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale și nu poate depăși 16 ore convenționale pe săptămână.

(2) Norma didactică se calculează ca normă medie săptămânală, indiferent de perioada anului universitar în care este efectuată, și se stabilește conform art. 211 din Legea Învățământului Superior.

(3) Norma didactică săptămânală medie, calculată în ore convenționale pentru activitățile didactice, este cea stabilită prin art. 211 din Legea Învățământului Superior cu modificările și completările ulterioare.

Art. 56. (1) La cererea femeilor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru, conform legii.

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

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

Art. 57. Programul zilnic de lucru se stabilește pe categorii de personal de către conducerea Universității din Craiova, conform Regulamentului intern.



Art. 58. (1) Salariații Universității din Craiova pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 ore fizice/săptămână, inclusiv orele suplimentare. Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori alte cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta muncă suplimentară cerută de angajator.

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

(5) Prin excepție de la alin. (2), pentru personalul didactic de predare/cercetare prevăzut la alin. (4), durata timpului de muncă, incluzând orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 ore/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.

(6) Numărul total de ore suplimentare prestate de un salariat solicitate în scris de șeful ierarhic nu poate depăși 360 de ore fizice anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore fizice este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii, și al Universității din Craiova, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(7) Orele suplimentare prestate în condițiile alin. (1) de către personalul didactic auxiliar și administrativ se compensează cu timp liber corespunzător. Orele care nu au putut fi compensate în următoarele 60 de zile, se plătesc în condițiile legii. Planificarea timpului liber compensator se face cu acordul salariatului.

(8) Pentru situații deosebite, pentru perioadă determinată, UCv poate dispune, conform reglementărilor legale, desfășurarea activităților în regim de muncă la domiciliu acolo unde tipul activităților, specificul muncii și condițiile logistice permit acest lucru, și/sau flexibilizarea programului de muncă (modificarea orelor de începere a programului de lucru, prestarea doar a câtorva ore pe zi sau doar a câtorva zile pe săptămână în spațiile UCv, restul muncii urmând a se desfășura de la distanță). Responsabilitățile părților se vor stabili în corelare cu locul/locurile desfășurării activității inclusiv în raport cu particularitățile din domeniul securității și sănătății în muncă.



Art. 59. (1) Salariații al căror program de lucru se desfășoară în timpul nopții, beneficiază de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru .

(2) Se consideră muncă de noapte activitatea prestată în intervalul cuprins între orele 22⁰⁰ - 6⁰⁰.

(3) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(4) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art. 60. (1) Timpul de odihnă are următoarele forme:

a) repausul zilnic a cărui durată nu poate fi mai mică de 12 ore;

b) personalul didactic auxiliar și administrat are dreptul la o pauză de masă de 15 minute care se include în programul de lucru. Programul de efectuare a pauzei de masă se stabilește prin regulamentul intern la nivelul Universității din Craiova;

c) repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.

(2) În situațiile în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, prin contractul individual de muncă se vor stabili cazurile în care zilele de repaus săptămânal sunt acordate și în alte zile ale săptămânii sau cumulat pe o perioadă mai mare, precum și cele în care se acordă plata sub formă de spor în condițiile legii.

Art. 61. (1) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie
- 6 ianuarie - Bobotează
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Prooroc Ioan Botezătorul
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima, a doua și a treia zi de Paști
- 1 mai - Ziua Muncii
- 1 iunie - Ziua copilului
- prima și a doua zi de Rusalii
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului
- prima zi a cursurilor școlare în cazul salariaților care au copii înscriși în învățământul primar și gimnazial;
- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României
- 1 decembrie - Ziua Marii Uniri
- prima și a doua zi de Crăciun
- 2 zile lucrătoare pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine pentru persoanele aparținând acestor culte.



(2) În situațiile în care activitatea de la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sărbători legale, salariații beneficiază de un spor la salariu în condițiile legii.

(3) Pentru personalul din cercetare se acordă același număr de zile, în funcție de vechimea în muncă.

(4) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare categorie de salariați se stabilește de către consiliul de administrație împreună cu reprezentanții sindicali, până la data de 1 decembrie a fiecărui an.

(5) Cadrele didactice beneficiază de un concediu de odihnă de 42 de zile lucrătoare, care se corelează cu vacanțele studenților.

Art. 62. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

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

(3) a) Pentru perioada concediului de odihnă, angajații UCv-cadre didactice, beneficiază de o indemnizație de concediu calculată în raport cu numărul zilelor de concediu înmulțite cu media zilnică a salariului de bază și a indemnizațiilor și sporurilor cu caracter permanent de care beneficiază potrivit legii corespunzător fiecărei luni calendaristice pentru care se calculează concediul de odihnă. Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, sumele compensatorii, indemnizațiile, sporurile și majorările cu caracter permanent, inclusiv cele care nu sunt incluse în salariul de bază pentru perioada respectivă.

b) Pentru celelalte categorii de personal (personal de cercetare, didactic auxiliar și administrativ), indemnizația de concediu de odihnă se calculează conform Legii 53/2003.

c) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

d) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

(5) Personalul de cercetare, didactic auxiliar și administrativ beneficiază de concediu de odihnă potrivit legii:

- până la 5 ani vechime - 27 zile CO;
- între 5 și 15 ani vechime - 31 zile CO;
- peste 15 ani vechime - 36 zile CO.

(6) 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 corelare cu vacanțele studenților.

(7) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an sau în condițiile legii.

(8) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în



cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

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

Art. 63. (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

- a) căsătoria salariatului - 5 zile lucrătoare;
- b) nașterea sau adopția unui copil - 10 zile lucrătoare + 15 zile lucrătoare, dacă a urmat un curs de puericultură;
- c) căsătoria unui copil - 5 zile lucrătoare;
- d) decesul soțului/soției, socrului/soacrei, copilului, părinților, bunicilor, fraților, surorilor, cumnaților salariatului sau al persoanelor aflate în întreținere - 5 zile lucrătoare;
- e) schimbarea locului de muncă, însoțită de schimbarea domiciliului/reședinței - 5 zile lucrătoare;
- f) schimbarea domiciliului - 3 zile lucrătoare;
- g) îngrijirea sănătății copilului - 2 zile lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau cu 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau cu mai mulți copii), conform Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului;
- h) donarea de sânge - 2 zile lucrătoare;
- i) o zi liberă plătită/săptămână, dar nu mai mult de 30 de zile pe an calendaristic, pentru salariați cu afecțiuni medicale grave (prevăzute în Anexa nr. 8 la Normele de aplicare a O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și asigurările sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul comun al ministrului sănătății și Președintelui CNAS nr. 15/2018/1311/2017) sau afecțiuni cronice, confirmate prin documente medicale, care necesită tratament medical periodic efectuat în regim de internare de zi;
- j) în cazul salariaților care au calitatea de membri ai birourilor electorale ale secțiilor de votare sau de operatori de calculator ai acestora - o zi lucrătoare, respectiv ziua următoare votării, pe baza adeverinței eliberate în acest sens de către Biroul Electoral de circumscripție județeană, Biroul Electoral de circumscripție al sectorului municipiului București sau Autoritatea Electorală Permanentă, după caz;
- k) în cazul în care salariații urmează o procedură de fertilizare "in vitro" - 5 zile lucrătoare.

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

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

(4) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului. Perioada



prevăzută anterior nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(5) Salariații au dreptul de a absenta maximum 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a ierarhicului superior și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

(6) Personalul universității, pentru rezolvarea unor situații personale, are dreptul la 5 zile libere plătite/an universitar pe baza reorganizării activităților sau prin înlocuirea colegială.

Art. 64. (1) Programarea concediilor de odihnă ale salariaților se stabilește de către decanatul facultăților/conducătorul colectivului împreună cu salariatul și se aprobă în condițiile legii.

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

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

(4) Zilele dintre Crăciun și Revelion sunt zile de concediu de odihnă, cu condiția ca salariatul să mai aibă zile de concediu de odihnă neefectuate pentru anul respectiv.

Art. 65. (1) Salariații care își completează studiile au dreptul la concedii fără plată a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru:

a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior sau alte forme de învățământ, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de licență/absolvire/disertație pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior;

b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;

c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă instituție.

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

(3) Salariații beneficiază și de alte concedii fără plată, pe durate determinate, dar nu mai mult de 1 an.

Art. 66. (1) Salariații beneficiază de gratuitate pentru toate tipurile de activități pentru care Senatul Universității din Craiova acordă gratuități.

(2) Salariații beneficiază de reduceri de 30% pentru utilizarea tuturor facilităților de cazare, respectiv a facilităților recreative aflate în patrimoniul Universității din Craiova.

CAPITOLUL IV. SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art. 67. (1) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.



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

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

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

(5) a) Documentele primare în baza cărora se calculează drepturile salariale (foi colective de prezență, fișe de plată cu ora, referate privind decontarea unor cheltuieli salariale pentru activități desfășurate în cadrul contractelor de cercetare, comisii de doctorat, practică pedagogică, inspecții de grad, admiteri ș.a.) se vor depune obligatoriu la Direcția Resurse Umane Salarizare până cel mai târziu în cea de a doua zi lucrătoare a lunii curente pentru luna precedentă.

b) Documentele primare în baza cărora se calculează alte drepturi de natură salarială (diurnă) se depun la Direcția Economică - Biroul Financiar în cel mult 48 de ore lucrătoare de la revenirea salariatului din deplasarea efectuată.

Art. 68. (1) În scopul salarizării și acordării drepturilor bănești prevăzute în contractul colectiv de muncă, părțile contractante se vor consulta pentru elaborarea proiectului de buget la nivelul instituției. Execuția bugetului de venituri și cheltuieli constituie obligație de serviciu în conformitate cu metodologia proprie de întocmire a bugetului de venituri și cheltuieli, iar nerealizarea lui poate atrage răspunderea juridică disciplinară sau civilă, după caz.

(2) Conducerea administrativă a Universității va verifica la fiecare departament/direcție/compartiment propriul buget pentru fundamentarea cheltuielilor de personal.

(3) În proiectul de buget, respectiv fila de buget a fiecărui departament/direcție/compartiment se se vor asigura sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului.

(4) Directorii de departamente, direcții, compartimente întocmesc bugetul de venituri și cheltuieli ale acestora, după evaluarea costurilor și a veniturilor. Aceștia vor identifica și implementa măsuri organizatorice pentru rentabilizarea programelor de studiu și a activităților, care să asigure eficiența financiară cu încadrarea în veniturile proprii.

Art. 69. Stabilirea drepturilor salariale se va face în conformitate cu prevederile din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, corespunzătoare fiecărei categorii de personal.



Art. 70. (1) Salariul brut cuprinde salariul de bază, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform Legii nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Salariul de bază este reglementat în conformitate cu Legea nr. 153/2017, precum și anexele acestei legi, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Pe lângă drepturile salariale acordate potrivit alin. (2) și (3), din veniturile proprii ale Universității din Craiova, se pot stabili salarii diferențiate cu o creștere de până la 30% a salariilor de bază, fără ca aceste sume să constituie baza de calcul pentru stabilirea altor drepturi salariale.

(4) Personalul didactic auxiliar și administrativ va fi promovat la următoarea treaptă profesională/grad profesional, prin examen, conform legii.

Art. 71. (1) Salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte, gradații și tranșe de vechime în învățământ.

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

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

(4) 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.

(5) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere, este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă la nivel maxim, conform Legii nr. 153/2017, art. 19, capitolul 2, secțiunea 2.

Art. 72. (1) Personalul didactic și personalul didactic auxiliar beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs, în baza metodologiei aprobate de Senatul Universității din Craiova. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice existente la nivelul Universității din Craiova și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.

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



academică se elaborează de către Senatul Universității din Craiova, iar acesta se va plăti exclusiv din venituri proprii.

(3) 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, în baza unei metodologii stabilite de Consiliul de Administrație cu consultarea sindicatelor. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii.

(4) Părțile contractante convin ca personalul angajat al Universității din Craiova să beneficieze, în condițiile legii, de un fond de cercetare pentru excelență academică, conform Normelor referitoare la constituirea și utilizarea fondului pentru sprijinirea activității de cercetare științifică (SACS).

Art. 73. (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 în limita prevederilor din Regulamentul prevăzut la art. 23 din Legea nr. 153/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

(3) În situația în care activitatea se desfășoară, conform fișei postului, și în alte locuri de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă, salariatul beneficiază de un spor de mobilitate de până la 10% calculat conform reglementărilor legale în vigoare pentru timpul efectiv lucrat, în funcție de complexitatea muncii.

(4) Părțile convin că, în caz de deces al unui salariat, urmașii acestuia pot beneficia, la cerere, de un ajutor de deces, din venituri proprii, în cuantum de până la trei salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, cu aprobarea Consiliului de Administrație. Ajutorul de deces se achită unei singure persoane care poate fi, după caz: soțul supraviețuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul sau moștenitorul legal.

(5) Părțile convin ca, în cazul nașterii unui copil al unui salariat, inclusiv în cazul gemenilor, să se acorde, la cerere, un ajutor salariaților Universității din Craiova, din venituri proprii, în cuantum de trei salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, cu aprobarea Consiliului de Administrație. Ajutorul se acordă unui singur părinte.

Art. 74. (1) Universitatea din Craiova poate 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, în condițiile legii.



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

(3) Premiile de excelență individuale lunare nu pot depăși, anual, două salarii de bază minime brute pe țară, garantate în plată și se stabilesc de către Ordonatorul de credite, în limita sumelor aprobate în buget cu această destinație, în condițiile legii.

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

(5) Universitatea din Craiova 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, 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 sau de angajat, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

Art. 75. (1) Universitatea din Craiova nu poate negocia și stabili salarii de încadrare prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut garantat în plată.

(2) Universitatea din Craiova este obligată să garanteze în plată un salariu de încadrare lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară, pentru timp normal de lucru. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia.

(3) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului, în termen de 15 zile de la modificarea acestuia.

Art. 76. (1) Salariile se plătesc lunar, înaintea oricăror obligații ale Universității, de regulă pe data de 14 a lunii în curs, pentru luna precedentă, fără să depășească data de 15 a lunii. Persoanele angajate ale Universității care se fac vinovate de întârzierea plății bănești cu mai mult de 3 zile lucrătoare vor fi sancționate potrivit legislației în vigoare.



(2) Salariații nu pot renunța la drepturile prevăzute de lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile salariale conferite de legislația salarizării sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

(3) Acceptarea fără rezerve a unei părți din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situații nu poate avea semnificația unei renunțări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin, potrivit dispozițiilor legale sau contractuale.

(4) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității; în scopul promovării intereselor și a apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul, conform Codului Muncii.

(5) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (1) - (4), angajatorul va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.

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

Art. 77. (1) Munca prestată de personalul didactic al Universității din Craiova pentru activitățile nenormate va fi remunerată la propunerea facultăților, cu aprobarea Consiliului de Administrație, în condițiile legii și în limita fondurilor disponibile.

(2) Acoperirea prin plata cu ora a posturilor vacante se face în condițiile legii, prin decizie a Rectorului (ca relație de muncă). Posturile vacante din statele de funcții se suplinesc în sistem plata cu ora sau cumul. Cadrele didactice titulare sau asociate care suplinesc sunt numite prin decizia conducerii Universității, decizia fiind unica modalitate de reglementare juridică a relațiilor de muncă.

(3) În cazul în care instituția nu poate asigura plata activității suplimentare, aceasta să fie recompensată, numai cu acordul salariatului, prin folosirea bazei de agrement a Universității sau a altor facilități de lucru și cercetare. Drepturile de proprietate rezultate în urma acestor activități de cercetare vor reveni în întregime angajaților cărora li s-au compensat drepturile bănești prin folosirea respectivelor facilități.

(4) La începutul fiecărui an universitar, directorii de departamente sau direcții/șefii de servicii au obligativitatea prezentării statelor de funcții și a unei previziuni financiare prin care să informeze angajații asupra resurselor financiare disponibile. Prezentarea și asumarea eronată a statelor de funcții și a previziunii financiare, fără respectarea prevederilor legale, atrage, după caz, răspunderea disciplinară, materială sau penală, în condițiile legii.



Art. 78. Activitatea de cercetare a personalului didactic, didactic auxiliar și administrativ va fi remunerată în conformitate cu participarea la realizarea contractului de cercetare, conform statelor de funcții pe fiecare contract, în baza contractului.

Art. 79. (1) Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.

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

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

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

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

Art. 80. Încălcarea dispozițiilor prevederilor legale privind stabilirea salariului de bază individual și a celorlalte drepturi, cât și acordarea de drepturi fără respectarea prevederilor legale atrag, după caz, răspunderea disciplinară, materială sau penală a persoanelor vinovate, în condițiile legii.

CAPITOLUL V. SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ

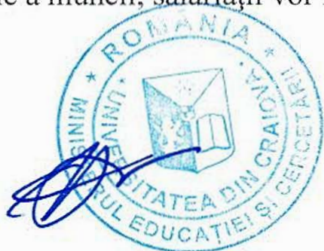
Art. 81. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

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

(3) Universitatea din Craiova va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de securitate și sănătate a muncii.

(4) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat cu privire la riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat să le cunoască și să le respecte în procesul muncii.

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



Art. 82. (1) Locurile de muncă pot fi locuri de muncă în condiții normale, deosebite și speciale, conform legii privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Locurile de muncă în condiții deosebite și speciale sunt stabilite în condițiile legii în acord cu metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite.

(3) Încadrarea persoanelor în locuri de muncă cu condiții speciale se va realiza în condițiile legii în acord cu metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale.

(4) Părțile vor identifica și evalua locurile de muncă din unitate, în vederea încadrării acestora în zone cu risc ridicat și specific, conform legii.

(5) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții cu risc ridicat și specific se face de către angajator cu consultarea sindicatelor.

Art. 83. (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 în locurile de muncă respective, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

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

Art. 84. (1) Universitatea din Craiova va asigura fondurile și condițiile pentru:

- a) efectuarea controlului medical periodic tuturor angajaților, conform legii;
- b) aplicarea măsurilor de igienă, dezinfecție, dezinsecție și deratizare periodică;

(2) Universitatea din Craiova va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente individuale de protecție, materiale necesare informării și instruirii lucrătorilor, cu privire la securitatea și sănătatea în muncă.

În acest scop, conducerea Universității va prevedea în proiectul de buget sumele necesare pentru achiziționarea acestora.

(3) La cererea organizațiilor sindicale, Universitatea din Craiova va face dovada solicitării sumelor necesare pentru achiziționarea echipamentului, în cadrul Comisiei Paritare.

(4) În toate cazurile în care, în afara echipamentului individual de protecție, prevăzut de lege, Universitatea din Craiova cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă de către aceasta.

(5) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la securitatea și sănătatea în muncă atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii.



Nerespectarea obligațiilor ce revin angajatorilor privind securitatea și sănătatea în muncă constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare.

Art. 85. (1) La nivelul Universității din Craiova funcționează Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, având ca scop de a asigura implicarea salariaților la fundamentarea și aplicarea deciziilor în domeniul securității și sănătății în muncă, în conformitate cu prevederile legii.

(2) Acest comitet va prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile ce revin Universității din Craiova și salariaților, în conformitate cu prevederile legale.

(3) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și reprezentanții sindicatelor.

(4) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat în ceea ce privește riscurile pe care le presupune noul său loc de muncă, precum și normele de securitate și sănătate a muncii pe care acesta este obligat, în procesul muncii, să le cunoască și să le respecte.

(5) În cazul în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor noi norme de securitate și sănătate în muncă, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alin. (3).

(6) Instruirea periodică se face suplimentar celei programate, pentru cei care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, la reluarea activității după un accident de muncă, la executarea unor lucrări speciale, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(7) Timpul aferent activităților de instruire a angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă este inclus în timpul de muncă.

(8) Organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă este cuprinsă în regulamentul intern și va fi adusă la cunoștința salariaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul unității.

Art. 86. (1) În vederea menținerii și a îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor:

a) amenajarea ergonomică a locului de muncă;

b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații) în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, birouri, spații de lucru etc.;

c) dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare;



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

e) diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante;

(2) Măsurile concrete în sensul prevederilor de mai sus se vor stabili de conducerea Universității din Craiova și sindicate.

(3) În perioadele cu temperaturi extreme ridicate, când temperaturile exterioare ale aerului depășesc 37°C și se mențin pe o perioadă de 3 zile consecutiv, se vor asigura măsuri minimale pentru ameliorarea condițiilor de muncă și menținerea stării de sănătate a angajaților prin:

a) reducerea intensității și ritmului activităților fizice;

b) asigurarea ventilației la locurile de muncă;

c) alternarea efortului dinamic cu cel static;

d) alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer;

e) angajații care lucrează în spații deschise (șantiere, spații verzi) sau în încăperi fără ventilație vor beneficia de 2 litri de apă minerală/plată, zilnic, sau reducerea programului de lucru.

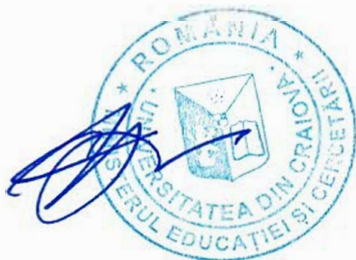
(4) Universitatea din Craiova, în intervalul dintre 2 determinări, pentru siguranța tehnică și prevenirea generală a bolilor profesionale, va lua toate măsurile pentru a normaliza condițiile de muncă. Aceasta va adopta măsurile preventive pentru a spori securitatea și sănătatea locului de muncă cu adoptarea de măsuri pentru eliminarea riscului la sursă.

Art. 87. (1) Universitatea din Craiova va verifica sănătatea lucrătorilor la încadrare și va supraveghea periodic și ori de câte ori este nevoie prin medicii specialiști în medicina muncii, în scopul de a constata capacitatea lucrătorului din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical, conform legii.

(2) Universitatea din Craiova asigură, prin buget, fondurile și condițiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice necesare pentru supravegherea sănătății lucrătorilor, aceștia nefiind implicați în niciun fel în costurile aferente supravegherii medicale profilactice specifice riscurilor profesionale.

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

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



(5) Universitatea din Craiova are obligația să pună la dispoziție și să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicina muncii.

Art. 88. (1) Universitatea din Craiova nu va refuza încadrarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.

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

(3) La solicitarea Comitetului de sănătate și securitate în muncă, angajatorul va evalua riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariații care anunță că este însărcinată, precum și al salariații care alăptează și informează cu privire la aceasta.

(4) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă generată de boli profesionale sau accidente de muncă este suportată conform legii.

Art. 89. (1) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de Universitatea din Craiova, să nu le deterioreze, să nu le descompună ori să distrugă componente ale acestora.

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

CAPITOLUL VI. FORMAREA ȘI PERFECTIONAREA PROFESIONALĂ

Art. 90. (1) Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale:

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

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

- a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;



- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și specializare în țară și străinătate;
- d) formare individualizată;
- e) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

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

(4) Formarea profesională și formarea profesională continuă cuprind și teme din domeniul relațiilor de muncă, convenite între sindicate și angajator.

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

a) identificarea posturilor pentru care sunt necesare calificarea și/sau perfecționarea și căile de realizare. Adaptarea programului anual și controlul acestuia, se fac de comun acord de către conducerea Universității din Craiova și sindicatele semnatare;

b) cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condițiile alin. (1), se suportă de către Universitatea din Craiova, în limita bugetului aprobat în conformitate cu programul de formare profesională anual, anexă la prezentul CCM. În acest caz, salariatul are obligația încheierii unui act adițional la contractul individual de muncă, prin care se obligă să își continue activitatea la Universitatea din Craiova pe o perioadă de 3-5 ani, perioadă ce se va negocia înainte de încheierea actului adițional. În cazul în care salariatul părăsește Universitatea din Craiova înaintea perioadei fixate prin actul adițional din motive imputabile lui, acesta va suporta cheltuielile de formare și perfecționare proporțional cu perioada nelucrată

c) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să-l urmeze, organizat de un terț, conducerea Universității din Craiova va analiza cererea împreună cu sindicatul, stabilind dacă și în ce condiții instituția va suporta cheltuielile aferente cursului;

d) obligativitatea Universității din Craiova de a finanța activitățile de perfecționare, conversie profesională, pentru salariații săi, în limita bugetului;

(6) Cadrele didactice titulare/cercetătorii titulari și asistenții/lectorii/șefii de lucrări universitari angajați pe perioadă determinată cu normă întreagă de la Universitatea din Craiova sunt exonerati de la plata taxei pentru înscrierea la concursul/examenul de promovare în cariera didactică pentru ocuparea posturilor didactice.

(7) Salariații beneficiază de concedii pentru formare profesională, în condițiile legii.

(8) Universitatea din Craiova va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către aceasta, în condițiile legii.

(9) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la



80 de ore. Salariatul care a beneficiat de prevederile acestui alineat are obligația de a face dovada participării și absolvirii acestor cursuri de formare profesională.

(10) Asistenții universitari titulari și asistenții universitari angajați pe perioadă determinată cu normă întreagă la Universitatea din Craiova, doctoranzi fără bursă beneficiază de o reducere de 50% la plata taxei pentru susținerea tezei de doctorat, cu condiția susținerii tezei în termen legal și continuarea activității la Universitatea din Craiova, minimum 5 ani după susținerea tezei. În caz contrar vor plăti diferența de taxă.

Art. 91. Universitatea din Craiova se obligă/angajează să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea organizațiilor sindicale semnatare ale prezentului contract. Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor.

a) Finanțarea activităților de perfecționare și conversie profesională se suportă exclusiv de către Universitatea din Craiova, prin alocarea din timp a sumelor necesare. În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională, Universitatea din Craiova va prevedea în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli.

b) Susținerea publicării de materiale didactice se va face pe baza unei metodologii elaborate de către Consiliul de Administrație și aprobată de Senatul Universității.

Art. 92. (1) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

(2) Universitatea din Craiova are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații, o dată la 2 ani, în limita fondurilor alocate pentru formare profesională.

Art. 93. Universitatea din Craiova are obligația să asigure accesul gratuit al angajaților la toate mijloacele și dotările de informare profesională și didactică de care dispune.

CAPITOLUL VII. ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Art. 94. (1) Universitatea din Craiova acordă anual, obligatoriu, o indemnizație de vacanță, conform legii.

(2) Copiii întregului personal din învățământ sunt scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere, de plata taxelor percepute pentru eliberarea unor acte și documente școlare.



(3) Copiii personalului din Universitatea din Craiova (părinte, întreținător legal), admiși pe locurile finanțate de la bugetul de stat, beneficiază de gratuitate în căminele studențești. În acest scop, Universitatea asigură cazarea gratuită în căminele studențești.

(4) În vederea alocării sumelor prevăzute la alin. (3), Universitatea are obligația ca, în cel mult 30 de zile de la începerea anului universitar, să transmită Ministerului Educației și Cercetării tabelele cu numărul studenților care urmează cursurile instituției de învățământ superior și care beneficiază de gratuitate la cazare.

Art. 95. (1) Părțile contractante recunosc pentru fiecare dintre ele și pentru salariați, în general, libertatea de opinie.

(2) Conducerea Universității va adopta poziție neutră și imparțială față de organizațiile sindicale și față de reprezentanții acestora. Personalul din conducerea Universității (ca reprezentanți ai patronatului) nu pot deține funcții de conducere în sindicat. Persoanele care sunt în această situație trebuie să opteze numai pentru una din funcții: executivă sau sindicală.

Art. 96. (1) În Senatul, biroul Senatului și în Consiliul de administrație al Universității din Craiova, în consiliile departamentelor/facultăților, în birourile consiliilor departamentelor/facultăților, în comisiile senatului, comisia de etică, cercetare disciplinară și concurs vor fi prezenți, ca invitați permanenți la ședințele acestora, reprezentanții organizațiilor sindicale. Participarea este cu statut de observator, cu drept de opinie, dar fără drept de vot.

(2) Înștiințarea reprezentanților sindicali se va face cu cel puțin 48 de ore înainte de ședință. Reprezentanților sindicali li se va comunica ordinea de zi și li se va asigura accesul la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse în discuție. Hotărârile legate de salarizare vor fi aduse la cunoștința sindicatelor.

Art. 97. (1) Hotărârile Senatului, Consiliului de administrație și consiliilor facultăților vor fi făcute publice conform prevederilor legii.

(2) Statul de funcții al personalului didactic și de cercetare aprobat de Senatul universitar, documentul în baza căruia se face salarizarea lunară, va fi pus la dispoziția personalului didactic și de cercetare prin postarea în evidența studenților, cu respectarea prevederilor Regulamentului nr. 679/2016 privind protecția datelor cu caracter personal.

(3) Rezultatele și performanțele activităților didactice și de cercetare ale personalului didactic și de cercetare vor fi postate pe site-ul departamentului/facultății, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

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

Art. 98. Universitatea din Craiova va pune la dispoziția sindicatelor și va asigura acestora accesul la



informațiile și documentele necesare, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

Art. 99. (1) Reprezentanții aleși ai organizațiilor sindicale cu personalitate juridică, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu până la 3 zile plătite pentru activități sindicale, fără a li se diminua drepturile salariale care li s-ar fi cuvenit în condiții normale.

(2) Conform principiului recunoașterii reciproce, membrii de sindicat salariați ai Universității din Craiova au dreptul la zile libere plătite, pe bază de înlocuire colegială și în baza unui document întocmit de reprezentantul ales al USUUC, aprobat de către conducerea Universității din Craiova, în vederea participării la acțiunile și activitățile sindicale organizate de sindicatul reprezentativ.

Art. 100. (1) Universitatea din Craiova va asigura în incintă, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spațiul și mobilierul necesare, precum și accesul la sistemul informatic, în condițiile legii și în baza unui contract de comodat.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea Universității din Craiova, ori a sindicatelor din universitate, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat.

Art. 101. Este interzis conducerii Universității din Craiova să înceteze, din inițiativa sa, contractul individual de muncă al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

Art. 102. Conducerea Universității recunoaște dreptul reprezentanților organizațiilor de sindicat de a verifica la locul de muncă modul cum sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 103. (1) Universitatea din Craiova nu va angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial, în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

(2) În situația declanșării unor conflicte de muncă, inclusiv a grevei, potrivit legii, sindicatele și conducerea Universității din Craiova au obligația ca pe durata acestora să protejeze patrimoniul unității și să asigure funcționarea neîntreruptă a utilajelor și instalațiilor tehnologice a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viața sau sănătatea oamenilor, sau ar putea cauza pagube.

Art. 104. Conducerea Universității și sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile lor privind toate problemele în domeniul relațiilor de muncă.

Art. 105. (1) Răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității sunt stabilite în Regulamentul Intern.



(2) Conducerea Universității și reprezentanții sindicatelor se recunosc ca parteneri sociali permanenți în stabilirea normelor de disciplină a muncii.

Art. 106. (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în Universitatea din Craiova, prin respectarea contractului colectiv de muncă, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor angajaților.

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, prin Regulamentul Intern sunt stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților, inclusiv a celor privind cazurile de violență sau hărțuire sexuală.

(3) Definiția hărțuirii sexuale este cea reglementată de lege.

(4) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de muncă.

(5) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractului colectiv, Universitatea din Craiova și sindicatele vor încerca soluționarea acestora mai întâi în Comisia Paritară la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor rămase în divergență se vor putea adresa instanțelor judecătorești competente.

(6) Din comisiile de angajare face parte un reprezentant al sindicatelor semnatare desemnat de către sindicatele respective.

(7) Salariații vor beneficia de acces gratuit în spațiile și parcurile Universității.

(8) Toate posturile scoase la concurs vor fi aduse la cunoștința sindicatelor semnatare și postate pe site-ul www.ucv.ro.

(9) Spațiul universitar este inviolabil. Accesul în spațiul universitar este permis numai în condițiile stabilite prin lege și prin Carta universitară.

CAPITOLUL VIII. DISPOZIȚII FINALE

Art. 107. (1) Părțile cunosc, recunosc și se angajează să respecte și prevederile Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură Învățământ Superior. În cazul în care între prezentul contract și Contractul Colectiv de muncă la nivel de ramură Învățământ Superior există prevederi similare, se vor aplica prevederile cele mai avantajoase angajatului în condițiile în care acestea sunt în conformitate cu legislația în vigoare.

(2) Părțile semnatare se obligă ca, pe parcursul aplicării prezentului contract colectiv de muncă, să nu emită, în mod unilateral, hotărâri sau reglementări care să contravină sau să limiteze prevederile acestuia.

(3) Angajatorul se obligă ca, de îndată ce a fost semnat, să afișeze, pe site, prezentul contract colectiv de muncă.



(4) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se întregesc cu dispozițiile legislației muncii în vigoare și cu alte dispoziții legale.

(5) Responsabilitatea respectării și aplicării prezentului contract colectiv de muncă revine părților semnatare.

(6) Prezentul contract se înregistrează la Inspectoratul Teritorial de Muncă Dolj.

Art. 108. Din prezentul contract colectiv de muncă fac parte următoarele anexe:

Anexa 1. Contractul individual de muncă

Anexa 2. Fișa individuală a postului personalului didactic auxiliar și administrativ

Anexa 3. Fișa individuală a postului personalului didactic

Anexa 4. Regulamentul de organizare și funcționare a comisiei paritare

Prezentul contract s-a încheiat azi, 15.07.2026, în 3 (trei) exemplare originale, la sediul Universității din Craiova și intră în vigoare începând cu data înregistrării lui la ITM Dolj.

Părțile

Universitatea din Craiova

Rector,

Prof. univ. dr. Cezar Ionuț Spînu



**Uniunea Sindicatelor Universitare
din Universitatea din Craiova**

Președinte USUUC,

Conf. univ. dr. Silviu-Constantin Săraru



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat la data de și înregistrat în registrul general de evidență a salariaților
cu nr. din data de

A. Părțile contractului

Angajator - persoană juridică Universitatea din Craiova, cu sediul în Craiova, str. A.I. Cuza, nr. 13, cod fiscal 4553380, telefon 0351.403.145, e-mail rectorat@central.ucv.ro, reprezentată legal prin domnul Prof. univ. dr. Spînu Cezar-Ionuț în calitate de Rector

și

salariatul/salariața — domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., sectorul/județul, e-mail, posesor/posesoare al/a cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberată/eliberat de la data de, CNP, autorizație de muncă/permis de ședere în scop de muncă seria _ nr. _ din data _,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: îl constituie desfășurarea activității în cadrul, conform fișei postului anexă la contractul individual de muncă

C. Durata contractului:

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

b) determinată, de zile/săptămâni/luni, începând cu data de și până la data de, în conformitate cu art. 83 lit. h din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare

D. Perioada de probă:

a) durata de _ zile calendaristice/lucrătoare, în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată;

b) condițiile perioadei de probă _.

E. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la _____ cu sediul în Municipiul Craiova, str. _____

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

_ (pe teren/la sediul clienților/arie geografică _, grup de unități etc.).

În acest caz salariatul va beneficia de:

a) prestații suplimentare _ (în bani sau în natură);

b) asigurarea/decontarea transportului de către angajator _.

F. Felul muncii

Funcția....., conform Clasificării ocupațiilor din România.

G. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

1. O normă întreagă, durata normală a timpului de muncă fiind de _ ore/zi și/sau _ ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de muncă se face: în zilele de _ între orele _ sau _ (inegal/schimburi/flexibi/individualizat etc.), după cum urmează: _.

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



2. O fracțiune de normă de _ ore/zi, _ ore/săptămână, ore/lună.

a) Repartizarea programului normal de muncă se face: în zilele de luni - duminică, timp inegal, conform activității desfășurate în cadrul proiectului.

b) Programul de muncă 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.

H. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de _ zile lucrătoare, în raport cu perioada lucrată.

De asemenea, beneficiază de un concediu suplimentar, cu o durată de _ zile lucrătoare.

I. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei.

Salariul lunar se acordă proporțional cu activitatea desfășurată în luna considerată, respectiv, cu numărul de ore efectiv lucrate conform fisei de pontaj aprobată de _____.

Plata va fi efectuată din cadrul _____.

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri _;

b) indemnizații _;

c) prestații suplimentare în bani _;

d) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură _;

e) alte adaosuri _.

3. Orele suplimentare prestate de salariații cu normă întreagă în afara programului normal de lucru se compensează cu ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acestora, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă, orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru vor fi plătite cu un spor la salariu în cuantum de – nu este cazul.

4. Munca prestată în zilele de sărbători legale, precum și în zilele libere plătite stabilite prin acte normative/contracte colective de muncă aplicabile se compensează cu timp liber plătit, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare – nu este cazul.

5. Data la care se plătește salariul este 14 a lunii.

6. Metoda de plată card bancar.

J. Alte clauze:

a) perioada de preaviz în cazul concedierii este de minim 20 de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil, după caz;

b) perioada de preaviz în cazul demisiei este de maxim 20 de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

c) în cazul în care salariatul urmează să își desfășoare activitatea în străinătate, informațiile prevăzute la art. 18 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se vor regăsi și în contractul individual de muncă;

d) alte clauze _.

K. Atribuțiile postului

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

L. Riscurile specifice postului

Riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice postului sunt prevăzute în evaluările de risc ale locului de muncă/postului de lucru și în fișa de identificare a factorilor de risc profesional.



M. **Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului** sunt cele reglementate prin Ordinul Min. Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului nr. 3860/10.03.2011 și Legea 153/2017.

N. **Procedura privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate** se realizează în conformitate cu prevederile actelor normative/ regulamentul intern/ contractul colectiv de muncă aplicabil.

O. Formarea profesională

Formarea profesională se realizează în conformitate cu prevederile actelor normative/regulamentul Intern /contractul colectiv de muncă aplicabil.

P. Condițiile de muncă

Activitatea se desfășoară în condiții normale, în conformitate cu prevederile legale.

Q. Drepturile și obligațiile 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 _.

R. Drepturile și obligațiile 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;
- g) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile, după caz.

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 confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

f) obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în conformitate cu prevederile art. 30 din Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească atribuțiile de serviciu și norma de muncă pentru fiecare salariat;
- b) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- c) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- d) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern;
- e) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora;

f) să suporte asigurarea medicală privată, contribuțiile suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, după caz;

g) să acorde orice alte drepturi stabilite ca urmare a activității profesionale a salariatului.

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



- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- b) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- c) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- d) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- e) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- f) să informeze salariatul cu privire la obligația de a adera la un fond de pensii administrat privat, în condițiile legii;
- g) să elibereze un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate sau un extras din registrul general de evidență a salariaților, datat și certificat pentru conformitate;
- h) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

S. Dispoziții finale

1. Nivelul la care contractul colectiv de muncă aplicabil a fost încheiat (de exemplu: unități/grup de unități/sector de activitate): sector de activitate “Învățământ superior universitar” .

2. Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, prevăzut la pct. 1.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale, anterior producerii modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

T. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă pot fi soluționate atât pe cale amiabilă prin procedura concilierii, cât și de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

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

ANGAJATOR
Universitatea din Craiova
RECTOR,

SALARIAT,

.....
AVIZAT PENTRU LEGALITATE
Consilier juridic

Semnătura

Am primit un exemplar

Semnătura

.....
Director Direcția Resurse Umane Salarizare

.....
Întocmit



Universitatea din Craiova
Compartimentul

Aprob
Rector,

FIȘA POSTULUI
Nr. _

A. Informații generale privind postul

1. Nivelul postului*:
2. Denumirea postului:
3. Gradul/Treapta profesional/profesională:
4. Scopul principal al postului:

B. Condiții specifice pentru ocuparea postului

1. Studii de specialitate**:
2. Perfecționări (specializări):
3. Cunoștințe de operare/programare pe calculator (necesitate și nivel):
4. Limbi străine (necesitate și nivel) cunoscute:
5. Abilități, calități și aptitudini necesare:
6. Cerințe specifice***: -
7. Competența managerială**** (cunoștințe de management, calități și aptitudini manageriale):

C. Atribuțiile postului:

D. Sfera relațională a titularului postului

1. Sfera relațională internă:
 - a) Relații ierarhice:
 - subordonat față de:
 - superior pentru:
 - b) Relații funcționale:
 - c) Relații de control:
 - d) Relații de reprezentare:
2. Sfera relațională externă:
 - a) cu autorități și instituții publice:
 - b) cu organizații internaționale:
 - c) cu persoane juridice private:
3. Delegarea de atribuții și competență*****:

E. Întocmit de:



1. Numele și prenumele:
2. Funcția de conducere:
3. Semnatura
4. Data întocmirii:

F. Luat la cunoștință de către ocupantul postului

1. Numele și prenumele:
2. Semnatura
3. Data:

G. Contrasemnează:

1. Numele și prenumele:
2. Funcția:
3. Semnatura
4. Data:

* Funcție de execuție sau de conducere.

**În cazul studiilor medii se va preciza modalitatea de atestare a acestora (atestare cu diplomă de absolvire sau diplomă de bacalaureat) .

*** Se va specifica obținerea unui/unei aviz/autorizații prevăzut/prevăzute de lege, după caz .

**** Doar în cazul funcțiilor de conducere .

***** Se vor trece atribuțiile care vor fi delegate către o altă persoană în situația în care salariatul se află în imposibilitatea de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu (concediu de odihnă, concediu pentru incapacitate de muncă, delegații, concediu fără plată, suspendare, detașare etc.).
Sa vor specifica atribuțiile, precum și numele persoanei/persoanelor, după caz, care le va/le vor prelua prin delegare.



ANEXA 3

UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA

Facultatea de

Departamentul de

Vizat

DECAN,

.....

FIȘA INDIVIDUALĂ A POSTULUI (Nr. post, Departament, Grad Didactic)

An universitar

Titular:

A. Activități didactice (maximum 504 ore)

1. Activități de predare

2. Activități aplicative (seminar, proiecte de an, laborator)

3.....

Total ore convenționale: 504 ore conv.

Media săptămânală = $504/28 = 18$ ore convenționale

B. Activități de pregătire științifică și metodică și alte activități în interesul învățământului [1720- (A+C)]

1. Proiecte și activități în interesul facultății certificate de Decan.

2. Proiecte și activități în interesul universității certificate de Directorul General INCESA.

3.

Total B: ore

C. Activitate de cercetare științifică (300 ore convenționale/an), normate conform indicatorilor din Anexa 2.

1. Lucrări științifice publicate

2. Lucrări prezentate la manifestări științifice naționale/internaționale

3.....

Total C: ore

Total A + B + C: 1720 ore

Notă:

Completarea punctului C (Activitatea de cercetare științifică) cu mai mult de 300 ore convenționale poate fi făcută doar cu următoarea precizarea în fișa postului: "cheltuielile salariale aferente numărului suplimentar de ore de cercetare vor fi suportate de către cadrul didactic din contracte de cercetare", iar numărul de ore alocate în plus pot fi scăzute de la punctul B.

Data:

DIRECTOR DE DEPARTAMENT,

Semnătură titular,



REGULAMENTUL

de organizare și funcționare a Comisiei paritare

1. Comisia paritară la nivelul UCv se constituie și funcționează în temeiul Contractului Colectiv de Muncă, în vigoare, înregistrat în Registrul unic de evidență al Inspectoratului Teritorial de Muncă Dolj.

2. (1) Comisia va fi compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai părților semnatare ale contractului colectiv de muncă la nivelul Universității din Craiova.

(2) Componenta comisiei este desemnată prin mandat, se constituie prin act administrativ și poate fi completată, după caz, cu specialiști care vor avea rol consultativ.

3. (1) Comisia paritară are următoarele atribuții:

- analizează și rezolvă problemele ce apar în aplicarea Contractului Colectiv de Muncă la solicitarea uneia dintre părți;

- adoptă hotărâri privind modul de aplicare a normelor și metodologiilor legislației specifice învățământului, aspectele ce privesc reforma, organizarea și desfășurarea procesului de învățământ în corelare cu toate aspectele sociale ale angajaților Universității din Craiova, membrii de sindicat;

- în problemele de învățământ care nu privesc angajații, condițiile de muncă, drepturile și îndatoririle acestora, comisia poate fi convocată ca organ consultativ.

(2) Comisia elaborează precizări și instrucțiuni privind interpretarea clauzelor contractului colectiv de muncă, în scopul aplicării unitare a prevederilor lui. Ele au forță obligatorie pentru părți și se aplică din momentul comunicării/afișării.

(3) Comisia va putea, la solicitarea părților, să exercite și medierea pentru rezolvarea amiabilă a conflictelor de muncă, utilizând în acest scop procedurile de interpretare, negociere, dialog și consiliere.

4. (1) Comisia se va întruni semestrial (a treia saptamana din aprilie și octombrie) în ședințe ordinare sau ori de câte ori este necesar în ședințe extraordinare, la cererea scrisă a oricăreia dintre părți, precum și la solicitarea de mediere formulată de către beneficiarii contractului colectiv de muncă la nivelul sindicatelor componente.

(2) Comisia se întrunește în maximum 5 zile lucrătoare de la înregistrarea cererii în care va fi prezentată și ordinea de zi și va adopta hotărâri valabile după caz, prin consens sau prin vot cu majoritatea simplă a voturilor, în prezența tuturor membrilor. Hotărârile astfel adoptate, devin obligatorii pentru părți.

(3) Locul, data și ora întrunirii se stabilesc, de regulă, prin consens, în limita a 5 zile lucrătoare.

(4) Problemele supuse discuției se comunică tuturor părților în momentul convocării.

(5) Părțile pot conveni, prin consens, în ziua convocării, adăugarea altor probleme spre discuție în ordinea de zi, înainte de începerea dezbaterilor.



(6) Comisia va fi prezidată, prin rotație, de câte un reprezentant al fiecărei părți, desemnat prin consens în ședința respectivă.

(7) Secretariatul Comisiei va fi asigurat de angajator, care are în sarcină cheltuielile de birotică. Ședințele Comisiei Paritare vor fi înregistrate și consemnate olograf, fiind păstrate și arhivate de către Comisie.

(8) Secretarul comisiei convoacă ședința Comisiei la cererea părții interesate, precizând data, locul întâlnirii, ordinea de zi propusă și partea care urmează să conducă ședința.

(9) Secretarul comisiei redactează procesul verbal de ședință menționând în preambul: inițiatorul convocării, numărul de participanți pentru fiecare parte, numele președintelui de ședință, partea pe care o reprezintă și ordinea de zi.

(10) Președintele de ședință ia notă de propunerile pentru ordinea de zi și le supune aprobării membrilor prezenți.

(11) Președintele de ședință anunță ordinea de zi definitivă și procedează la deschiderea lucrărilor.

(12). La fiecare final de întâlnire se menționează în procesul-verbal partea care urmează să prezideze ședința următoare.

(13) Părțile pot conveni ca dezbateră, finalizarea unei discuții sau decizia să fie amânate pentru o întâlnire ulterioară.

(14) Amânarea unei decizii, nu anulează aplicarea prevederilor privind succesiunea la conducerea ședințelor comisiei.

5. (1) Procesul-verbal va fi redactat și semnat într-un număr de exemplare egal cu părțile reprezentate.

(2) În conținutul său procesul verbal cuprinde, pe alineate, elementele esențiale ale fiecărui punct din ordinea de zi, și formularea hotărârii adoptate cu responsabilități și termene bine precizate. Formularea hotărârii adoptate este responsabilitatea președintelui comisiei, în acord cu ceilalți membrii ai comisiei paritare.

(3) Finalul cuprinde mențiunea părții care va delega președintele următoarei ședințe și termenul de redactare, semnare și comunicare a hotărârilor adoptate.

(4) Procesul verbal de ședință este semnat de către toți membrii Comisiei paritare.

(5) Procesele verbale și hotărârile adoptate ale Comisiilor paritare vor fi puse la dispoziția sindicatelor într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare.

6. Timpul de muncă afectat activității Comisiei paritare se recunoaște ca timp de lucru efectiv prestat.

