

B.C.U. "Eugen Todoran"

I.T.M Timiș

Nr.1254/03.07.2026

Nr.169/10.06.2026

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL DE UNITATE

BIBLIOTECA CENTRALĂ UNIVERSITARĂ „EUGEN TODORAN” TIMIȘOARA

În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, a dispozițiilor art.96 alin. (2) și art. 105 din Legea dialogului social nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, a Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Grup de Unități din Sectorul de Activitate „Învățământ Superior”, înregistrat la M.M.J.S. - D.D.S. sub nr. **517 din data de 27.04.2026**, publicat în M.O. nr. 4/27.05.2026 partea a V-a, în vigoare la data negocierii prezentului CONTRACT.

PĂRȚILE CONTRACTANTE:

1. **Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” Timișoara**
2. **Sindicatul Bibliotecarilor din Biblioteca Centrală Universitară Timișoara**

au negociat și hotărât prezentul Contract Colectiv de Muncă Unic la nivel de unitate Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” Timișoara.

CAPITOLUL I Dispoziții generale

ART. 1

Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” și se obligă să respecte prevederile acestuia.

ART. 2

(1) Termenul **angajator** desemnează:

- Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” din Timișoara, reprezentată de directorul general.

(2) Termenul **unitate**, în conformitate cu prevederile art. 1 pct. 21 din Legea dialogului social nr. 367/2022, în sensul de persoana juridică care angajează nemijlocit forță de muncă, desemnează:

- Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” din Timișoara.

Reprezentanți unitate,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for unit representatives]

Reprezentanți Sindicat,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for union representatives]

(3) Termenul **Sindicat** desemnează Sindicatul Bibliotecarilor din Biblioteca Centrală Universitară Timișoara, reprezentat prin **Președinte**.

(4) Termenul **salariat** desemnează persoana fizică care prestează muncă pentru și sub autoritatea angajatorului, în schimbul unei remunerații denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă, încheiat pe perioadă nedeterminată/determinate și care beneficiază de drepturile prevăzute de lege.

ART. 3

(1) Prezentul contract, denumit în continuare Contract Colectiv de Muncă, are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

(2) În ceea ce privește condițiile specifice de muncă, determinate conform legii, drepturile și obligațiile părților sunt stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă. Angajatorul are toate drepturile și obligațiile care decurg din legislația în vigoare.

(3) Părțile contractante asigură aplicarea clauzelor prezentului Contract Colectiv de Muncă, în condițiile legii.

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

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

(6) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare. Angajatorul are obligația de a asigura securitatea, sănătatea și siguranța angajaților în toate aspectele legate de muncă și să evite factorii de risc psihosociali din relațiile de muncă.

(7) Discriminarea, hărțuirea, victimizarea, precum și orice comportament care poate conduce la degradare, umilire sau intimidare și care poate afecta egalitatea de șanse, autonomia și capacitatea unei persoane de a-și îndeplini în mod firesc responsabilitățile profesionale și de studiu ori de a-și exercita drepturile nu sunt permise.

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.

Prin hărțuire psihologică (de tip mobbing) se înțelege un conflict emoțional cronic, în care este implicat un angajat care este atacat, stigmatizat de către colegi sau șefi în orice mod, fie prin glume și zvonuri, intimidat, umilit, discreditat ori izolat, primește mai multe sarcini decât poate îndeplini, fie este ridiculizat sau acuzat pe nedrept, iar prin una sau mai multe dintre aceste acțiuni i se pune în pericol starea emoțională și viața profesională, conduce la o stare accentuată de stres, scăderea stimei de sine, anxietate, scăderea puterii de muncă, produce tulburări comportamentale sau alterează echilibrul psihofiziologic.

Prin hărțuire fizică (de tip bullying) se înțelege un conflict generat de acțiuni agresive de ordin fizic, în care este implicat un angajat, dacă prin acestea se urmărește direct sau indirect,

Reprezentanți unitate,

(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the unit representative]

Reprezentanți Sindicat,

(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the union representative]

afectarea modului în care victima acestor agresiuni își îndeplinește sarcinile de serviciu, cauzându-i tulburări grave ori inconveniente de natură să-i diminueze capacitatea de muncă.

Elementele esențiale care diferențiază hărțuirea psihologică (mobbingul)/hărțuirea fizică (bullyingul) față de stresul la serviciu pot fi:

- acțiunile negative intenționate sunt exercitate/susținute de un grup de persoane;
- acțiunile de hărțuire au o frecvență și o durată mai mare de șase luni;
- există o relație asimetrică de putere între agresor și victimă.

Angajatorul se obligă să înlăture cauzele hărțuirii psihologice (mobbingul)/hărțuirii fizice (bullyingul), cum sunt:

- factori individuali perturbatori semnalati, dacă sunt factorii care pregătesc terenul;
- deficiențe în managementul resurselor umane;
- toleranța față de hărțuirea morală și nerecunoașterea acesteia ca fiind o problemă;
- dinamica grupurilor din organizație;
- schimbările organizatorice rapide;
- nesiguranța locului de muncă;
- relații deficitare între colegii de muncă;
- tipul sarcinilor de serviciu, mediul socio-organizațional, organizarea muncii;
- trăsăturile de personalitate;
- stresul organizațional;
- discriminarea;
- intoleranța;
- problemele personale.

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

- posibilitatea fiecărui angajat de a alege cum își realizează sarcinile de muncă;
- reducerea activităților monotone și repetitive;
- furnizarea de informații suplimentare privind obiectivele activității;
- dezvoltarea capacității de conducere;
- evitarea confuziilor privind rolul și sarcinile de muncă;
- participarea la consiliere psihologică, când este cazul, a victimei hărțuirii psihologice (mobbingul)/hărțuirii fizice (bullyingul);
- îmbunătățirea continuă a relației între colegi;
- cultivarea respectului și a prețuirii reciproce în relațiile profesionale.

(8) 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.

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

(10) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau

Reprezentanți unitate,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unit Representative]

Reprezentanti Sindicat,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Union Representative]

demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile L. nr. 53/2003-Codul Muncii, ale Regulamentului Intern al BCUT: art 8 lit. (j) și art. 24 care se va completa cu următoarele abateri disciplinare descrise de dispozițiile art. 5¹-art. 5⁴ din OUG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica BCUT în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară (a se vedea art. 5¹-art. 5⁴ din OUG 137/2000) sunt cele enumerate la art. 248 din Codul Muncii raportat și la împrejurările în care fapta a fost săvârșită; gradul de vinovăție a salariatului; consecințele abaterii disciplinare; comportarea generală în serviciu a salariatului; eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

ART. 4

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

(2) Eventualele completări ale prezentului contract colectiv de muncă vor face obiectul unor noi negocieri, iar rezultatele se vor constitui într-un act adițional.

ART. 5

(1) Negocierea Contractului Colectiv de Muncă în Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” din Timișoara se face de către:

- a) angajator: Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” din Timișoara
- b) lucrători: Sindicatul Bibliotecarilor din Biblioteca Centrală Universitară Timișoara.

(2) Contractul Colectiv de Muncă poate fi semnat doar de reprezentanții mandatați în acest sens ai părților care au negociat.

(3) De clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă beneficiază salariații din Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran”.

ART. 6

(1) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte, de drept, din contract.

Reprezentanți unitate,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the unit representative]

Reprezentanti Sindicat,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the union representative]

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

(3) Drepturile angajaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislația în vigoare.

ART. 7

Drepturile și obligațiile personalului din BCUT sunt reglementate prin Legea bibliotecilor 334/2002 republicată, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 8

Părțile convin să sărbătorească anual în 23 Aprilie-Ziua Bibliotecarului din România, în 5 octombrie - Ziua Mondială a Educației, și în 19 noiembrie - Ziua Națională a Cercetătorului, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestui eveniment.

ART. 9

În luna septembrie a fiecărui an universitar, reprezentanții numiți ai B.C.U.T. împreună cu sindicatul vor avea o întâlnire, în cadrul acestei ședințe părțile se vor consulta în vederea elaborării planului anual de dezvoltare a Bibliotecii Centrale Universitare „Eugen Todoran”, în privința politicii de personal și a drepturilor angajaților.

CAPITOLUL II

Încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă

ART. 10

Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o durată de 24 luni și intră în vigoare la data **09.06.2026**.

ART. 11

(1) Clauzele prezentului Contract Colectiv de Muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori toate părțile îndreptățite să negocieze Contractul Colectiv de Muncă convin acest lucru, în conformitate cu prevederile art. 116 din Legea dialogului social nr. 367/2022.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință celeilalte părți, în scris, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii.

(3) În perioada scursă de la depunerea cererii de modificare și pe perioada negocierilor în vederea modificării contractului, angajatorul se obligă să nu inițieze și să nu emită acte administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(4) Modificările aduse Contractului Colectiv de Muncă se înregistrează la autoritatea competentă prin grija angajatorului.

Reprezentanți unitate,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the unit representative]

Reprezentanți Sindicat,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the union representative]

ART. 12

Aplicarea Contractului Colectiv de Muncă poate fi suspendată prin acordul de voință al părților sau în caz de forță majoră.

ART. 13

Prezentul Contract Colectiv de Muncă încetează:

- la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat,
- prin acordul părților;
- în alte cazuri prevăzute de lege.

ART. 14

(1) Pentru rezolvarea divergențelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului Contract Colectiv de Muncă, părțile convin să constituie o comisie paritară, împuternicită să interpreteze, să negocieze și să modifice clauzele Contractului Colectiv de Muncă.

(2) În situația în care angajatorul nu procedează la constituirea comisiei paritare în termen de 30 de zile, inițiativa constituirii aparține organizației sindicale, angajatorul fiind obligat să dea curs solicitării acesteia în termen de 5 zile de la înregistrare.

(3) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți și vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul/pe site-ul angajatorului. Nerespectarea hotărârilor comisiei paritare atrage răspunderea disciplinară sau, după caz, penală, a persoanei/persoanelor vinovate.

(4) Atribuțiile, componența, organizarea și funcționarea comisiei paritare este stabilită prin Regulamentul-cadru, ANEXA 1 la prezentul Contract Colectiv de Muncă.

(5) 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 contractului au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale.

ART. 15

(1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul Contract Colectiv de Muncă atrage răspunderea părților, conform legilor în vigoare, care se fac vinovate de aceasta.

CAPITOLUL III

Timpul de muncă, timpul de odihnă și protecția socială

ART. 16

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

(2) La cererea angajatului și cu aprobarea angajatorului, repartizarea timpului de muncă poate fi inegală în 5 zile lucrătoare, în funcție de specificul muncii prestate. Prin repartizarea inegală a timpului de muncă se înțelege posibilitatea ca, pentru patru zile lucrătoare timpul de muncă să fie mai mare de 8 ore, iar în cea de-a cincea zi lucrătoare timpul de muncă să fie redus, fără a depăși 40 de ore/săptămână.

(2) Programul normal de lucru este luni – vineri între orele 08:00 – 16:00, în funcție de necesități programul poate fi modificat.

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unit Representative]

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Syndicate Representative]

ART. 17

(1) Activitățile corespunzătoare pentru personalul din Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” sunt cele prevăzute în fișa postului. Angajatul poate solicita consilierea Sindicatului la semnarea fișei postului.

(2) Activitățile de cercetare se includ în fișa de post a salariatului.

ART. 18

(1) În funcție de specificul unității, sau al muncii prestate, se poate opta asupra unui orar flexibil de lucru, precum și modalitatea concretă de aplicare.

(2) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin Regulamentul intern.

(3) Stabilirea programului flexibil de lucru nu afectează drepturile prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă.

(4) Angajatorul are obligația de a aduce la cunoștința salariaților programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile, prin afișare la sediul său, la loc vizibil.

ART. 19

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

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

(3) Prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore fizice/săptămână, 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.

(4) 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.

(5) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții, ori persoanelor angajate cu timp parțial.

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

(7) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(8) Numărul total de ore suplimentare prestate de un angajat nu poate depăși 360 de ore anual.

(9) Plata muncii în condițiile alin. (7) și (8) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual, este necesar acordul Sindicatului.

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature block for Unit Representation]

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature block for Syndicate Representation]

ART. 20

(1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.

(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.

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

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

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

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

ART. 21

(1) Salariații Bibliotecii Centrale Universitare „Eugen Todoran” au dreptul la o pauză de masă de 30 de minute.

(2) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabilește în funcție de specificul fiecărui loc de muncă.

ART. 22

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

ART. 23

(1) Salariații care au în îngrijire copii bolnavi în vârstă de până la 7 ani au dreptul la reducerea programului de lucru cu până la 1/2 normă, fără afectarea calității de salariat și a vechimii integrale în învățământ/muncă.

(2) Salariații care au în întreținere un copil cu dizabilitate (gravă sau accentuată) și care se ocupă efectiv de îngrijirea acestuia, beneficiază de program de lucru redus la 4 ore până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani, la solicitarea salariatului, precum și de celelalte drepturi prevăzute de legislația în vigoare privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Salariatele/salariații care au beneficiat de concediu de maternitate/paternitate și/sau concediu pentru copilului până la împlinirea vârstei de 1 an, 2 ani, 3 ani în cazul copilului cu handicap, sau după caz de concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități până la împlinirea vârstei de 7 ani, sau în cazul copilului cu handicap pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani, nu pot fi concediate/concediați pe motivul prevăzut de art. 61 lit.

Reprezentanți unitate,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the unit representative]

Reprezentanți Sindicat,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the union representative]

d) din Codul Muncii pe o perioadă de 12 luni de la reluarea activității, considerate perioadă de readaptare.

(4) Salariații încadrați cu contract individual de muncă cu timp parțial beneficiază de vechimea în muncă/învățământ corespunzătoare unei norme întregi, în condițiile prevăzute de lege.

(5) Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude (fiu, fiică, mama, tata sau soș/soție) sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu angajatul și care are nevoie de îngrijire sau de sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

(6) Perioada concediului de îngrijitor nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

(7) Angajații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției, iar perioada concediului de îngrijitor constituie stagi de cotizare pentru stabilirea dreptului de indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă.

ART. 24

(1) Angajatorul are obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maxim 16 ore pe lună, fără a le fi afectate drepturile salariale, conform art. 15 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

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

(3) În baza recomandării medicului de familie, salariața gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, conform art. 13 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă.

ART. 25

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

(2) Salariatele menționate la alin. (1) beneficiază și de măsurile de protecție prevăzute de O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată prin Legea nr.25/2004, cu modificările și completările ulterioare.

ART. 26

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

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

(3) În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul Bibliotecii se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii. În condițiile legii, salariații

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unit Representative]

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Syndicate Representative]

aflați în această situație beneficiază de un spor la salariu de bază, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- 6 Ianuarie – Boboteaza-Botezul Domnului
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul
- 24 Ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima, a doua zi și a treia zi de Paște;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
- 30 noiembrie - Sf. Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun: 25 Decembrie și 26 Decembrie;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate

astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestora.

(5) În cazul în care, din motive justificate, salariații prestează activitate în zilele nelucrătoare/zile de sărbătoare legală, aceștia beneficiază de 2 zile libere pentru fiecare zi lucrată în zilele de repaus săptămânal/sărbătoare legală, acordate în următoarele 90 de zile sau, sau la cererea salariatului, în anul calendaristic respectiv.

(6) Prevederile legale privind prestarea muncii suplimentare și a muncii în zilele de repaus săptămânal sau în zilele de sărbătoare legală de către personalul din sectorul bugetar se aplică și personalului din învățământ, în măsura în care nu există prevederi speciale.

(7) Se acordă zi liberă cu recuperare angajaților care au copii înscriși în învățământul primar și gimnazial pentru participarea la prima zi a cursurilor școlare.

ART. 27

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

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

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

(3) Perioada de efectuare a concediului de odihnă pentru fiecare salariat se stabilește de către Consiliul de administrație împreună cu Sindicatul și de către conducătorul colectivului împreună cu salariatul în concordanță cu programul de funcționare al bibliotecii, până la sfârșitul anului pentru anul următor.

(4) Indemnizația de concediu de odihnă nu poate fi mai mică decât salariul de bază, cumulat cu indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent pentru perioada respectivă.

Reprezentanți unitate,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for unit representatives]

Reprezentanti Sindicat,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for union representatives]

(5) Personalul din Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de 6 zile lucrătoare. În comisia paritară se mai poate negocia 1 zi de concediu de odihnă suplimentar.

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

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

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

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

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

(11) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(12) 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.

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

ART. 28

(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 salariatului sau al altor persoane aflate în întreținere - 5 zile lucrătoare;

e) schimbarea locului de muncă cu schimbarea domiciliului/reședinței, în cadrul instituției - 5 zile lucrătoare;

f) schimbarea domiciliului – 3 zile lucrătoare, o singură dată pe durata valabilității Contractului de muncă;

Reprezentanți unitate,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the unit representative]

Reprezentanti Sindicat,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the union representative]

g) îngrijirea sănătății copilului - 2 zi lucrătoare (pentru familiile cu 1 copil sau 2 copii), respectiv 3 zile lucrătoare (pentru familiile cu 3 sau mai mulți copii), conform Legii nr. 91/2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului; fără obligația de a plăti drepturile salariale aferente;

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 salariații cu afecțiuni medicale grave (prevazute în anexa nr.8 la normele de aplicare a oug 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 liberă, respective 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 salariața 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) Ziua liberă prevăzută la alin. (1) lit. g) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că, în anul respectiv, celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut, părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

ART. 29

(1) Angajatul are dreptul la concediu de îngrijitor în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu angajatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a angajatului.

(2) Pe durata perioadei prevăzute la alin. (1) angajații au dreptul la zile plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă și constituie vechime în muncă și în specialitate.

ART. 30

(1) Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul la 30 de zile lucrătoare concediu fără plată, acordate de Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran”.

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

Reprezentanți unitate,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unit Representative]

Reprezentanti Sindicat,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Syndicate Representative]

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

(4) Numărul absențelor nemotivate care atrag desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă este de 3 zile consecutiv sau 6 zile/an (48 ore/an).

(5) Angajatul are dreptul de a absenta de la locul de muncă timp de până la 10 zile lucrătoare/an calendaristic 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 angajatorului și cu recuperarea perioadei absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru al salariatului.

(6) Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență

ART. 31

(1) Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea sau adopția copilului. La cerere se anexează copia certificatului de naștere al copilului, din care rezultă calitatea de tată al angajatului care solicită acest concediu. Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau vechimea în muncă al salariatului. Perioada concediului paternal constituie vechime în muncă și/sau în învățământ și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

(2) Pe lângă concediul paternal, tatăl are dreptul la un concediu de cel puțin o lună din perioada totală a concediului pentru creșterea copilului, în conformitate cu dispozițiile art. 11 din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare. De acest drept beneficiază și mama, în situația în care tatăl este beneficiarul concediului pentru creșterea copilului.

(3) În cazul decesului părintelui aflat în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, celălalt părinte, la cererea sa, beneficiază de concediul rămas neutilizat la data decesului.

(4) Pentru angajații cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, la încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariați/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

CAPITOLUL IV

Salarizarea și alte drepturi salariale

ART. 32

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

(2) Salarizarea personalului se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare.

(3) B.C.U. „Eugen Todoran” întreprinde toate demersurile necesare pentru salarizarea la timp a întregului personal din instituție.

Reprezentanți unitate,

(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the unit representative]

Reprezentanți Sindicat,

(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the union representative]

- (4) a. Salariul brut cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, premiile, precum și alte drepturi bănești corespunzătoare fiecărei categorii de personal, conform legii.
b. Salariul de bază este reglementat în conformitate cu legislația aplicabilă privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

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

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

(7) În proiectul de buget, respectiv fila de buget a Bibliotecii Centrale Universitare „Eugen Todoran” se vor evidenția sumele necesare plății drepturilor bănești care se cuvin personalului acesteia. Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” este obligată să calculeze și să transmită ordonatorilor principali de credite sumele necesare pentru plata drepturilor salariale stabilite prin hotărâri judecătorești definitive, potrivit legii.

(8) Drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc lunar, până la data de 14 a lunii în curs pentru luna precedentă înaintea oricăror alte obligații ale B.C.U. „Eugen Todoran”, conform art. 161 din Codul Muncii.

(9) 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.

(10) Conform OUG 79/2017 contribuțiile de asigurări sociale (CAS, CASS) vor fi datorate de către angajat, însă obligația stabilirii reținerii și plății acestora către bugetele de asigurări sociale va revenii, în continuare, angajatorului.

ART. 33

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

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

(3) Pentru personalul nou-încadrat, pentru personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, inclusiv pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte profesionale, salariul de bază se determină prin aplicarea art. 39.

(1) și (2) din L. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.

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

(5) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât și la gradul II, este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă și indemnizația de conducere, la nivel maxim, conform L. 153/2017, art. 19, capitolul 2, secțiunea 2, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate.

(6) Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” va publica la sediul propriu și pe pagina proprie de internet, în cursul lunii martie și lunii septembrie în fiecare an, și vor menține

Reprezentanți unitate,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the unit representative]

Reprezentanti Sindicat,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the union representative]

publicată o listă a tuturor funcțiilor ce intră în categoria personalului plătit din fonduri publice, cuprinzând următoarele:

a) salariul de bază, solda funcției de bază/salariul funcției de bază, indemnizația de încadrare sau indemnizația lunară, după caz;

b) tipul, baza de calcul, cota procentuală, valoarea brută a sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor și premiilor eligibile pentru fiecare funcție, precum și baza legală a acordării acestora;

c) valoarea anuală a voucherelor de vacanță care urmează să fie acordate pentru o perioadă lucrată de un an, precum și baza legală a acordării acestora;

d) valoarea anuală a indemnizației de hrană care urmează să fie acordată pentru o perioadă lucrată de un an, precum și baza legală a acordării acesteia;

e) orice alte drepturi în bani și/sau în natură, dacă este cazul, precum și baza legală a acordării acestora;

f) orice informații cu privire la posibile limitări ale venitului salarial, precum și baza legală a acestora.

ART. 34

(1) Personalul didactic-auxiliar din învățământ beneficiază de gradație de merit, acordată prin concurs. Această gradație se acordă pentru 16% din posturile didactice-auxiliare existente la nivelul instituțiilor de nivel superior și bibliotecilor centrale universitare și reprezintă o creștere cu 25% a salariului de bază deținut. Gradația de merit se atribuie pe o perioadă de 5 ani.

(2) Metodologia și criteriile de acordare a gradației de merit se elaborează de către Ministerul Educației și Cercetării pentru bibliotecile centrale universitare.

(3) Pentru personalul (didactic auxiliar, de cercetare și nedidactic) angajat, Consiliul de Administrație poate stabili salarii diferențiate, cu o creștere de până la 30% a salariului de bază deținut, în funcție de specificul activității desfășurate și de calitatea acesteia. Sumele pentru aceste salarii se vor plăti exclusiv din venituri proprii (conform Anexei nr. I, Familia ocupațională de funcții bugetare "ÎNVĂȚĂMÂNT", L nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, conform prevederilor legale), în limita bugetului aprobat de Ministerul Educației, cu acest scop.

(4) În cazul în care unele drepturi salariale sunt stabilite prin lege între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective în Comisia paritară a BCUT care se vor aproba de către Consiliile de Administrație.

(5) Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” va acorda personalului din venituri proprii, și alte sporuri, indemnizații și drepturi salariale suplimentare, în condițiile legii.

(6) Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” convine ca personalul din cadrul acesteia, să beneficieze, în condițiile legii, de un fond de cercetare pentru excelență academică, din venituri proprii, prin care să se deconteze cheltuielile:

- de participare la conferințe științifice naționale sau internaționale, la care comunicările sunt publicate în volume indexate Web of Science (WOS) sau în baze de date internaționale (BDI);

- de editare a cursurilor și cărților de specialitate în edituri recunoscute CNCS și internaționale.

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature block for unit representative]

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature block for union representative]

ART. 35

(1) Personalul care deține titlul științific de doctor în domeniul în care își desfășoară activitatea beneficiază, doar la funcția de bază, de prevederile art. 14, din Legea nr. 153/2017.

(2) Pentru activitatea desfășurată de către persoanele cu handicap grav sau accentuat, în cadrul programului normal de lucru se acordă un spor de 15% din salariul de bază, conform L. 153/2017, art. 22, capitolul 2, secțiunea 3, pe baza unor documente justificative. Categoriile de persoane cu handicap care vor beneficia de acest spor sunt stabilite de legile în vigoare.

(3) Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” acordă, la funcția de bază, o singură indemnizație de vacanță, după caz, sub formă de vouchere, în conformitate cu prevederile legale

(4) a) Întregul personal al Bibliotecii Centrale Universitare „Eugen Todoran”, în activitate sau pensionat, precum și copiii acestora sunt scutiți de plata taxelor percepute pentru accesul în bibliotecă, precum și copii orfani ai personalului.

b) Copiii personalului din Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” aflat în activitate sau pensionat după cel puțin 10 ani de activitate pot fi scutiți de plata taxelor de înscriere la concursurile de admitere în învățământul superior și pot beneficia de gratuitate la cazarea în cămine și internate, la propunerea Consiliului de Administrație și cu aprobarea Senatelor din instituțiile de învățământ superior.

(5) Părțile contractante convin ca personalul din Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” să beneficieze, în condițiile legii, de următoarele drepturi:

a) tichete de creșă, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice;

b) salariații care se pensionează având vechime în Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” mai mare de 10 ani, să primească o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată, cu mențiuni personalizate;

c) Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” va acorda, în cazul în care nu sunt asigurate de la bugetul de stat, tichete de masă tuturor salariaților, din veniturile proprii, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

(6) a) Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare sau penibile, salariații beneficiază de un spor la salariul de bază, în condițiile legii;

b) în caz de deces al unui salariat, moștenitorii legali beneficiază de un ajutor în cuantum de 5 salarii ale persoanei decedate din bugetul asigurărilor sociale, în situația în care acestea sunt reglementate prin acte normative specifice.

c) în caz de deces al unui membru de familie se acordă un ajutor de deces conform prevederilor legale.

(7) Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” asigură resursa umană pentru a calcula și/sau a depune:

a) contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensile facultative de către Reprezentanți unitate,

Reprezentanti Sindicat,

(Numele si prenumele /semnătura)

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the unit representative]

[Redacted signature area for the union representative]

Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate, stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de către angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană;

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

c) deducerile privind contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilatic sau terapeutic, conform legislației în vigoare, în limita echivalentului în lei a 100 euro anual pentru fiecare persoană.

(8) Salariații Bibliotecii Centrale Universitare „Eugen Todoran” care, în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, au nevoie de dispozitive de corecție a vederii pot beneficia de decontarea contravalorii dispozitivelor optice corective în limita sumei de 500 lei în concordanță cu H.G. nr.64/2005, în limita fondurilor disponibile.

(9) Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” poate sprijini sindicatul, din cadrul acesteia pentru organizarea unor evenimente, cum ar fi: Ziua Femeii, Ziua Bărbatului, 1 Iunie, Crăciunul și Anul Nou etc, prin acordarea unor ajutoare sociale din venituri proprii, conform legilor în vigoare.

CAPITOLUL V

Sănătatea și securitatea în muncă

ART. 36

(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 nicio 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 angajator.

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

(4) 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.

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature block for Unit Representative]

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature block for Union Representative]

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

ART. 37

(1) Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă care au condiții normale, deosebite și speciale, conform Legii nr. 360/2023 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Locurile de muncă care au condiții deosebite sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Locurile de muncă care au condiții speciale sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 1.284/2011 privind stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă care au condiții speciale prevăzute de art. 30 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, conform Regulamentului în vigoare.

ART. 38

(1) Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” cu consultarea Sindicatului Bibliotecarilor din Biblioteca Centrală Universitară va nominaliza locurile de muncă în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale, în condițiile legii.

(2) Angajatorul împreună cu sindicatul vor evalua, în condițiile legii, locurile de muncă nominalizate la alin. (1).

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

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

ART. 39

(1) Pentru prestarea activității în locurile de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, vătămătoare, penibile sau altele asemenea, salariații beneficiază, după caz, în condițiile legii, de: sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, echipamente și materiale de protecție gratuite. Durata redusă a timpului de lucru se stabilește în condițiile prevederilor Legii nr. 31 din 1991, privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi, și a O.U.G nr. 99 din 2000 privind măsurile ce se aplică pe perioada temperaturilor extreme.

(2) 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.

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the unit representative]

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the union representative]

(3) Categoriile de personal, locurile de muncă, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc de către Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” în limita prevederilor din Regulamentul prevăzut la art. 23 din Legea 153/2017, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens.

ART. 40

(1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate a muncii. În acest scop, conducerea Bibliotecii Centrale Universitare „Eugen Todoran” va prevedea în proiectele de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție, protecția colectivă fiind prioritară.

(2) (a) BCUT va deconta lucrătorilor care folosesc în mod obișnuit un echipament cu ecran de vizualizare pe o durată semnificativă a timpului normal de lucru achiziția de dispozitive de corecție speciale, în limita sumei de 500 lei/persoană în conformitate cu art. V alin. (1)-(3) din OUG nr. 53/2024 privind măsuri referitoare la salarizarea personalului din unele sectoare de activitate bugetară, precum și reglementarea unor aspecte organizatorice.

(b) Angajații sunt obligați să poarte echipamentul de protecție așa cum au fost instruiți și de fiecare dată când situația o impune.

(c) Angajații sunt obligați să folosească materialele igienico-sanitare puse la dispoziție de către angajator, așa cum au fost instruiți, și de fiecare dată când situația o impune.

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

(4) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la sănătatea și securitatea în muncă atrage răspunderea disciplinară, administrativă, patrimonială, civilă sau penală, după caz, potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006. Nerespectarea obligațiilor ce revine angajatorului privind protecția salariaților în procesul muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare.

(5) Angajatorul are obligația să supună controlului medical anual întregul personal angajat, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea anuală a unui set de analize medicale, specifice fișei postului, în condițiile prevăzute de legislația muncii.

ART. 41

(1) La nivelul Bibliotecii Centrale Universitare „Eugen Todoran” se va constitui un comitet de securitate și sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul sănătății și securității în muncă. Modalitatea de constituire a acestuia și timpul de muncă afectat activității în comitetul de securitate și sănătate în muncă - considerat timp efectiv lucrat - vor fi stabilite de angajator.

(2) 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.

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

Reprezentanți unitate,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature block for Unit Representative]

Reprezentanți Sindicat,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature block for Union Representative]

(4) Organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă este cuprinsă în regulamentul intern care se vor aduce la cunoștința salariaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul instituției.

(5) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

ART. 42

În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- întreținerea ordinii și curățeniei la locul de muncă;
- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu - iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații - în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, laboratoare, ateliere, birouri etc.;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor iritante sau/și poluante.

La nivelul Bibliotecii Centrale Universitare „Eugen Todoran” aceste măsuri se stabilesc de către conducerea instituției și de către sindicatul reprezentativ sau reprezentanții salariaților, după caz în condițiile legii.

ART. 43

(1) Angajatorul va organiza la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

(2) Examinarea medicală are ca scop și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă. Personalul din BCUT, beneficiază de completarea gratuită a dosarelor de sănătate de către medicul de medicină a muncii, sumele necesare în acest sens fiind asigurate potrivit legii.

(3) Refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta la examinarea medicală, la solicitarea angajatorului, constituie abatere disciplinară gravă.

ART. 44

Angajatorii au obligația să pună la dispoziție și să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

ART. 45

(1) Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” 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) Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” va asigura, cu acordul Sindicatului, trecerea salariaților care au recomandare medicală în alte locuri de muncă, cu prioritate pe posturi vacante, și după caz, recalificarea profesională a acestora.

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unit Representative]

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Syndicate Representative]

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

ART.46

Personalul din învățământ și din biblioteci centrale universitare beneficiază de o compensație de la bugetul asigurărilor sociale de 50% din valoarea cazării, a mesei și a tratamentului în bazele de odihnă și tratament, precum și alte spații contractate de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale. În acest sens, Ministerul Educației și Cercetării va sprijini demersurile F.N.S. Alma Mater în vederea obținerii unui număr cât mai mare de bilete de odihnă și tratament pentru salariații din învățământ în perioada vacanțelor școlare.

CAPITOLUL VI

Contractul individual de muncă

ART. 47

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

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

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

ART. 48

(1) Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

(2) Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(3) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor, în condițiile art. 57(2) din Codul muncii.

(4) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită conform art. 57 alin. (3) din Codul muncii.

(5) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri, conform art. 57 alin. (4) din Codul muncii.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia, se poate face prin acordul părților, conform art. 57 alin. (6) Codul muncii.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească, conform art. 57 alin. (7) din Codul muncii.

Reprezentanți unitate,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the unit representative]

Reprezentanti Sindicat,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the union representative]

ART. 49

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

(2) Modificările apărute în condițiile schimbării legislației cu privire la încadrarea personalului plătit din fondurile publice vor fi aduse la cunoștința angajaților prin încheierea de acte adiționale la CIM-ul existent.

(3) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă.

ART. 50

(1) În Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran”, contractele individuale de muncă se încheie între director și salariați.

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

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

ART. 51

(1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.

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

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

ART. 52

(1) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația, sub sancțiunea prevăzută de art. 19 din Codul muncii, de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

ART. 53

(1) Posturile vacante sau temporar vacante care nu au putut fi ocupate, în condițiile legii, prin concurs sau examen, pot fi ocupate în regim de cumul, conform Legii privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

(2) În situația în care nu există posturi vacante sau temporar vacante, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în grade sau trepte profesionale se face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior, potrivit dispozițiilor HOTĂRÂRII Nr. 1336/2022 din 28 octombrie 2022 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind organizarea și dezvoltarea carierei personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.

(3) În situațiile prevăzute la alin. (1), la încheierea contractului individual de muncă, salariatul va fi asistat, la cerere, de reprezentantul desemnat al Sindicatului, pentru membrii de sindicat.

ART. 54

Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat sunt stabilite în cadrul prezentului contract colectiv de muncă. Contractul colectiv de muncă la nivelul unității poate stabili drepturile și obligațiile numai în limitele și condițiile prevăzute de lege.

Reprezentanți unitate,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unit Representative]

Reprezentanti Sindicat,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Syndicate Representative]

ART. 55

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

ART. 56

(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 de muncă sau la drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

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

(4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

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

(6) În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie odată cu acordul de voință al părților.

(7) Dacă contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data aducerii la cunoștință, în scris, salariatului.

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

ART. 57

(1) Delegarea sau detașarea salariaților se face în condițiile stabilite de Codul muncii, precum și de prezentul contract colectiv de muncă astfel:

a) angajatorul poate consulta sindicatul semnatar al prezentului contract și salariatul, în legătură cu intenția de detașare a oricărui salariat care face parte din respectivul sindicat, în altă unitate;

b) în situația în care un membru de sindicat refuză detașarea dispusă, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizației sindicale din care face parte pentru a-l susține în fața angajatorului;

c) pe perioada detașării, salariatul are dreptul să primească din partea angajatorului la care s-a dispus detașarea, contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport și cazare, conform art. 46 alin. (4) și art. 47 din Codul muncii o indemnizație de delegare, conform prevederilor legale în vigoare, în baza art. 44 alin. (2) din Codul muncii.

Reprezentanți unitate,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the unit representative]

Reprezentanți Sindicat,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for the union representative]

d) pe perioada detașării, salariatul care este membru de sindicat păstrează calitatea de membru de sindicat, cu toate drepturile și obligațiile corelative.

e) pe perioada detașării, angajatorul la care s-a dispus detașarea va vira în contul Sindicatului Bibliotecarilor din Biblioteca Centrală Universitară toate datoriile legate de cotizația acestuia, la cererea salariatului-membru de sindicat sau al sindicatului.

(2) Pentru prelungirea perioadei de delegare a unui salariat, angajatorul va solicita acordul salariatului în conformitate cu Codul Muncii.

ART. 58

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

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

(3) Pe durata suspendării, pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă sau contractelor individuale de muncă.

(4) 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.

(5) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă angajatorul nu poate opera nicio modificare a contractului individual de muncă decât cu acordul angajatului.

ART. 59

(1) Personalul care beneficiază de pensie de invaliditate de gradul III cu drept de a presta activitate în învățământ maxim jumătate de normă i se încheie act adițional la contractul individual de muncă, având ca obiect reducerea timpului de muncă pe perioada invalidității.

(2) Personalul care beneficiază de pensie de invaliditate gradul II, respectiv gradul I i se va rezerva postul pe durata invalidității. Contractul său de muncă este suspendat până la data la care medicul expert al asigurărilor sociale emite decizia prin care constată redobândirea capacității de muncă și deci încetarea calității de pensionar. Rezervarea postului încetează și de la data emiterii, de către medicul expert al asigurărilor sociale, a deciziei prin care se constată pierderea definitivă a capacității de muncă.

(3) Dispozițiile alin. (1) se aplică în mod corespunzător personalului didactic auxiliar, de cercetare și personalului administrativ, aceștia urmând a fi reintegrați pe funcția/postul deținut la data pierderii capacității de muncă sau, în caz contrar, pe un post corespunzător studiilor și aptitudinilor profesionale ale acestora.

ART. 60

(1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de cel puțin 75% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile care se includ în salariul de bază.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Reprezentanți unitate,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unit Representative]

Reprezentanți Sindicat,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Syndicate Representative]

(3) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

ART. 61

Contractul individual de muncă poate înceta:

- de drept;
- ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, potrivit legii.
- cu excepțiile prevăzute la art. 56 (c) din Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare

ART. 62

(1) Este interzisă concedierea salariaților:

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

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

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

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

b) pe durata concediului pentru carantină;

c) pe durata în care salariața este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) pe durata concediului de acomodare în caz de adopție;

h) pe durata efectuării concediului de odihnă;

i) pe durata suspendării contractului individual de muncă.

j) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

k) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat.

ART. 63

(1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau contractual colectiv de muncă au fost prevăzute asemenea interdicții.

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

(3) Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la Sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă.

Reprezentanți unitate,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unit Representatives]

Reprezentanti Sindicat,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Union Representatives]

ART.64

Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de șomaj, fără consultarea Sindicatului în ceea ce privește protecția socială a salariaților, cu respectarea legislației în vigoare.

ART. 65

(1) În cazul concedierii unui membru de sindicat pentru motive care nu țin de persoana salariatului, angajatorul va notifica, în scris, intenția de concediere sindicatului din care face parte salariatul, înainte de emiterea deciziei de încetare.

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

(3) În situația în care salariatul este declarat inapt profesional din motive medicale, angajatorul îi va asigura, în limita posibilităților, un alt loc de muncă. Angajatorul care nu dispune de locuri de muncă vacante, precum și în cazul salariaților concediați pentru motive care nu țin de persoana acestora, angajatorul va înștiința agenția locală de ocupare a forței de muncă, în vederea redistribuirii salariatului corespunzător pregătirii profesionale și/sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicina muncii.

(4) În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, salariatul beneficiază de o compensație, conform legii, în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă, în condițiile art.64 alin. (5) din Codul Muncii.

ART. 66

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

(2) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze jumătate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi care li se cuvin.

(3) Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

(4) Prin acordul părților, se poate renunța la durata preavizului, încetarea contractului de muncă intervenind la data convenită de părți.

Art.67

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

- a) contractele de muncă ale salariaților care solicită plecarea din unitate;
- b) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
- c) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare în anul calendaristic respectiv.

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unit Representative]

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Syndicate Representative]

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

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

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

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

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

ART. 68

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

(2) Hotărârea privind concedierile se adoptă de către conducerea instituției, cu consultarea sindicatului și Consiliului de Administrație de la nivelul instituției și se aprobă prin decizia directorului general.

ART. 69

Dacă Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” 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 înștiința în scris Sindicatul.

ART. 70

(1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorul despre această situație, fără a fi obligați să-și motiveze demisia. Contractul individual de muncă încetează de la data împlinirii termenului de preaviz de 20 zile lucrătoare, pentru salariații cu funcții de execuție și, respectiv, 45 de zile lucrătoare, pentru salariații cu funcții de conducere, cu excepția situațiilor în care angajatorul și angajatul cad de acord asupra unui termen de preaviz mai scurt.

(2) În cazul în care angajatorul refuză înregistrarea demisiei, salariatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.

(3) Salariatul are dreptul de a demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă și prin contractul colectiv de muncă.

ART. 71

Orice încălcare a drepturilor angajaților privind încheierea, executarea și încetarea contractului individual de muncă atrage după sine răspunderea persoanelor vinovate.

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for unit representatives]

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for union representatives]

ART. 72

Litigiile dintre angajați și angajatori în legătură cu încheierea, executarea și încetarea contractului de muncă sunt litigii de muncă și se soluționează de către instanțele judecătorești sau alte organe expres prevăzute de lege.

ART. 73

Termenul de sesizare a organelor de soluționare a litigiilor de muncă este de 30 de zile de la data comunicării în scris a deciziei, în cazul în care legea prevede necesitatea unei comunicări, iar în celelalte cazuri de la data când angajatul a luat cunoștință de măsura sau împrejurarea care a determinat litigiul.

CAPITOLUL VII **Formarea profesională**

ART. 74

(1) Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.

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

- a) participarea la cursuri organizate de asociațiile profesionale sau de furnizorii de servicii de formare profesională din țară și din străinătate;
- b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- c) stagii de practică și de specializare în țară și în străinătate;
- d) formare individualizată;
- e) stagii de perfecționare organizate de organizațiile sindicale reprezentative;
- f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

(3) Formarea profesională se face potrivit prevederilor Legii bibliotecilor, republicate și a altor norme legislative în vigoare.

(4) Formarea profesională poate cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de angajator și Sindicat.

ART. 75

(1) Angajatorul se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea Sindicatului.

(2) Planurile de formare profesională vor face parte integrantă din contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul instituției. Planul de formare profesională pe anul 2026 se va constitui în Anexa nr. 2 la prezentul contract.

(3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de 15 zile de la adoptarea lor, prin afișare la sediul instituției și pe site-ul web al instituției.

(4) Planul anual de formare profesională poate cuprinde și programe de formare profesională privind competențe digitale și utilizare responsabilă a Inteligenței Artificiale.

(5) Participarea la aceste programe se consideră activitate profesională recunoscută în cadrul planului individual de dezvoltare.

Reprezentanți unitate,

(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unitate]

Reprezentanți Sindicat,

(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Sindicat]

ART. 76

Angajatorul va suporta toate cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagiile de formare profesională inițiate de către acesta, în condițiile legii.

ART. 77

(1) Salariații care participă la stagii sau cursuri de formare profesională, care presupun scoaterea parțială sau totală din activitate, beneficiază de drepturile salariale prevăzute de art. 197 din Codul muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 198 din Codul muncii.

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

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

(4) Angajatul care a beneficiat de un curs de formare/calificare/perfecționare plătit de către angajator are obligația de a rămâne în instituție pentru perioada de timp prevăzută în actul adițional încheiat la Contractul individual de muncă.

ART. 78

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

(2) 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.

ART. 79

Angajatorul se obligă să consulte Sindicatul în situația încheierii contractelor de adaptare profesională.

ART. 80

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se face pentru fiecare salariat, în raport cu realizarea obiectivelor individuale, pe baza criteriilor de performanță stabilite conform legii.

(2) Perioada de evaluare este cuprinsă între 1 ianuarie - 31 decembrie.

(3) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează de către evaluator, respectiv de către șeful ierarhic superior, în condițiile legii.

(4) Evaluarea performanțelor profesionale individuale se realizează prin raportarea criteriilor de performanță, stabilite conform legii, la gradul de îndeplinire a obiectivelor individuale prevăzute pentru perioada evaluată, prin notarea criteriilor și stabilire a calificativului.

(5) Rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale, precum și unele concluzii, se aduc la cunoștința salariatului evaluat de către cel care realizează evaluarea, acesta având obligația de a consemna în raportul de evaluare punctul de vedere al celui evaluat (în cazul în care între evaluator și evaluat există diferențe de opinie pe care evaluatorul nu și le însușește).

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unit Representative]

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Syndicate Representative]

ART. 81

(1) Serviciul resurse umane va gestiona procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale în condițiile legii.

(2) Contestațiile referitoare la calificativele acordate cu ocazia evaluării performanțelor profesionale individuale se formulează în termen de cinci zile de la luarea la cunoștință de către salariatul evaluat.

(3) Contestațiile se adresează angajatorului sau, dacă este cazul, instanței de judecată competente.

(4) Angajatorul va soluționa contestațiile în zece zile calendaristice, comunicând rezultatul salariatului.

(5) Angajatorul poate consulta comisia paritară.

(6) Salariatul nemulțumit de modul de soluționare a contestației formulate se poate adresa instanței de judecată competente, în condițiile art. 268 din Codul muncii.

CAPITOLUL VIII

Utilizarea inteligenței artificiale în activitatea academică

ART. 82

(1) Prezentul capitol reglementează condițiile de utilizare a instrumentelor de inteligență artificială (IA) în activitățile de bibliotecă, de cercetare științifică, administrative și de management din cadrul bibliotecilor care au sindicate afiliate la FNS Alma Mater; dispozițiile se aplică întregului personal didactic auxiliar, de cercetare și administrativ.

(2) Scopul reglementării este asigurarea unei utilizări responsabile, etice și transparente a tehnologiilor IA, cu respectarea legislației naționale și europene.

ART. 83

(1) Utilizarea IA se va face în conformitate cu principiile eticii academice, integrității științifice, protecției datelor și respectului față de drepturile de autor.

(2) IA are rol de instrument de sprijin și nu poate substitui judecata profesională, creativitatea sau evaluarea academică umană.

(3) Orice conținut generat parțial sau total cu ajutorul IA trebuie să menționeze această contribuție în mod explicit.

ART. 84

(1) Personalul din Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” are dreptul:

- a) să beneficieze de formare profesională în domeniul utilizării etice și eficiente a IA;
- b) să refuze folosirea IA în activități care ar putea afecta calitatea actului lucrativ, integritatea sau activitatea administrativă;
- c) să solicite sprijin tehnic și consultanță privind implementarea IA în activitățile proprii.

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unit Representative]

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Syndicate Representative]

(2) Personalul din Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” este încurajat să utilizeze instrumente IA în scop științific sau administrativ, cu respectarea normelor interne, dacă angajatorul implementează astfel de instrumente.

ART. 85

(1) Angajatorul se obligă să:

- a) asigure infrastructura tehnologică necesară utilizării sigure a IA;
- b) elaboreze politici și proceduri interne privind utilizarea IA în activitate;
- c) asigure instruirea periodică a personalului în domeniul IA;
- d) respecte normele privind protecția datelor (GDPR) și securitatea informațională;
- e) nu impună folosirea IA fără pregătirea corespunzătoare a personalului.

(2) Drepturile angajatorului sunt:

- a) să implementeze IA în activitățile curente;
- b) să verifice modalitatea în care personalul din instituție utilizează corespunzător IA în activitatea curentă.

ART. 86

(1) Utilizarea IA în elaborarea materialelor științifice se va face cu menționarea sursei și a rolului IA;

(2) Entitățile menționate în anexa nr. 2 pot adopta regulamente specifice privind utilizarea IA în procesul educațional.

CAPITOLUL IX

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

ART. 87

(1) În Consiliul de Administrație vor fi prezenți ca invitați la ședință, reprezentanții Sindicatului, atunci când ordinea de zi cuprinde probleme legate de personal.

(2) Înștiințarea Sindicatului privind întrunirea comisiei paritare, consiliului de administrație, comisiei de etică și disciplină, se face cu cel puțin 72 de ore înaintea ședinței, comunicând ordinea de zi și documentele care vor fi discutate.

(3) Hotărârile Consiliului de Administrație, ce vizează problemele legate de personal, vor fi aduse la cunoștință salariaților prin grija angajatorului.

(4) Angajatorul sprijină participarea reprezentanților sindicatului la conferințe, seminarii, workshop-uri.

ART. 88

Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute în Legea dialogului social nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare, angajatorul va pune la dispoziția Sindicatului accesul la informațiile și documentele solicitate în scris de aceștia, reprezentanții sindicali având obligația de a păstra confidențialitatea datelor care le-au fost transmise cu acest caracter.

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unit Representative]

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Syndicate Representative]

ART. 89

(1) Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” asigură gratuit, în incintă, pentru activitatea sindicatelor, spațiul și mobilierul necesare, acces la echipamentul de birotică (fax, copiator și altele cu caracter administrativ), precum și suportul tehnic pentru informarea curentă a membrilor de sindicat, în rețeaua Intranet a unității.

(2) Baza materială, proprietatea Bibliotecii Centrale Universitare „Eugen Todoran”, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de Sindicat.

ART. 90

(1) La cererea Sindicatului și cu acordul scris al membrilor de sindicat, conducerea Bibliotecii Centrale Universitare „Eugen Todoran” va accepta încasarea cotizației membrilor de sindicat pe stat de plată, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor sindicale, vor fi virate în contul Sindicatului.

(2) Cotizația plătită de membrii Sindicatului în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

ART. 91

Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților Sindicatului de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractele colective de muncă și în contractele individuale de muncă.

ART. 92

În funcție de activitatea curentă din cadrul bibliotecii, angajații vor îndeplini temporar orice alte sarcini, în legătură cu activitatea de bază prestată și compatibile cu funcția, pregătirea și competențele profesionale.

ART. 93

(1) Angajatorul și Sindicatul își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă se aplică și sunt obligatorii pentru angajator, sindicat și angajați.

(3) Pentru reprezentanții Sindicatului, participant în comisiile care funcționează la nivelul ministerelor, angajatorul se obligă să aprobe participarea acestora la ședințele comisiilor, fără afectarea drepturilor salariale.

(4) a) Membrii organelor de conducere ale Sindicatului li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

b) Constrângerea și condiționarea membrilor aleși în organele de conducere ale Sindicatului, cu măsura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de măsuri disciplinare pentru motive ce țin de exercitarea drepturilor sindicale, vor constitui motivul declanșării plângerii penale împotriva angajatorului și acțiunii civile în instanța judecătorească competentă.

c) Angajatorul va dispune măsuri disciplinare conform legii, împotriva celor care practică intimidarea membrilor de sindicat, adoptând măsuri legale cu respectarea dispozițiilor din Legea dialogului social nr.367/2022, cu modificările și completările ulterioare și ale art. 247 din Codul Muncii.

(5) a) Angajatorul recunoaște drepturile salariaților reprezentați de Sindicatul afiliat la F.N.S. Alma Mater de a susține și de a participa neîngrădit la acțiuni sindicale, potrivit prevederilor legale.

Reprezentanți unitate,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unit Representative]

Reprezentanti Sindicat,

(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Syndicate Representative]

b) Angajatorul se obligă să ia măsuri disciplinare, cu respectarea art. 247(2) din Codul Muncii împotriva celor care încearcă sau împiedică exercitarea dreptului de participare a salariaților la acțiuni sindicale, organizate în condițiile legii.

ART. 94

Sindicatul Bibliotecarilor din Biblioteca Centrală Universitară Timișoara recunoaste dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

ART. 95

(1) Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” și Sindicatul Bibliotecarilor din Biblioteca Centrală Universitară Timișoara se recunosc drept parteneri de dialog social permanent.

(2) Părțile semnatare ale prezentului Contract Colectiv de Muncă se obligă să asigure un climat normal de muncă în Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” cu respectarea prevederilor legale, a contractului colectiv de muncă, a regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor tuturor salariaților din cadrul bibliotecii.

(3) Ca urmare a participării la activitatea de dialog social, monitorizare și evaluare a componenței sindicale, personalul din Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran”, poate fi degrevat total sau parțial de norma de activitate, conform prevederilor legale.

ART. 96

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

ART. 97

(1) Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu cele ale prezentului contract colectiv de muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia.

(2) Angajatorul va încheia contracte individuale de muncă numai pentru salariații nou-angajați.

ART. 98

(1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea Sindicatului, conform legii.

(2) Sindicatul participă, prin reprezentanții legali, la elaborarea Strategiei de dezvoltare a instituției cu propuneri vizând activitatea profesională, economică, culturală și socială.

ART. 99

Prezentul contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare/postare pe site / Intranet, prin grija angajatorului.

Încheiat astăzi _____, în 3 exemplare originale.

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

ANEXA 1

REGULAMENT privind organizarea și funcționarea comisiei paritare

Comisia paritară, la nivelul BCUT, va fi compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai sindicatului afiliat la F.N.S. Alma Mater, desemnați de fiecare parte în termen de 14 zile de la data intrării în vigoare a contractului colectiv de muncă.

Comisia paritară este împuternicită să analizeze și să rezolve totalitatea problemelor ce apar în aplicarea contractului colectiv de muncă, la solicitarea uneia dintre părți.

Comisia se va întruni la cererea oricărei părți, în termen de cel mult cinci (5) zile lucrătoare de la înregistrarea cererii. Comisia paritară funcționează valabil în prezența a cel puțin 3/4 din totalul membrilor și ia hotărâri cu majoritatea simplă a voturilor celor prezenți.

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

Comisia va fi prezidată, alternativ, de către un reprezentant al fiecărei părți, ales în ședința respectivă.

Hotărârea adoptată potrivit punctelor 2 și 3 este obligatorie pentru părțile contractante.

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

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

Procese-verbale ale comisiei paritare vor fi puse la dispoziția sindicatelor într-un termen maxim de 7 zile lucrătoare de la adoptare.

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unitate]

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Sindicat]

ANEXA 2

ACTIVITĂȚI METODOLOGICE 2026

Plan de dezvoltare profesională a angajaților din Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran”

Bibliotecarii au diverse probleme cu care se confruntă în activitatea zilnică. Din acest motiv se impune elaborarea unui plan de formare și dezvoltare profesională, periodic pentru a putea soluționa aceste situații.

În funcție de mai mulți factori – printre care numărul de cursanți, programul de lucru (de câteva ore sau mai multe zile), logistică, eventuale costuri pentru materiale, suporturi de curs etc., se organizează cursuri sau sesiuni de formare/actualizare a cunoștințelor.

În Biblioteca Centrală Universitară „Eugen Todoran” formarea profesională se poate desfășura în condiții bune cu precădere în perioada vacanțelor. Datorită structurii anului universitar, programul de lucru prelungit nu permite participarea unui număr mai mare de angajați din partea celor care lucrează cu publicul. Soluția la această problemă este organizarea de sesiuni de formare online în perioada de desfășurare a cursurilor, sau de cursuri de formare în lunile de vacanță.

Pentru anul 2026 se vor organiza, pentru personalul bibliotecii, mai multe cursuri de formare profesională. Aceste cursuri/sesiuni de formare își propun să:

- sporească abilitățile de utilizare a softului de bibliotecă specific;
- pregătească bibliotecarii mai tineri să preia responsabilitățile celor care se vor pensiona în următorii doi ani;
- îmbunătățească procesele de lucru din cadrul fiecărui sector de activitate;
- conducă la o mai bună comunicare interpersonală;
- ajute la o mai bună colaborare și cooperare între toate compartimentele bibliotecii;
- informarea întregului colectiv cu privire la politica instituțională;
- corelarea activităților între compartimentele profesionale;
- formarea unei imagini pozitive a bibliotecii;
- contribuie la dezvoltarea profesională a fiecărui participant.

1. Întâlniri profesionale lunare în perioada martie-iulie și octombrie-decembrie 2026

- Utilizarea Inteligenței Artificiale în bibliotecă

Reprezentanți unitate,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for unit representatives]

Reprezentanți Sindicat,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for union representatives]

- Diverse teme profesionale propuse spre dezbatere de către colegii din bibliotecă (se organizează un Workshop profesional lunar)

2. Propunere de participare la cursuri și activități pe teme profesionale organizate de asociațiile profesionale:

a) ABR formare profesională pentru bibliotecari

b) ANBPR – cursuri la care bibliotecarii se pot înscrie:

CURSURI: https://abr-ro.ro/ro/formare/cursuri-de-perfectionare/0/oferta-de-cursuri-online_

TEMA CURSULUI / ACTIVITĂȚII PROFESIONALE			
Coordonator/Formator	Data / Interval orar	Data limită înscriere	
BIBLIOTECI INTERCULTURALE: BIBLIOTECA ROMĂ PENTRU COPII			
drd. Arina Stoenescu Universitatea Södertörn, Stockholm	26 februarie 2026 17-19	24 februarie 2026	
CONFLICTUL INTER-GENERAȚIONAL ÎNTRE MIT ȘI REALITATE ÎN SOCIETATEA DIGITALĂ			
Conf. univ. dr. Maria Micle Universitatea de Vest Timișoara	27 martie 2026 17-19	24 martie 2026	
SERVICII DE BIBLIOTECĂ ADAPTATE TRANSFORMĂRII DIGITALE			
Drd. Kinga Tamas BCU Cluj-Napoca	22 aprilie 2026 17-19	19 aprilie 2026	
GESTIONAREA RESURSELOR ELECTRONICE			
Dr. Lenuța Ursachi Biblioteca Universității Dunărea de Jos, Galați	20 mai 2026 17-19	17 mai 2026	
CDI – SPAȚIU DE FORMARE A COMPETENȚELOR DIGITALE ȘI INFORMAȚIONALE DE LA CADRE EUROPENE LA REZULTAT			
Lector univ. dr. Silviu Borș Universitatea Lucian Blaga, Sibiu	3 iunie 2026 17-19	31 mai 2026	

Reprezentanți unitate,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Unit Representative]

Reprezentanți Sindicat,
(Numele și prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for Syndicate Representative]

3. Prezentări de baze de date științifice organizate de furnizori

4. Probleme de descriere a publicațiilor în softul de bibliotecă ALEPH, modulul catalogare.

5. Sesiuni de instruire organizate de bibliotecarii cu experiență pentru noii angajați sau pentru formarea profesională continuă a angajaților din subordine:

I. Revizuirea informațiilor de pe site-ul bibliotecii:

- Servicii
- Tipuri de abonamente
- Perioade de înscriere
- Tarife
- Ghidul bibliotecii

II. Realizarea de bibliografii în format digital

III. Resursele electronice – prezentare general

IV. Consiliere informațională și bibliografică

V. Procesul de scanare și copiere: procedură și standard agreate în bibliotecă

VI. Item de carte și periodice

VII. Descriere de periodice

VIII. Servicii și tarife practicate în anul universitar 2026-2027.

Reprezentanți unitate,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for unit representative]

Reprezentanti Sindicat,
(Numele si prenumele /semnătura)

[Redacted signature area for union representative]