



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ UNIC LA NIVELUL UNIVERSITĂȚII INTERNAȚIONALE DANUBIUS

Înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă, Galați cu nr. **34** din data de **13.03.2025**.
În temeiul drepturilor garantate de Constituția României, al prevederilor art. 129 din Legea dialogului social nr. 367/2022, republicată și al Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată cu modificările și completările ulterioare, s-a încheiat prezentul Contract colectiv de muncă unic la nivelul Universității Internaționale Danubius, între: **Universitatea Internațională Danubius**, reprezentată de dl.conf.univ.dr. Corneliu-Andy Pușcă, în calitate de Președinte al Consiliului de Administrație și de dl. Steve O Michael, în calitate de Rector, și **reprezentantul salariaților Universității Internaționale Danubius**, respectiv: Nicoleta Cocu.

CAPITOLUL 1. DISPOZIȚII GENERALE

ART 1

- (1) Părțile contractante, recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă la nivelul Universității Internaționale Danubius și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.
- (2) De prevederile prezentului Contract colectiv de muncă unic la nivelul Universității Internaționale Danubius beneficiază toți angajații universității, fără nici o discriminare, conform art. 101, alin. (1), litera a) din Legea dialogului social nr. 367/2022, republicată.
- (3) Structurile de conducere și/sau executive ale universității promovează dialogul social în relațiile cu reprezentanții salariaților din universitate, bazat pe transparență decizională, pentru realizarea unui consens instituțional.
- (4) Prezentul contract se încheie pentru perioada cuprinsă între data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă Galați, **2 ani** cu posibilitatea revizuirii anuale, prin negocieri colective, conform prevederilor legale.

ART 2

- (1) Contractul colectiv de muncă la nivelul Universității Internaționale Danubius cuprinde drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților, conform prevederilor legale aplicabile.
- (2) Contractul colectiv de muncă unic la nivelul Universității Internaționale Danubius are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și ale salariaților Universității și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.
- (3) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg prin prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din contract.



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

ART 3

- (1) Dacă niciuna din părți nu denunță contractul cu cel puțin 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește cu 12 luni.
- (2) Negocierile pentru următorul Contract colectiv de muncă la nivelul Universității Internaționale vor începe cu cel puțin 45 de zile calendaristice înainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului contract.

ART 4

- (1) Orice cerere de modificare și/sau completare a prezentului contract va face obiectul unei negocieri.
- (2) Cererea de modificare și/sau completare se aduce la cunoștință în scris celeilalte părți cu cel puțin 45 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor.
- (3) Modificările și/sau completările aduse prin acte adiționale ale prezentului contract colectiv de muncă produc aceleași efecte ca și contractul, de la data înregistrării lor la ITM Galați.

ART 5

Universitatea Internațională Danubius va pune la dispoziția acestora, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de data fixată pentru negocieri, informațiile și documentele necesare fundamentării datelor privind negocierea.

ART 6

Suspendarea sau încetarea contractului colectiv de muncă are loc potrivit legii.

ART 7

- (1) Interpretarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă se face prin consens.
- (2) Dacă nu se realizează consensul, clauzele vor fi interpretate conform regulilor de drept comun.

ART 8

Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

ART 9

Părțile convin să se informeze și să se consulte reciproc în toate cazurile în care se inițiază acte normative ce privesc relațiile de muncă, cât și cele de interes comun referitoare la activitățile didactice desfășurate în cadrul universității.

ART 10

- (1) Împuterniciții părții semnatare vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate prevederile prezentului contract.
- (2) Părțile semnatare se obligă să transmită celor interesați conținutul prezentului contract colectiv de muncă.

ART 11



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

La angajare și la stabilirea drepturilor salariale individuale, Universitatea Internațională Danubius va respecta dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de tratament față de toți salariații, fără discriminări bazate pe criteria 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.

ART 12

- (1) La Universitatea Internațională Danubius, dreptul angajaților de a înainta sesizări, memorii, reclamații, inclusiv plângeri judiciare vizând instituția Universității Internaționale Danubius și/sau membrii comunității academice ai acesteia, către forurile interne de conducere, diverse organisme ale statului, organizații neguvernamentale, presă, etc. este garantat.
- (2) În exercitarea dreptului în speță, angajații și angajatorul au obligația instituțională de a da dovadă de bună-credință și deontologie și de a reflecta fidel realitatea, cu respectarea prevederilor Regulamentului intern al Universității Internaționale Danubius.

ART 13

Părțile contractante se obligă a colabora pentru asigurarea funcționării instituției în condițiile unui climat intern judicios, corect, demn și plăcut, propice înaltei performanțe instituționale și individuale a angajaților, având la bază următoarele principii:

- Principiul consensualității și al bunei credințe;
- Principiul respectului reciproc între instituție și angajat, respectiv între angajați;
- Principiul deontologiei;
- Principiul libertății academice;
- Principiul egalității de șanse și de tratament;
- Principiul solidarității;
- Principiul transparenței concretizat în asigurarea vizibilității totale a deciziei și a rezultatelor, prin comunicarea periodică și adecvată a acestora;
- Principiul fundamentării deciziilor pe dialog și consultare;
- Principiul libertății de gândire și al independenței față de ideologii, dogme religioase și doctrine politice;
- Principiul libertății de asociere pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor profesionale, sociale, culturale, economice, etc.;
- Principiul răspunderii personale față de instituție și față de societate, pentru activitatea desfășurată în orice plan: didactic, științific, administrativ, etc.;
- Principiul eficienței – în baza căruia se urmărește obținerea de rezultate educaționale maxime, prin gestionarea resurselor existente;

ART 14



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

- (1) În cadrul Universității Internaționale Danubius își desfășoară activitatea următoarele categorii de salariați:
 - Personal didactic;
 - Personal de cercetare, format din cercetători științifici și asistenți de cercetare cu studii superioare, conform prevederilor Legii nr. 199/2023 a învățământului superior privind statul personalului de cercetare-dezvoltare;
 - Personal didactic auxiliar;
 - Personal nedidactic.
- (2) În desfășurarea activităților și în vederea realizării sarcinilor de serviciu ce derivă din legislația în vigoare, contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, respectiv fișa individuală a postului, salariații trebuie să acționeze cu bună-credință, în concordanță cu obiectivele punctuale și generale ale Universității Internaționale Danubius, cu țintele imediate și strategice ale acesteia.
- (3) Corelativ dispozițiilor alin. (2), Universitatea Internațională Danubius, în calitate de angajator va oferi salariaților condițiile de muncă favorabile eficientizării predării, activității științifice și de cercetare, precum și activității administrative.

ART 15

Contractul colectiv de muncă încetează în conformitate cu prevederile legislației în vigoare:

- La termenul pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia;
- La data dizolvării/lichidării Universității;
- Prin acordul părților.

CAPITOLUL 2 - Timpul de muncă și timpul de odihnă. Concediile

ART 16

Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

ART 17

- (1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, realizate în săptămâna de lucru de 5 zile.
- (2) Pentru personalul didactic organizarea timpului de muncă respectă prevederile Legii 199/2023 a învățământului superior, cu privire la norma didactică și repartizarea programului de lucru în cadrul săptămânii, de 40 ore în timpul săptămânii.
- (3) Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, timpul de lucru începe și se termină la orele stabilite de către conducerea universității în Regulamentul intern, și este de regulă, în intervalul: 8,00 – 16,00 de luni până vineri.



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

- (4) În intervalul de timp prevăzut la alin. (2) și (3), salariații se află în timpul programului de lucru, având obligația de a respecta regulile privind disciplina muncii în instituție și de a efectua activitățile necesare îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.

ART 18

- (1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul la 48 de ore consecutive de repaus.
- (2) Repausul săptămânal se acordă, 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, precum și în zilele de sărbători legale, la nivelul universității, zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii sau cumulate pe o perioadă mai mare.

ART 19

- (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- (2) Prin excepție, în cazuri datorate de existența unor lucrări urgente, la solicitarea conducerii Universității, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

ART 20

- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.
- (2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.
- (3) Conducerea universității va aproba individual fiecare cerere prin care angajații doresc un program individualizat de muncă.

ART 21

- (1) Pentru personalul didactic norma universitară cuprinde: norma didactică și norma de cercetare.
- (2) Norma didactică săptămânală se cuantifică în ore convenționale.
- (3) Norma didactică se stabilește conform planului de învățământ și se calculează ca normă medie săptămânală, indiferent de perioada semestrului universitar în care este efectuată. Norma medie săptămânală se stabilește prin împărțirea numărului de ore convenționale din fișa individuală a postului la numărul de săptămâni înscris în planul de învățământ pentru activitatea didactică de predare și de seminar din întregul an universitar.
- (4) Ora convențională este ora didactică de activități de seminar, lucrări practice și de laborator, îndrumare de proiecte de an din învățământul universitar de licență.
- (5) În învățământul universitar de licență, ora de activități de predare reprezintă două ore convenționale.
- (6) În învățământul universitar de master ora de activități de predare reprezintă 2,5 ore convenționale, iar ora de activități de seminar, lucrări practice și de laborator, îndrumare de proiecte de an, reprezintă 1,5 ore convenționale.
- (7) În cazul predării integrale în limbi de circulație internațională, la ciclurile de licență și master, activitățile de predare, seminar sau alte activități pot fi normate cu un coeficient suplimentar multiplicativ de 1,25. Fac excepție de la această prevedere orele de predare a limbii respective.



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

ART 22

(1) Norma didactică cuprinde și următoarele activități, care se evidențiază separat în statul de funcții al personalului didactic:

- a. de îndrumare a elaborării lucrărilor de licență;
- b. de îndrumare a elaborării disertațiilor de master;
- c. participarea în comisiile de susținere a examenelor de finalizare a studiilor universitare de licență/masterat;
- d. alte activități didactice, practice și de cercetare științifică, dezvoltare-inovare înscrise în planurile de învățământ;
- e. de evaluare;
- f. de tutorat, consultații, îndrumarea cercurilor științifice studentești, a studenților în cadrul sistemului de credite transferabile;
- g. de participare la consilii și în comisii în interesul învățământului;

(2) Activitățile de la alin. (1) se normează conform unei metodologii aprobate de Senatul Universității Internaționale Danubius.

ART 23

Norma didactică va fi stabilită în concret pentru fiecare funcție didactică de către Senatul Universității Internaționale Danubius din Galați, cu respectarea prevederilor art. 211 - Legea nr. 199/2023 a învățământului superior.

ART 24

- (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă.
- (2) Repausul pentru luarea mesei este de 30 minute și se include în programul de lucru, de regulă între orele 13,00-13,30, fără a afecta buna desfășurare a activității în cadrul universității.
- (3) Evidența prezenței la serviciu se realizează prin mijloace electronice de înregistrare sau alte metode aprobate, în care personalul își confirmă zilnic prezența la începutul și sfârșitul programului de lucru.
- (4) Situația prezenței la serviciu se întocmește prin fișele colective de pontaj, pe baza condiții de prezență de către conducătorii fiecărui Departament/Serviciu/Compartiment/Birou/etc. și se depune la Departamentul Resurse Umane până în penultima zi lucrătoare pentru luna care s-a încheiat.
- (5) Înscrierile de date false în condica de prezență sau în fișele colective de prezență constituie abatere disciplinară și va fi sancționată conform prevederilor legislației în vigoare și reglementărilor interne ale Universității Internaționale Danubius.

ART 25

Departamentul Financiar Contabil ține evidența concediilor medicale, de studii și fără plată precum și a concediilor de odihnă.

ART 26

(1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:

- 1, 2, 6, 7 și 24 ianuarie;
- Vinerea Mare, prima și a doua zi de Paști;



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

- 1 mai;
 - 1 iunie;
 - prima și a doua zi de Rusalii;
 - 15 august - Adormirea Maicii Domnului;
 - 30 noiembrie - Sf. Andrei;
 - 1 decembrie;
 - prima și a doua zi de Crăciun;
 - două zile pentru fiecare dintre sărbătorile religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine pentru persoanele aparținând acestora.
- (2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.
- (3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

ART 27

- (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau alte situații, după cum urmează:
- | | |
|---|----------------------------------|
| a) Căsătoria salariatului | 5 zile lucrătoare; |
| b) Căsătoria unui copil | 3 zile lucrătoare; |
| c) Căsătoria fraților/surorilor | 3 zile lucrătoare; |
| d) Nașterea unui copil | 5 zile lucrătoare; |
| e) Deces soț/soție/părinți/frați/surori/bunici/socriilor salariatului | 3 zile lucrătoare; |
| f) Donatorii de sânge | 1 zi lucrătoare - conform legii; |
| g) Schimbarea locului de muncă cu schimbarea reședinței | 5 zile lucrătoare. |
- (2) Zilele libere prevăzute la alin. (1) se acordă numai în perioadele în care au avut loc evenimentele respective, la solicitarea salariatului / (ei), în baza documentelor justificative.
- (3) În situația 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.
- (4) Personalul care asigură suplinirea salariaților prevăzuți la alin. (1) va fi remunerat corespunzător pentru activitatea suplimentară prestată/ orele de predare efectuate în locul cadrului didactic beneficiar al zilelor libere plătite.

ART 28

- (1) Salariații, pot presta muncă peste durata normală a timpului de lucru. Această muncă este considerată muncă suplimentară și se compensează cu timp liber corespunzător.
- (2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.
- (3) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 90 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. În aceste condiții salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru. În perioadele de reducere



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

a activității, angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.

ART 29

- (1) În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timp liber corespunzător nu este posibilă în condițiile art. 28 alin. (1) în luna următoare, orele suplimentare vor fi platite salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.
- (2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condițiile prevăzute la alin. (1), se stabilește prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.
- (3) Munca peste durata normală a timpului de lucru poate fi prestată iar sporul prevăzut la art. 29 se poate plăti numai dacă: efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, existând totodată și acordul salariatului.
- (4) Prevederile art. 28 nu se aplică persoanelor salarizate prin plată cu ora sau prin cumul de funcții.

ART 30

- (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) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.
- (4) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

ART 31

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.

ART 32

Salariații de noapte beneficiază de un spor la salariu de 25 % din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată.

ART 33

- (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.
- (2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.
- (3) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului, din categoria personalului didactic auxiliar și nedidactic, una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 10 zile lucrătoare. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.
- (4) Programarea concediilor de odihnă pentru cadrele didactice se face în primele două luni ale anului universitar de către Senatul universității și se dispune prin decizie a rectorului Universității Internaționale Danubius.



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

- (5) Pentru fiecare cadru didactic încadrat după aprobarea programării concediilor de odihnă perioada de concediu se stabilește, în scris, odată cu semnarea contractului individual de muncă.
- (6) Programarea concediilor de odihnă pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic se va face la sfârșitul fiecărui an pentru anul calendaristic următor și se dispune prin decizie a rectorului Universității Internaționale Danubius. Ordinea efectuării concediilor de odihnă va fi stabilită eșalonat în tot cursul anului, ținându-se seama de buna desfășurare a activității, dar și de interesele salariaților.

ART 34

- (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- (2) Salariatul este obligat să efectueze concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.
- (3) Prin excepție de la prevederile alin. (1), 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, se va acorda concediul de odihnă neefectuat de regula într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
- (4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă, proporțional cu perioada efectiv lucrată.

ART 35

- (1) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se acordă proporțional cu perioada prestată într-un an universitar pentru personalul didactic și într-un an calendaristic pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic.
- (2) Pentru personalul didactic, concediul de odihnă are o durată de 44 de zile lucrătoare, de regulă, în perioada vacanțelor universitare.
- (3) Pentru personalul didactic auxiliar și nedidactic, concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:
 1. până la 5 ani vechime - 21 zile lucrătoare;
 2. între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;
 3. peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.
- (4) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

ART 36

- (1) Salariații pensionați (la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, pentru invaliditate, anticipat, anticipat parțial, pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei de pensionare), beneficiază de concediu de odihnă și indemnizație corespunzătoare acestuia pentru perioada de la începutul anului calendaristic/universitar și până la data încetării contractului individual de muncă.
- (2) În cazul în care concediul de odihnă a fost acordat și efectuat pentru întregul an calendaristic/



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

universitar, iar încetarea activității are loc pe parcursul anului calendaristic/universitar, salariatul este obligat să restituie universității partea din indemnizația de concediu corespunzătoare perioadei nelucrate din anul pentru care i s-a acordat acel concediu.

ART 37

Pentru salariații care se încadrează în muncă în timpul anului, durata concediului de odihnă se va stabili proportional cu perioada lucrată de la încadrare și până la sfârșitul anului calendaristic/universitar, respectiv în raport cu vechimea în muncă stabilită potrivit art. 35. alin (2) și (3).

ART 38

- (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.
- (2) Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.
- (3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

ART 39

Concediile de odihnă neefectuate, convenite salariaților cărora le-a încetat contractul individual de muncă, vor fi compensate în bani. Sumele convenite sunt egale cu indemnizația de concediu aferentă perioadei efectiv lucrate.

ART 40

- (1) Dacă în timpul concediului de odihnă intervine una dintre următoarele situații: salariatul se află în concediu medical, este chemat să îndeplinească îndatoriri publice, sau este chemat să satisfacă obligații militare, salariatul urmează sau trebuie să urmeze un curs de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare (în țară ori în străinătate) concediul de odihnă se consideră întrerupt.
- (2) Efectuarea concediului de odihnă se întrerupe și în cazul în care salariața intră în concediu pentru maternitate, ca și în cazul în care salariatul este rechemat prin dispoziție scrisă a conducerii universității pentru nevoi de serviciu neprevăzute, care fac necesară prezența salariatului în universitate.
- (3) În situația rechemării, cei în cauză au dreptul la rambursarea tuturor cheltuielilor de transport, precum și a cheltuielilor legate de efectuarea concediului în altă localitate, egale cu sumele cheltuite pentru prestația de care nu mai pot beneficia din cauza rechemării.

ART 41

Salariații din cadrul universității au dreptul la concedii fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:

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



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

- b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
- c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă instituție.

ART 42

Salariații au dreptul la concediu fără plată fără limita menționată la art. 41, în următoarele situații:

- a) în cazul unui tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate - copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății;
- b) în afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor până la vârsta de 2 ani, sau de 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariații care au beneficiat de acest concediu pot beneficia de încă un an concediu fără plată;
- c) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată.

ART 43

Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute la art. 41 și 42 pe o perioadă de maximum 30 zile lucrătoare într-un an calendaristic cu acordul conducerii universității.

ART 44

Personalul didactic beneficiază de concediu fără plată și în următoarele situații:

- a) Personalul didactic titular care solicită, din proprie inițiativă, să se specializeze sau să participe la cercetare științifică în țară sau în străinătate are dreptul la concediu fără plată. Durata totală a acestuia nu poate depăși 3 ani într-un interval de 7 ani, cu aprobarea conducerii universității, pe baza documentelor justificative care atestă activitatea respectivă.
- b) Personalul didactic titular poate beneficia de un concediu fără plată cu durata de un an universitar, o dată la 10 ani, cu păstrarea postului ocupat, în baza unei aprobări prealabile emise de conducerea universității.
- c) Cadrele didactice care participă la programe de specializare, cercetare sau mobilități internaționale, cu aprobarea conducerii universității, au obligația de a anunța instituția, în scris, despre intenția de a înceta sau suspenda contractul individual de muncă în prima zi lucrătoare după expirarea perioadei aprobate.



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

ART 45

- (1) Cererea cu privire la acordarea concediului fără plată, vizată de către șeful ierarhic, va fi depusă la Departamentul de Resurse Umane al Universității Internaționale Danubius și va fi supusă aprobării conducerii instituției.
- (2) Pe durata concediilor fără plată, persoanele respective își păstrează calitatea de salariat.

ART 46

În cazul în care un salariat a fost în concediu fără plată întregul an calendaristic/universitar, nu va mai avea dreptul la concediu de odihnă pentru acel an.

ART 47

- (1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

ART 48

Universitatea acordă 5 zile pe an de concediu plătit pentru studii, în următoarele condiții:

- angajatul va face dovada că e înscris la o formă de studii (adeverință);
- cele 5 zile pe an de concediu plătit pentru studii se acordă la cerere și numai dacă există avizul pozitiv al managerului structurii din care face parte salariatul, astfel încât lipsa salariatului de la serviciu să nu afecteze activitatea structurii/departamentului.

CAPITOLUL 3. - SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI SALARIALE

ART 49

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

Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității și sancționarea celor vinovați de încălcarea acestui principiu.

ART 50

- (1) În scopul salarizării și al acordării celorlalte drepturi bănești prevăzute în prezentul contract pentru personalul din cadrul Universității Internaționale Danubius, părțile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de personal și pentru constituirea surselor, înainte de aprobarea bugetului de venituri și cheltuieli de către Senatul



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

Universității pe următorul an universitar, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia. Fondurile negociate între părți vor avea viza Consiliului de Administrație al universității.

- (2) Pe baza fondurilor aprobate în condițiile prevăzute la alin. (1), părțile vor negocia utilizarea acestora pentru stabilirea salariilor și a celorlalte drepturi de personal, în condițiile legii.
- (3) Părțile convin ca, la stabilirea salarizării, să se respecte următoarele:
 - a) pentru personalul didactic, salariile de bază sunt diferențiate pe funcții, grade didactice și tranșe de vechime, ținându-se cont și de evaluarea activității profesionale, conform *Anexei nr. I*.
 - b) pentru personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic salariul minim de încadrare este de salariul minim brut pe țară, conform prevederilor legale.
- (4) La stabilirea și acordarea salariului este interzisă orice discriminare 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.

ART 51

- (1) Părțile convin asupra următoarelor drepturi salariale suplimentare:
 - a) pentru activitatea prestată într-o zi de repaus săptămânal, salariatului i se acordă o zi liberă;
 - b) pentru activitatea prestată în zilele de sărbătoare legală ori religioasă, salariatului i se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile. În cazul în care, din motive justificate, nu se pot acorda zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală ori religioasă, de un spor la salariul de bază de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru;
 - c) spor de noapte de 25% din salariul de bază pentru salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte sau care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru;
 - d) 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 prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii.

ART 52

- (1) Drepturile salariale ale personalului didactic și nedidactic se plătesc lunar, în datele de 10 și 25 ale lunii următoare celei în care s-a desfășurat activitatea și s-a depus fișa activității (pontajul). În cazul în care datele de 10 și 25 ale lunii coincid cu zile nelucrătoare, plata salariilor va fi efectuată în prima zi lucrătoare imediat următoare, cu prioritate față de alte obligații financiare ale instituției.



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

- (2) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (1) și ale art. 51 angajatorul va înmâna lunar, la data plății, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pentru luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.
- (3) Plata salariului se efectuează de regulă, în condițiile legii, prin numerar sau virament într-un cont bancar deschis la băncile agreeate de universitate.

ART 53

- (1) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare 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.

ART 54

- (1) Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege.
- (2) Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă.
- (3) În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:
 - a. obligațiile de întreținere, conform legii;
 - b. contribuțiile și impozitele datorate către stat;
 - c. daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
 - d. acoperirea altor datorii.
- (4) Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net.
- (5) Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.
- (6) Termenul de prescripție prevăzut la alin. (5) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaștere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

CAPITOLUL 4. - SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

ART 55

Părțile se obligă să depună eforturile necesare pentru instituționalizarea unui sistem organizat, având drept scop îmbunătățirea continuă a condițiilor de muncă.

ART 56



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

(1) Universitatea Internațională Danubius va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de lucru și protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de protecție a muncii. În acest scop, conducerea Universității va prevedea în proiectul de buget sumele necesare pentru achiziționarea echipamentelor de protecție.

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

(3) Părțile sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

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

(5) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la protecția muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, materială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii. Nerespectarea obligațiilor ce revin angajatorului privind protecția muncii constituie contravenție sau infracțiune, după caz, conform legii și normelor în vigoare.

ART 57

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

ART 58

- (1) Angajatorul împreună cu reprezentanții salariaților vor nominaliza locurile de muncă în vederea încadrării acestora în locuri de muncă cu condiții deosebite și speciale.
- (2) Angajatorul împreună cu reprezentanții salariaților vor efectua evaluarea locurilor de muncă nominalizate la alin. (1).
- (3) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către angajator împreună cu reprezentanții salariaților.
- (4) Universitatea Internațională Danubius are obligația să supună controlului medical periodic efectuat de medicul de medicina muncii, salariații care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.
- (5) Încadrarea persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale se va realiza în condițiile îndeplinirii tuturor criteriilor menționate la art. 2 alin. (1) din H.G. nr. 1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale.

ART 59

- (1) Comitetul de securitate și sănătate în muncă constituit la nivelul universității are scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii.
- (2) Comitetul de securitate și sănătate în muncă va prevedea măsuri specifice, periodicitatea, metodologia, obligațiile ce revin angajatorului și salariaților în conformitate cu prevederile Legii nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, actualizată. Timpul aferent acestor activități, inclusiv orele de instructaj, se include în timpul de muncă.



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

- (3) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu reprezentanții salariaților.
- (4) Instruirea prevăzută la alin. (3) se realizează obligatoriu noilor angajați, al celor ce-și schimbă locul de muncă sau felul muncii și al celor ce-și reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.
- (5) Instruirea este obligatorie și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.
- (6) Instruirea periodică se face suplimentar celei programate, pentru salariații care au lipsit 30 zile lucrătoare, când au apărut modificări ale prevederilor de securitate și sănătate în muncă privind activități specifice ale locului de muncă și/sau postului de lucru sau ale instrucțiunilor proprii, inclusiv datorită evoluției riscurilor sau apariției de noi riscuri în universitate, la reluarea activității după accident de muncă, la executarea unor lucrări speciale, la introducerea unui echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent, la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru.
- (7) Organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă va fi cuprinsă în regulamentul intern sau alte regulamente/proceduri ale Universității și se vor aduce la cunoștința salariaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul universității.
- (8) Angajatorul are obligația să-i asigure pe toți salariații pentru risc de accidente și boli profesionale.

ART 60

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

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- asigurarea condițiilor de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, igienizare periodică, reparații;
- dotarea treptată a sălilor cu mijloace moderne de predare: calculator, videoproiector, table albe și mijloace de scris nepoluante;
- asigurarea tuturor materialelor necesare personalului din cadrul Universității Internaționale Danubius în vederea desfășurării în bune condiții a procesului de învățământ;
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cancelarii, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;
- diminuarea treptată, până la eliminare, a emisiilor poluante;
- măsurile pentru asigurarea condițiilor de microclimat la locul de muncă vor fi propuse de persoana cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă și vor fi discutate și adoptate de comitetul de sănătate și securitate în muncă/reprezentanții salariaților pe linie de securitate a muncii, astfel:
- în perioadele cu temperaturi extreme ridicate, când temperaturile exterioare ale aerului depășesc 37 grade C și se mențin pe o perioadă de 2 zile consecutiv, se vor asigura măsuri minimale pentru ameliorarea condițiilor de muncă și menținerea stării de sănătate a angajaților



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

prin: reducerea intensității și ritmului activităților fizice, asigurarea ventilației la locurile de muncă, alternarea efortului dinamic cu cel static, alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer. Pentru menținerea stării de sănătate se vor asigura 2-4 litri/persoană/zi apă minerală, conform O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă.

- în perioadele cu temperaturi extrem de scăzute și condiții atmosferice deosebite (viscol, ninsori abundente), când temperaturile scad sub -20 grade C și se mențin pe o perioadă de 2 zile consecutiv, cursurile se vor suspenda. Pe perioada suspendării personalul va fi plătit integral și va fi obligat la recuperarea materiei ulterior.

ART 61

(1) Angajatorul va organiza la angajare și ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru activitatea pentru care sunt încadrați. Examinarea medicală este gratuită, angajatorul asigurând fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

(2) Examinarea medicală are ca scop și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la măsuri de îmbunătățire a condițiilor de muncă.

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

ART 62

Conducerea Universității Internaționale Danubius are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii.

ART 63

- (1) Universitatea Internațională Danubius se obligă să nu refuze angajarea sau menținerea în funcție a persoanelor cu handicap fizic sau neuromotor, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu.
- (2) Schimbarea locurilor de muncă, în cazul salariaților care au recomandare medicală în acest sens, se face cu respectarea prevederilor legale, cu acordul reprezentanților salariaților și cu prioritate pe posturile vacante din cadrul Universității.
- (3) Universitatea Internațională Danubius va evalua riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și salariatei care alăptează și le informează cu privire la acestea.
- (4) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, generată de boli profesionale sau accidente de muncă, este suportată potrivit dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de către Universitatea Internațională Danubius, să nu le deterioreze, să nu le descompună ori să distrugă componente ale acestora.

ART 64



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

Reprezentanții salariaților pot organiza și desfășura verificări privind respectarea normativelor, normelor și a prevederilor din prezentul contract colectiv de muncă cu privire la protecția și securitatea muncii.

Capitolul 5 – Protecția maternității la locul de muncă

ART 65

- (1) Universitatea Internațională Danubius are următoarele obligații în vederea protecției maternității:
- a) să adopte măsuri în sensul prevenirii expunerii salariatelor gravide, salariatelor care au născut recent și/sau a celor care alăptează, la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
 - b) să evalueze împreună cu medicul de medicina muncii, anual și să modifice condițiile de muncă, natura muncii, gradul și durata expunerii salariatelor oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și a oricăror repercursiuni asupra sarcinii ori alăptării;
 - c) rezultatele evaluărilor prevăzute la alin. (1) lit. b) se consemnează în rapoarte scrise.
 - d) în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului de evaluare, în conformitate cu prevederile art. 5 din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, se va înmâna reprezentanților salariaților o copie a acestuia;
 - e) să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariaței;
 - f) să modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă, sau să o repartizeze în alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea și securitatea sa, în funcție de recomandările medicului de medicina muncii și a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale;
 - g) să acorde salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în cazul în care investigațiile medicale se pot efectua numai în timpul programului de lucru, cu păstrarea drepturilor salariale aferente;
 - h) să asigure salariatelor care alăptează, două pauze pentru alăptare de o oră fiecare, pauze ce pot fi compensate, la cererea salariaței, cu reducerea duratei normale a timpului de lucru cu aceeași perioadă de timp, dar cu păstrarea drepturilor salariale.
 - i) să informeze în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă;

ART 66

Angajatorului îi este interzis să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu salariatelor aflate în concediu de maternitate, concediu de risc maternal, concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau al copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani sau salariaței aflate în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.

ART 67

Salariatele care se încadrează într-una din situațiile prevăzute de legislația în vigoare privind protecția maternității la locul de muncă au următoarele obligații:

- a. să anunțe în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate;



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

b. să se prezinte la medicul de familie pentru eliberarea documentului medical care să le ateste starea;

c. să efectueze concediul postnatal obligatoriu de minimum 42 de zile.

ART 68

Prezentele clauze se completează cu prevederile O.U.G. nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă actualizată și Normele Metodologice de aplicare a Ordonanței.

Capitolul 6 – Contractul individual de muncă

ART 69

- (1) În vederea perfectării raporturilor de muncă și a stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor angajatorului și ale salariaților, angajarea în muncă se face prin încheierea contractului individual de muncă, în condițiile respectării legislației în vigoare.
- (2) Angajatorul are obligația de a încheia contractul individual de muncă, în formă scrisă, anterior începerii efective a raporturilor de muncă.
- (3) Angajarea și, respectiv, încheierea contractului individual de muncă se efectuează numai după verificarea prealabilă a competențelor profesionale și aptitudinilor persoanelor care solicită angajarea, conform prevederilor legale aplicabile.

ART 70

- 1) Contractul individual de muncă va cuprinde cel puțin clauzele prevăzute în modelul din Anexa nr. 2 a prezentului contract.

ART 71

- (1) Contractul individual de muncă se încheie între angajator și salariați.
- (2) Contractul individual de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija angajatorului.

ART 72

Fișa postului pentru fiecare angajat este anexă la contractul individual de muncă și se negociază între angajator și angajat.

ART 73

- (1) Contractul individual de muncă se încheie de regulă pe perioadă nedeterminată.
- (2) În situațiile și condițiile prevăzute de lege, contractul de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată.
- (3) Angajatorul poate încheia contracte de muncă cu timp parțial, pe durată nedeterminată sau determinată, în condițiile legii și ale prezentului contract colectiv de muncă.

ART 74

- (1) Angajatorul va comunica în termen legal posturile disponibile, precum și condițiile de ocupare a acestora, după consultarea reprezentanților salariaților.
- (2) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația, sub sancțiunea prevăzută de art. 19 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, de a



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

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.

- (3) Informarea prevăzută la alin. (1) va cuprinde, după caz, elementele prevăzute la art. 17 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată.

ART 75

La încheierea contractului individual de muncă sau la modificarea acestuia, salariatul poate solicita asistență din partea reprezentanților salariaților.

ART 76

- (1) Până la ocuparea prin concurs a posturilor vacante, angajatorul poate numi temporar alți salariați ai universității care să îndeplinească atribuțiile și responsabilitățile posturilor respective.
- (2) Numirea se va face prin decizie scrisă sau ordin de numire, cu acordul salariatului și cu plata drepturilor salariale aferente postului în cauză.

ART 77

În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara universității obțin aceleași rezultate, salariatul va avea prioritate la ocuparea postului.

ART 78

(1) Pentru verificarea în practică a competențelor profesionale și aptitudinilor noului angajat, la încheierea contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată se va stabili o perioadă de probă după cum urmează:

- 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție;
- 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere;
- 30 de zile calendaristice pentru persoanele cu handicap.

(2) Pe durata executării contractului individual de muncă, nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

ART 79

- (1) Pe durata perioadei de probă salariații beneficiază de toate drepturile și au toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, de prezentul contract colectiv de muncă, de Regulamentul Intern și de contractul individual de muncă.
- (2) Perioada de probă constituie vechime în muncă / vechime efectivă în învățământ.

ART 80

Desfășurarea activității didactice în regim de plata cu ora se face potrivit dispozițiilor Legii 199/2023 a învățământului superior, indiferent de locul unde persoana are funcția de bază. Încadrarea personalului didactic în regim de plata cu ora se face în baza deciziei rectorului.



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

Tarifele pentru activitatea de plată cu ora se stabilesc de către Consiliul de administrație în funcție de bugetul fiecărei facultăți aprobat, în fiecare an universitar.

ART 81

- (1) Contractul individual de muncă se poate modifica numai prin acordul părților și potrivit prevederilor legale.
- (2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare la felul muncii, locul său de muncă sau la drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.
- (3) În mod excepțional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.
- (4) 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.
- (5) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:
 - durata contractului;
 - locul muncii;
 - felul muncii;
 - condițiile de muncă;
 - salariul;
 - timpul de muncă și odihnă;
- (6) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (5) sau la art. 17 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract.
- (7) În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie în termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariției modificării, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.
- (8) Actul adițional nu se încheie în situația în care modificarea contractului individual de muncă rezultă din lege.

ART 82

Delegarea și detașarea personalului didactic de predare, a personalului didactic auxiliar și a personalului nedidactic se fac în condițiile Legii nr. 53/2003, republicată - Codul muncii. Salariatul delegat/detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și a unei indemnizații de delegare/detașare, conform de legii.

ART 83

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



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

- (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.

ART 84

Personalului didactic titular care beneficiază de pensie de invaliditate i se va rezerva postul didactic 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 didactic 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.

ART 85

- (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de 100% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile și adaosurile de care salariatul ar fi beneficiat dacă s-ar fi aflat în activitate.
- (2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

ART 86

- (1) Încetarea contractului individual de muncă poate avea loc în condițiile legii, într-unul dintre următoarele moduri:
- de drept;
 - prin acordul părților, la data convenită de acestea;
 - ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, potrivit legii;
- (2) Contractul individual de muncă încetează de drept în situațiile prevăzute de art. 56 din Legea nr. 53/2003, republicată - Codul muncii.

ART 87

- (1) Este interzisă concedierea salariaților:
- 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;
 - pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.
- (2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:
- pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
 - pe durata concediului pentru carantină;
 - pe durata în care salariața este însărcinată;
 - pe durata concediului de maternitate;
 - pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap;
 - pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

- 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;
- pe durata efectuării concediului de odihnă;
- pe durata rezervării postului.

ART 88

- (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.
- (2) Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaților este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității. Desființarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală și serioasă.

ART 89

- (1) În cazul concedierii salariatului pentru inaptitudine fizică și/sau psihică, constatată prin decizia organelor competente de expertiză medicală, salariatul beneficiază de o indemnizație, în cazul în care nu i se poate oferi un alt loc de muncă în condițiile art. 64 din Codul muncii.
- (2) Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și de plăți compensatorii, conform legii.

ART 90

- (1) În toate situațiile în care, anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului a cauzei care determină concedierea.
- (2) În perioada preavizului salariații au dreptul să absenteze 8 ore pe zi de la programul de lucru pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi care i se cuvin.

ART 91

- (1) În cazul concedierilor colective angajatorul este obligat să-și îndeplinească obligațiile care îi revin potrivit art. 69 și art. 70 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.
- (2) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:
 - contractele de muncă ale salariaților care solicită plecarea din universitate;
 - contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;
 - contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare.
- (3) În cazul în care, la nivelul universității, 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 a persoanelor care le ocupă.
- (4) Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii:
 - dacă măsura afectează doi soți 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;



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

- măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;
- măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbați văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unici întreținători de familie, precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

(5) Hotărârea privind concedierile individuale sau colective se adoptă de consiliul de administrație.

ART 92

- (1) Dacă instituția se 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 încunoștința în scris reprezentanții salariaților despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul universității. Universitatea va reangaja, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractual individual de muncă pentru motivele prevăzute la art. 92 alin. (2) din prezentul contract colectiv de muncă ce îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul universității în termen de 15 zile de la data anunțului.
- (2) Personalul didactic care a fost transferat în etapa de restrângere de activitate va reveni pe postul avut anterior în situația în care, la data începerii anului universitar, se constată că postul a fost reînființat, angajatorul având obligația să comunice în scris salariatului decizia luată.

ART 93

- (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului încetarea contractului individual de muncă de la data împlinirii termenului de preaviz de 20 zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de execuție, și, respectiv 30 de zile calendaristice, pentru salariații cu funcții de conducere.
- (2) Salariatul nu este obligat să-și motiveze demisia.
- (3) În cazul în care angajatorul refuză înregistrarea demisiei, salariatul are dreptul de a face dovada acesteia prin orice mijloc de probă.
- (4) 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 94

În cazul în care măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecționare profesională și a încheiat cu universitatea 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 îl va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

CAPITOLUL 7 - FORMAREA PROFESIONALĂ

ART 95



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

- (1) Universitatea Internațională Danubius se obligă să asigure salariaților accesul periodic la formarea profesională.
- (2) Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme:
 - a. participarea la cursuri organizate 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. alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.
- (3) Formarea profesională cuprinde și teme din domeniul relațiilor de muncă convenite de angajator și de reprezentanții salariaților.

ART 96

- (1) Universitatea Internațională Danubius se obligă să elaboreze anual planuri de formare profesională pentru toate categoriile de salariați, după consultarea reprezentanților salariaților semnatori ai contractului colectiv de muncă încheiat la nivelul universității.
- (2) Planurile de formare profesională fac parte integrantă din contractul colectiv de muncă.
- (3) Planurile de formare profesională vor fi aduse la cunoștința salariaților prin afișare la sediul Universității.

ART 97

(1) Angajatorul va cofinanța cheltuielile ocazionate de participarea salariaților la cursurile și stagii de formare profesională inițiate de către acesta, în limita fondurilor disponibile.

(2) În vederea asigurării sumelor necesare pentru formarea profesională a personalului didactic, didactic auxiliar și nedidactic, angajatorul va prevedea în bugetul propriu un capitol special destinat acestor cheltuieli.

(3) 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. 194 din Codul muncii și le revin obligațiile prevăzute de art. 195 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată cu modificările ulterioare.

ART 98

Salariații beneficiază de concedii de formare profesională, conform art. 154-158 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată cu modificările ulterioare.

ART 99

În cazul în care profesorii au două specialități principale sau o specialitate principală și una secundară, promovarea gradelor didactice poate fi obținută la una dintre cele două specialități, fiind recunoscute pentru oricare dintre specialitățile înscrise pe diplomă.

CAPITOLUL 8 - ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

ART 100

(1) Universitatea Internațională Danubius se obligă să-i invite pe reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă să participe la discutarea problemelor de interes profesional, economic, social sau cultural.

(2) În scopul apărării intereselor sociale ale personalului din cadrul Universității Internaționale Danubius, reprezentanții salariaților au dreptul de a primi informațiile necesare pentru negocierea contractului colectiv de muncă, precum și cele privind constituirea și folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor de muncă, protecției muncii și utilităților sociale, asigurărilor și protecției sociale, cu obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu acest caracter.

ART 101

Rectoratul Universității Internaționale Danubius se obligă să aducă la cunoștința tuturor salariaților din cadrul Universității prezentul contract colectiv de muncă.

ART 102

(1) Conducerea Universității Internaționale Danubius se obligă să asigure gratuit, reprezentanților salariaților semnatori ai prezentului contract, spații și mobilier disponibil pentru desfășurarea activității, cât și accesul neîngrădit la aparatura de birou din dotare.

(2) Baza materială a Universității Internaționale Danubius va putea fi folosită fără plată pentru acțiuni organizate de reprezentanții salariaților, în condițiile prevăzute în prezentul contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Universității.

ART 103

Angajatorul recunoaște dreptul reprezentanților salariaților semnatori de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

ART 104

Angajatorul și reprezentanții salariaților își vor comunica reciproc și în timp hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

ART 105

Reprezentanții salariaților semnatori recunosc dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau materială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplina muncii sau care aduc prejudicii Universității, conform regulamentului intern.

ART 106

(1) Angajatorul și reprezentanții salariaților semnatori ai prezentului contract colectiv de muncă se recunosc drept parteneri permanenți.

(2) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în cadrul Universității Internaționale Danubius, cu respectarea prevederilor legii, a prezentului contract colectiv de muncă încheiat la nivelul Universității Internaționale Danubius, a regulamentelor interne, precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

ART 107



Universitatea Internațională Danubius

Bd. Galați nr. 3, 800654, Galați, România, EU

tel.: +40-372-361-250

frontoffice@univ-danubius.ro | www.univ-danubius.ro

Regulamentul intern se întocmește de către angajator cu consultarea reprezentanților salariaților.

ART 108

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

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

ART 109

(1) Prezentul contract colectiv de muncă nu poate fi denunțat unilateral de nici una dintre părțile contractante.

(2) Prezentul contract colectiv de muncă a fost semnat azi la Galați, și produce efecte începând cu data înregistrării lui de către una dintre părți. Prezentul contract colectiv de muncă va fi adus la cunoștința salariaților prin afișare la sediul Universității Internaționale Danubius.

Din partea angajatorului,

Din partea angajaților,