**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

**UNIC LA NIVELUL UNIVERSITĂŢII SAPIENTIA**

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia României, în baza dispoziţiilor Legii dialogului social nr. 62/2011 şi în conformitate cu art. 229 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, a intervenit următorul Contract Colectiv de Muncă la nivel de instituţie între:

**Universitatea Sapientia**, cu sediul în 400112 Cluj-Napoca, str. Matei Corvin nr. 4, jud. Cluj, înființată în baza Legii nr. 58/2012, având CUI 14645945, numită în continuare Universitate – reprezentată prin:

* dr. Tonk Márton, rector
* dr. Balog Adalbert, prorector
* dr. Mara Gyöngyvér, prorector
* Száraz Enikő, director general administrativ
* Zsigmond Erika, consilier juridic

**Reprezentanţii salariaţilor** Universității Sapientia:

* Kurkó Anna și dr. Madaras Szilárd

delegați din partea Facultății de Ştiinţe Economice, Socio-Umane şi Inginereşti din Miercurea-Ciuc

* dr. Vallasek Magdolna și Geberán Bianka

din partea Facultății de Ştiinţe şi Arte din Cluj

* dr. Kovács Gabriella și Kovács Gyöngyvér

din partea Facultății din Ştiinţe Tehnice şi Umaniste din Târgu Mureș

* Székley Kinga și Józsa Attila (cu un singur vot)

din partea Rectoratului.

#### CAPITOLUL I

DISPOZIŢII GENERALE

**Art. 1.** (1) Părţile contractante recunosc şi acceptă pe deplin că sunt egale şi libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de instituţie şi se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Negocierea contractului colectiv de muncă la nivelul de instituţie se face între angajator şi reprezentanţii salariaţilor.

**Art. 2.** (1) Termenul angajator, instituţie sau unitate desemnează instituţia de învăţământ superior – Universitatea Sapientia, reprezentată prin rector.

 (2) La nivelul unităţii se stabilesc următoarele categorii de angajaţi:

1. personal didactic: cadrele didactice care predau în cadrul Universităţii, titulari în funcţie, angajate cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, cadrele didactice asociate angajate pe perioadă determinată cu normă întreagă și cadrele didactice plătite cu ora, cu timp parțial de lucru și angajate pe perioadă determinată, profesorii emeriți, cercetători,
2. personal didactic auxiliar: bibliotecar, laborant, tehnician, secretar, informatician, inginer sistem, etc,
3. personal administrativ și auxiliar (de întreținere și operațional): director economic, contabil, referent personal, casier, manager public relations, fundraiser, personal achiziţionare, mecanic, administrator, întreţinător, personal depozit, gestionar, şofer, portar, îngrijitor, personal cantină, cămin și alte unități, etc.

 (3) Având în vedere că unitatea este o instituţie de învăţământ superior privată aceasta îşi menţine dreptul ca în baza deciziilor Senatului universităţii să stabilească diferitele categorii de angajaţi, ce funcţii se încadrează în fiecare categorie de angajaţi şi drepturile speciale ce le revin acestora.

**Art. 3.** (1) Contractul colectiv de muncă are ca scop stabilirea drepturilor şi obligaţiilor reciproce ale angajatorului şi salariaţilor şi urmăreşte promovarea şi garantarea unor relaţii de muncă echitabile, de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor, respectiv asigurarea unui cadru contractual previzibil cu respectarea regulamentelor interne ale Universității.

(2) Angajatorul şi angajaţii au toate drepturile şi obligaţiile care decurg din legislaţia în vigoare. Orice prevedere a Contractului colectiv de muncă care ar contraveni prevederilor legale în vigoare, este nulă.

(3) Părţile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă.

Art. 4. (1) Părţile se obligă ca, în perioada de aplicare a contractului colectiv de muncă, să nu iniţieze şi să nu susţină promovarea unor dispoziţii care ar conduce la diminuarea drepturilor care decurg din legislaţia în vigoare la data înregistrării acestui contract precum şi din prezentul contract colectiv de muncă, cu excepţia situaţiei în care legea dispune altfel.

(2) Eventualele completări ale prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul unor noi negocieri.

**Art. 5.** Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toţi salariaţii din instituţie, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la vreo organizaţie sindicală din cadrul instituţiei.

**Art. 6.** (1) Drepturile salariaţilor prevăzute în prezentul contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislaţia în vigoare.

 (2) În situaţiile în care, în privinţa drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale imperative mai favorabile salariaţilor sau angajatorului, acestea vor fi aplicate de drept, în relația dintre aceștia.

**Art. 7.** Drepturile şi obligaţiile salariaţilor sunt reglementate prin Codul Muncii – Legea 53/2003 cu modificările şi completările ulterioare şi prin dispoziţiile altor acte normative în vigoare care reglementează activitatea instituţiilor de învăţământ superior private și prin regulamentele interne ale Universității precum și alte prevederi instituționale adoptate prin hotărâri ale Senatului universitar.

## CAPITOLUL II

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ŞI ÎNCETAREA CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

**Art. 9**. (1). Prezentul contract colectiv de muncă, în urma semnării de către reprezentanții celor două părți se încheie pe o durată de 24 de luni şi intră în vigoare la data înregistrării acestuia la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Judeţului Cluj.

 (2) Părţile pot hotărî înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, prelungirea valabilităţii acestuia, o singură dată, dar nu mai mult de 12 luni.

 (3) Dacă contractul nu este denunţat de nici una dintre părţi cu minimum 60 de zile înainte de data expirării sau dacă nici una dintre părţi nu are iniţiativa renegocierii lui, contractul se prelungeşte automat pe o perioadă de un an.

Art. 10. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părţile semnatare, în condiţiile legii.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoştinţă celeilalte părţi, în scris, cu cel puţin 15 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii, în conformitate cu procedurile legale.

(3) Modificările aduse contractului colectiv de muncă se comunică în scris Inspectoratului Teritorial de Muncă al Judeţului Cluj şi devin aplicabile de la data înregistrării la această instituţie sau la o altă dată ulterioară, potrivit convenţiei părţilor.

**Art. 11.** Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voinţă al părţilor sau în caz de forţă majoră.

**Art. 12.** Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

* la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin la prelungirea aplicării acestuia, și conform prevederilor art. 9.;
* prin acordul părţilor.

**Art. 13.** Interpretarea clauzelor contractului se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit regulilor dreptului comun. Dacă şi după aceasta există divergenţe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaţilor, în limitele legii, actelor normative şi Cartei Universităţii Sapientia.

**Art. 14**. (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părţi.

 (2) Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părţilor care se fac vinovate de aceasta.

#### CAPITOLUL III

## TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

**Art. 15.** (1) Durata normală a timpului de muncă pentru personalul Universităţii angajat cu normă întreagă printr-un contract individual de muncă este, în medie, de 8 ore/zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile.

 (2) Pentru personalul didactic de predare şi instruire practică, norma didactică minimă este cea prevăzută de art. 287 din Legea nr. 1/2011. Senatul va stabili norma didactică obligatorie pentru fiecare funcţie didactică în conformitate cu acestea.

(3) Normativele şi numărul de posturi pentru personalul administrativ se vor stabili de Senatul universităţii.

**Art. 16.** (1) Activităţile corespunzătoare pentru personalul didactic sunt cele prevăzute statele de funcţii ale departamentelor şi în fişa postului.

 (2) Norma didactică a personalului didactic cuprinde activităţile menţionate în art. 287 din Legea nr. 1/2011. Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenţionale şi este de cel mult 16 ore săptămânal.

 (3) Norma didactică se calculează ca normă medie săptămânală, indiferent de perioada anului universitar în care este efectuată.

**Art. 17.** (1) În funcţie de condiţii, în instituţie, se poate stabili un orar flexibil de lucru, în raport de necesităţi şi condiţii, cu stabilirea modalităţilor concrete de aplicare a acestuia.

(2) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul colectiv.

 (3) Angajatorul are obligaţia de a aduce la cunoştinţa personalului didactic programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afişare la sediul său sau/și pe site-ul oficial al Universității, la loc vizibil.

**Art. 18.** (1) Salariaţii pot fi solicitaţi, de şefii ierarhici superiori, să presteze ore suplimentare numai cu acordul lor. Durata maximă legală a timpului de muncă prestat în cadrul unui contract de muncă nu poate depăşi în medie 48 de ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) În cazul personalului angajat pe ture, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 10 luni calendaristice, să nu depăşească 48 ore pe săptămână.

 (3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamităţi naturale ori altor cazuri de forţă majoră, respectiv situațiile și evenimentele legate de specificul activității (ex. programarea vizitelor unor comisii de specialitate, perioade de examinare și altele asemănătoare) salariaţii au obligaţia de a presta muncă suplimentară sau muncă în afara programului normal de lucru, cerută de angajator.

 (4) Orele suplimentare prestate în condiţiile alin.(1) de către personalul administrativ se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acestora. Dacă acest lucru nu este posibil, atunci se vor achita orele suplimentare cu un tarif orar dublu faţă de tariful orar de bază (stabilit din salariul brut de încadrare împărţit la 170 de ore).

**Art. 19.** Personalului didactic care desfăşoară alte activităţi decât cele care fac parte din norma sa didactică, i se aplică în mod corespunzător prevederile art. 18. din prezentul contract pentru orele suplimentare de predare solicitate peste norma maximă de predare, stabilită de Senat şi menţionate la art. 15 (2). Tariful orar pe categorii de personal este stabilit de Senat.

**Art. 20.** Timpul de muncă al personalului didactic angajat cu normă parţială poate fi organizat în mod inegal, în funcţie de orarul stabilit de organele de conducere ale Universităţii, fiind posibilă desfăşurarea activităţii didactice/de predare pe module. Pe cale de consecinţă, având în vedere specificul activităţii şi programul de lucru fragmentat, concediul de odihnă aferent timpului de lucru efectiv se acordă fără alte formalități în perioada desfășurării contractului de muncă, în afara duratei normale ale activităților didactice cu studenții.

**Art. 21.** Pentru persoanele ale căror program de lucru se desfăşoară în timpul nopţii, fie durata timpului de muncă este cu o oră mai mică decât durata timpului de muncă prestată în timpul zilei, fără să se diminueze salariul de bază şi vechimea în muncă fie se acordă un spor la salariu de 25% din tariful orar de bază pentru fiecare oră de noapte prestată (dacă efectuează cel puţin 3 ore de muncă de noapte).

**Art. 22.** (1) În cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la o pauză de masă de 30 de minute care se includ în programul de lucru.

 (2) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabileşte prin regulamentul intern între orele 13,00-15,00.

**Art. 23.** (1) Între 2 zile de muncă, salariaţii au dreptul la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

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

 (3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă şi duminică, se vor acorda două zile consecutive libere pentru fiecare sâmbătă şi duminică lucrată, respectiv celelalte zile nelucrătoare lucrate se vor compensa cu alte zile libere şi dacă acest lucru nu este posibil, atunci orele lucrate în zile nelucrătoare altele decât sâmbetele şi duminicile se vor retribui, salariaţii beneficiind de un spor la salariu de 100% din salariul de bază pentru acestea. (Tariful orar de bază se calculează în conformitate cu art. 18 (4).)

 (4) Sunt zile nelucrătoare cele declarate oficial respectiv cele declarate astfel de Senatul Universităţii:

* zilele de repaus săptămânal;
* 1 si 2 ianuarie;
* 24 ianuarie
* 15 martie
* Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui
* prima si a doua zi de Pasti;
* 1 mai;
* 1 iunie
* prima si a doua zi de Rusalii;
* 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
* 20 august
* 1 noiembrie
* 30 noiembrie – Sfantul Andrei
* 1 decembrie;
* 25 şi 26 decembrie - prima şi a doua zi de Crăciun;
* două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre sărbătorile religioase anuale declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestor culte.

 (5) Părţile convin să sărbătorească ziua de 3 octombrie Ziua Universităţii Sapientia, organizând împreună, în timpul programului de lucru, numai manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

**Art. 24.** (1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege.

(2) Pentru personalul administrativ concediul de odihnă la angajare se stabileşte la nivelul a 24 de zile lucrătoare. După fiecare 3 ani de vechime în cadrul unităţii acesta se majorează cu câte 2 zile, până la atingerea nivelului maxim de 28 de zile de concediu de odihnă anual.

(3) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru personalul didactic auxiliar, administrativ și auxiliar se va stabili cu acordul superiorului angajatului, pe baza fişei postului, în funcţie de interesul învăţământului, al activității prestate şi al celui în cauză.

(4) Cadrele didactice beneficiază de un concediu anual de odihnă de cel puţin 45 de zile lucrătoare (45 de zile calculate la nivelul anului universitar). Cadrele didactice îşi vor putea efectua concediul de odihnă exclusiv în perioadele de vacanţă universitară, ceea ce se aprobă de Senat.

(5) În fiecare an calendaristic, salariaţii încadraţi în grade de invaliditate au dreptul la un concediu de odihnă suplimentar cu o durată de 3 zile, iar salariaţii nevăzători, cu o durata de 6 zile.

(6) Pe durata concediului de odihnă, salariaţii vor primi o indemnizaţie ce reprezintă media zilnică a următoarelor venituri: salarul de încadrare, sporul de performanță, sporul științific și indemnizația de conducere, în funcție de perioada de concediu.

(7) Orice convenţie prin care se renunţă total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.

(8) Concediul anual de odihnă a persoanelor încadrate cu normă întreagă va putea fi fracţionat la solicitarea salariatului; una din fracţiuni va trebui să fie de cel puţin 15 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată şi efectuată până la sfârşitul anului în curs.

(9) Când din motive neimputabile salariatului, acesta nu şi-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va acorda până la sfârşitul anului următor, în perioada solicitată de salariat. Aprecierea motivelor de mai sus se va face de angajator în baza cererii motivate a angajatului.

**Art. 25.** (1) Salariaţii cu norma de bază la Universitate au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situaţii, după cum urmează:

1. căsătoria salariatului - 5 zile;
2. naşterea unui copil al salariatului - 5 zile;
3. căsătoria unui copil al salariatului- 3 zile;
4. decesul soţului, copilului, părinţilor, socrilor salariatului - 3 zile;
5. decesul bunicilor, fraţilor, surorilor salariatului - 1 zi.

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

**Art. 26.** (1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale, salariaţii au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de conducătorul instituţiei de învăţământ, conform Regulamentului intern de funcționare.

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

(3) Salariaţii beneficiază şi de alte concedii fără plată, pe durate determinate, stabilite prin acordul părţilor, de la caz la caz.

(4) Pe durata concediilor fără plată mai lungi de 30 de zile calendaristice contractele individuale de muncă se suspendă, unitatea având dreptul de a încadra persoane cu contracte de muncă pe durată determinată pe perioada suspendării contractului.

(5) Pe posturile persoanelor aflate în concediu plătit de unitate nu pot fi încadrate alte persoane, urmând ca sarcinile de serviciu ale titularilor posturilor să fie redistribuite sau recuperate.

(6) Personalul didactic auxiliar şi administrativ poate beneficia de un concediu suplimentar de 10 zile după fiecare 10 ani de vechime la Universitate, în cazul în care nu generează pentru instituţie costuri salariale suplimentare.

**Art. 27.** (1) Personalul Universităţii are obligaţia de a semna condica de prezenţă atât în momentul intrării, cât şi în momentul părăsirii unităţii. Personalul didactic şi didactic auxiliar implicat în procesul de învățământ al Universităţii are obligaţia de a respecta orarul stabilit de facultăți, orice derogare de la orar fiind posibilă doar cu acordul directorului de departament sau al decanului, după caz.

(2) Nerespectarea orelor de lucru stabilite sau a orarului stabilit, întârzierea sau lipsa de la locul de muncă constituie abatere disciplinară şi dă dreptul angajatorului de a demara procedura cercetării disciplinare şi de a aplica sancţiunile aferente. Angajatorul are dreptul de a suspenda în mod unilateral, prin decizie, contractul individual de muncă al salariatului, de îndată ce sesizează lipsa angajatului de la locul de muncă. Suspendarea durează până la revenirea angajatului la locul de muncă.

(3) Nerespectarea de către un Salariat a orelor de lucru stabilite sau a orarului stabilit se consemnează într-un proces verbal semnat de către decanul facultății/rector.

(4) Modificarea orarului sau a datei orelor didactice se poate face doar cu acordul prealabil al decanului.

(5) Modul de efectuare a eventualei munci la domiciliu va fi reglementat prin hotărârea rectorului/decanului, în conformitate cu cele stabilite la art. 38.

**Art. 28.** Rectorul, respectiv decanii Universității au dreptul să solicite oricărui Salariat să prezinte un raport cu privire la îndeplinirea atribuțiilor prevăzute în fișa postului în cadrul instituției pentru o perioadă de două luni retroactiv, respectiv de a solicita prezentarea unui plan de activitate pentru o perioadă de două luni. Neprezentarea raportului în termenul solicitat constituie abatere disciplinară și poate fi sancționată chiar și cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

**CAPITOLUL IV**

**SALARIZAREA ŞI ALTE DREPTURI SALARIALE**

**Art. 29.** Părţile convin ca, la stabilirea salarizării, să se respecte următoarele principii:

1. Unitatea garantează nivelul minim al salariilor acordate personalului didactic la nivelul minim stabilit de lege;
2. Unitatea garantează nivelul prezent al salariilor de bază de încadrare (în sensul că acestea nu se vor reduce în viitor și că nu va reduce fondul de salarii pe posturi);
3. Indexarea medie a salariilor va avea aceeaşi măsură pentru personalul didactic, didactic auxiliar, administrativ, şi auxiliar;

d.) Salariile se vor stabili în fiecare an universitar/calendaristic cu respectarea limitelor bugetare aplicabile pentru anul în curs.

e.) Salariile de bază vor fi determinate pe baza condițiilor stabilite într-un sistem de criterii pentru fiecare post.

1. La salariile de bază se adaugă sporul de performanță, stabilit în urma evaluării performanţei angajatului, conform Criteriilor de acordare a sporurilor de performanță și deciziilor Consiliului de administrație.

Performanţa este specifică fiecărei profesii în limitele stabilite prin sistemul de salarizare.

La evaluarea performanţei cadrelor didactice şi de cercetare vor fi luate în considerare şi următoarele criterii: calitatea acitivății didactice, calitatea activității de cercetare, contribuţia la atragerea de fonduri.

Evaluarea performanței personalului nedidactic se va face la propunerea șefului ierarhic.

**Art. 30.** Părţile contractante convin ca salariaţii să beneficieze de următoarele premii, prime și ajutoare în cazul în care instituţia va dispune de fondurile materiale necesare, în baza deciziei Consiliului de administrație:

a) cel de-al treisprezecelea salariu și/sau tichete cadou în cazul în care unitatea dispune de fondurile materiale necesare în acest sens;

b) salariaţii care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfăşurată în învăţământ, cu menţiuni personalizate, care se înmânează în prezenţa salariaţilor din unitate;

c) salariaţii care se pensionează pentru limita de vârstă și care au avut norma de bază la Universitate pentru cel puțin 5 ani înainte de pensionare, primesc o indemnizaţie egală cu două salarii de bază avute în luna pensionării;

d.) salariatele primesc o indemnizaţie netă în valoare de 2500 lei la nașterea copilului;

e) alte prime ocazionale;

f) alte ajutoare ocazionale prilejuite de evenimente private sau instituționale, toate ajutoarele în limita fondului prevăzut de Codul fiscal privind ajutoarele neimpozabile;

g) ajutor acordat familiei angajatului decedat, în valoare de cel puțin 2500 lei, rectorul Universității *având dreptul de a stabili cuantumul* ajutorului.

**Art. 31.** (1) Drepturile băneşti cuvenite salariaţilor se plătesc chenzinal (un avans până la data de 25 a lunii şi restul salarului până la data de 10 a lunii următoare), înaintea oricăror alte obligaţii ale instituţiei de învăţământ.

(2) Salariul este confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii.

(3) În vederea executării obligaţiilor prevăzute la alin.(1) şi (2), angajatorul va înmâna lunar sau la data plăţii chenzinei a II-a, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă şi modalitatea de calcul a acestora. Acest document va putea fi transmis și pe cale electronică, la adresa de e-mail al angajatului.

**Art. 32.** Salariaţii unităţilor trimişi în delegaţie în ţară sau străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare şi a costului cazării, potrivit condiţiilor stabilite prin Regulamentul de deplasări şi a deciziei conducătorului unităţii;

b) diurna de deplasare, a cărei cuantum se stabileşte prin hotărârea Consiliului de administrație; nivelul minim al diurnei este cel stabilit prin actele normative ce se aplică la instituţiile publice.

**Art. 33.** În situația modificării/majorării venitului minim pe economie, salariile persoanelor încadrate în muncă cu salarul minim pe economie se majorează automat, proporțional cu norma de muncă prestată.

**CAPITOLUL V**

**CONDIŢIILE DE MUNCĂ ŞI PROTECŢIE SOCIALĂ**

**Art. 34.** (1) Părţile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituţionalizat prin legislaţia în vigoare, în vederea îmbunătățirii permanente a condiţiilor de muncă.

(2) Părţile sunt de acord că nici o măsură de protecţie a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însuşită şi aplicată în mod conştient de către salariaţi.

(3) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la normele de protecţie a muncii.

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

**Art. 35**. (1) Angajatorul va organiza la încadrarea în muncă şi ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaţilor, în scopul de a constata dacă aceştia sunt apţi pentru prestarea activităţii pentru care au fost încadraţi. Examinarea medicală este gratuită pentru salariaţi, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

(2) Examinarea medicală are ca scop şi prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă.

(3) Salariaţii sunt obligaţi să se supună examenelor medicale în condiţiile organizării potrivit prevederilor alin. 1. Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară și se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

**Art. 36.** Instituţia se obligă să facă demersurile legale necesare pentru acordarea tichetelor de masă salariaţilor, conform legii. Acordarea efectivă şi categoriile de angajaţi beneficiare a tichetelor de masă va fi stabilită prin decizia prealabilă a organelor de conducere ale instituţiei.

**Art. 37.** (1) Personalului unităţii care îşi desfăşoară activitatea în altă localitate decât localitatea de domiciliu i se pot deconta cheltuielile de transport la şi de la locul de muncă în baza hotărârii prealabile a conducerii unităţii, în conformitate cu Regulamentul de deplasări.

(2) În cazul în care transportul nu se poate asigura cu mijloace de transport în comun, se va analiza posibilitatea decontării transportului salariaţilor la şi de la locul de muncă inclusiv cu autoturismul în condiţiile aliniatului precedent.

**Art. 38.** Munca la domiciliu va fi reglementată general la nivel de Universitate, respectiv detaliat la nivelul facultăților și a oficiilor centrale.

**CAPITOLUL VI**

**CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art. 39.** Angajatorul se obligă să aducă la cunoştinţa salariaţilor, în termenul legal, prin publicare pe site-ul instituţiei, posturile disponibile, precum şi condiţiile de ocupare a acestora.

**Art. 40.** Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și personale ale persoanei care solicită angajarea. Verificarea aptitudinilor se va face de comisia numită în acest sens de angajator, în conformitate cu cerințele postului (pregătire profesională, atribuții), prin evaluarea dosarului petentului (pregătire profesională, experiență profesională, recomandări), interviu, examinare orală sau scrisă, probă practică de aptitudini, etc.

(2) Modul de ocupare a posturilor didactice în cadrul Universității este reglementat de dispozițiile legale în materie, respectiv în Regulamentul de concurs pentru ocuparea posturilor didactice şi Regulamentul examenului de promovare în cariera didactică a Universității Sapientia.

**Art. 41.** (1) Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaţilor la încheierea contractului individual de muncă se stabileşte o perioadă de probă, după cum urmează:

* 60 zile pentru muncitorii necalificaţi;
* 30-60 de zile calendaristice pentru personalul didactic;
* 30-60 de zile calendaristice pentru personalul didactic auxiliar şi nedidactic;
* 120 de zile calendaristice pentru personalul de conducere, îndrumare şi control;
* 90 zile pentru absolvenţii instituţiilor şi unităţilor de învăţământ, la debutul lor în profesie.

(2) Pe durata perioadei de probă salariaţii beneficiază de toate drepturile şi au toate obligaţiile prevăzute de legislaţia muncii, prezentul contract colectiv de muncă, regulamentul intern şi contractul individual de muncă.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă/vechime efectivă în învăţământ.

**Art. 42.** Desfăşurarea activităţii didactice în regim de cumul/plata cu ora se face potrivit dispoziţiilor legale, indiferent de locul unde persoana respectivă are funcţia de bază. Încadrarea personalului didactic prin cumul sau în regim de plata cu ora se face în baza deciziei Senatului universitar.

**Art. 43.** (1) Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă şi în cadrul contractelor individuale de muncă.

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

(3) În situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului contractul individual de muncă al acestuia se va suspenda pe durata acestor absenţe în condiţiile aliniatului 2. Constatarea suspendării se face la sesizarea superiorului ierarhic și prin decizia rectorului. Acumularea unui număr de 16 ore, respectiv de 4 ore didactice (în cazul personalului didactic) de absenţă nemotivate constituie abatere disciplinară şi duce la demararea procedurii cercetării disciplinare prealabile și se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

**Art. 44.** Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaţilor este determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăţilor economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activităţii. Desfiinţarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală şi serioasă. În acest caz instituţia va acorda salariatului o compensaţie de 100% din salariul de bază lunar, în afara drepturilor cuvenite la zi.

**Art. 45.** (1)În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, salariatul beneficiază de o compensaţie în valoare de 2500 lei, în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă.

 (2) În cazul în care există plângeri din partea publicului, studenților, angajaților Universității împotriva unui salariat pentru comportamentul necorespunzător al acestuia, rectorul/decanul facultății de care aparține Salariatul în cauză are dreptul să solicite Salariatului să se supună unei examinări medicale de medicina muncii pe costul universității. Refuzul de a se prezenta la examinare constituie abatere disciplinară și se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

**Art. 46.** (1) Salariatul poate fi concediat pentru motive de necorespundere profesională, cu respectarea procedurii de evaluare prealabilă, stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă.

 (2) Evaluarea Salariatului pentru necorespundere profesională se face la iniţiativa rectorului de către o comisie profesională numită de către Angajator la nivel de facultate. În cazul în care rectorul instituţiei apreciază că este necesară numirea unei comisii la nivel de universitate, are dreptul să numească o comisie de acest fel.

 (3) Comisia va convoca Salariatul şi îi va comunica acestuia în scris, cu cel puţin 15 zile înainte:

 a) data, ora exactă şi locul întrunirii comisiei;

 b) modalitatea în care se va desfăşura examinarea.

 (4) Examinarea va avea ca obiect activităţile prevăzute în fisa postului Salariatului în cauză.

 (5) În cazul introducerii de noi tehnologii, examinarea Salariatului se va referi la acestea numai în măsura în care Salariatul a făcut obiectul formării profesionale în respectiva materie.

 (6) Necorespunderea profesională poate fi susţinută de comisie prin dovezi de îndeplinire necorespunzătoare a sarcinilor profesionale, chiar şi prin examinare scrisă, orală, practică şi alte probe.

 (7) În cazul în care Salariatul îşi pierde aptitudinile profesionale din motive medicale, Angajatorul îi va asigura în limitele disponibile, un alt loc de muncă. În situaţia în care nu dispune de astfel de posibilităţi, Angajatorul va apela la autoritatea publică locală pentru ocuparea forţei de muncă, în vederea soluţionării.

 (8) În cazul în care, în urma examinării, Salariatul este considerat necorespunzător profesional de către comisie, acesta are dreptul de a contesta hotărârea comisiei în termen de 10 zile de la comunicare. Contestaţia se soluţionează de o comisie de contestație formată din minim trei membri, numită de către Senat. Salariatul poate exercita o singură dată dreptul de veto cu privire la componența comisiei de contestație.

 (9) Dacă Salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin. (8) sau dacă după formularea contestaţiei şi reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menţinută, Angajatorul poate emite şi comunica decizia de desfacere a contractului individual de muncă al Salariatului pentru motive de necorespundere profesională. Decizia astfel emisă va conţine rezultatul cercetării prealabile a Salariatului în cauză.

(10) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinare constituie abatere disciplinară și se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

**Art. 47.** (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să îşi îndeplinească obligaţiile care îi revin potrivit art. 69 şi urm. din Codul Muncii.

(2) În situaţia în care disponibilizările de personal nu pot fi evitate, conducerea unităţii va comunica în scris fiecărui salariat al cărui post urmează a fi desfiinţat dacă i se oferă sau nu un alt loc de munca ori cuprinderea într-o formă de recalificare profesională în vederea ocupării unui post în aceeaşi unitate.

(3) În cazurile în care salariaţilor nu li se pot oferi alte locuri de muncă ori aceştia refuză locul de muncă oferit sau participarea într-o formă de recalificare, conducerea unităţii le va comunica în scris termenul de preaviz.

(4) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desfiinţate, măsurile vor afecta în ordine:

1. contractele de muncă ale salariaţilor care solicită plecarea din unitate;
2. contractele de muncă ale salariaților selectați având la bază un raționament acceptat în baza deciziei facultății/rectoratului (ex. ordinea angajării, performanțele evaluate, merite personale, situația socială, cumulare de funcții, ajungerea la vârsta de pensionare etc.)

 (5) În cazul în care la nivelul unităţii există mai multe posturi de aceeaşi natură şi unul sau mai multe dintre acestea vor fi desfiinţate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanţelor profesionale a persoanelor ce le ocupă.

(6) Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, următoarele criterii:

1. dacă măsura afectează doi soţi care lucrează în aceeaşi unitate, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desfiinţare;
2. măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreţinere;
3. măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile singure sau bărbații singuri care au în întreținere copii, unicii întreţinători de familie, precum şi salariaţii care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

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

**Art. 48.** Constituie abatere disciplinară și se sancționează cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă nerespectarea dispozițiilor date de șeful ierarhic superior și celelalte situații prevăzute de lege. Aplicarea sancțiunii se face cu respectarea procedurii cercetării disciplinare prevăzută de lege.

**CAPITOLUL VII**

**FORMAREA PROFESIONALĂ**

**Art. 49.** Instituţia se obligă să asigure salariaţilor accesul periodic la formarea profesională.

**Art. 50.** (1) Planurile de formare profesională vor respecta obligaţiile ce îi revin angajatorului, conform legilor în vigoare

(2) Planurile de formare profesională, inclusiv cele prezentate la alin. (3), vor fi aduse la cunoştinţa salariaţilor în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afişare la sediul facultăţilor şi al rectoratului din cadrul instituţiei. Ele constituie anexa prezentului Contract colectiv de muncă.

(3) Formarea profesională se desfășoară şi în cadrul programului Erasmus+, cursuri, conferințe științifice și cercetare științifică pentru care Universitatea asigură baza materială, atrage fondurile necesare și asigură participarea salariaților în întregime sau parțial din timpul normal de lucru.

**Art. 51.** (1) Angajatorul va suporta în totalitate sau parțial cheltuielile ocazionate de participarea salariaţilor la cursurile şi stagiile de formare profesională iniţiate de către aceștia, considerând/analizând oportunitatea, utilitatea fiecărei situații în parte respectiv analizând posibilitățile sale materiale.

(2) Finanţarea formării profesionale a salariaţilor se va completa cu sume din venituri proprii ale instituţiei, pentru formele de pregătire profesională solicitate de salariaţi, pentru care angajatorul suportă o parte din cost.

**CAPITOLUL VIII**

**ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ŞI OBLIGAŢIILE PĂRŢILOR**

**Art. 52.** Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin contractul colectiv de muncă.

**Art. 53.** În toate situaţiile de reorganizare a instituţiei drepturile şi obligaţiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă se transmit noilor subiecte de drept rezultate din aceste operațiuni.

**Art. 54.** Universitatea va comunica angajaților situația economică și financiară a unității anual, prin postarea raportului anual al rectorului pe site-ul oficial al Universității.

**Art. 55.** În cadrul Universității funcționează patru comitete de securitate și sănătate în muncă: unul în cadrul rectoratului și trei în cadrul celor trei facultăți ale Universității.

**Art. 56.** Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator prin forurile sale decizionale. Regulamentul intern este adus la cunoștința salariaților la data semnării contractului individual de muncă, respectiv prin publicarea acestuia pe site-ul oficial al Universității.

**Art. 57.** Prezentul Contract colectiv de muncă produce efecte de la data înregistrării acestuia, în condiţiile prevăzute de lege şi va fi adus la cunoştinţa salariaţilor prin afişare.

**PĂRŢILE**: