

MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII
AL REPUBLICII MOLDOVA

FEDERAȚIA SINDICALĂ A EDUCAȚIEI ȘI ȘTIINȚEI
DIN REPUBLICA MOLDOVA

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ
ÎNCHEIAT ÎNTRE ADMINISTRAȚIE
ȘI COMITETUL SINDICAL
AL ȘCOLII PROFESIONALE, OR.SOROCA

PE ANII 2019 – 2020

MUN. SOROCA

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

Administrația, reprezentată de către directorul LUȚA Ivan, și **comitetul sindical**, reprezentat de către URSACHI Galina, președinte, au încheiat prezentul Contract colectiv de muncă (CCM) în temeiul prevederilor Codului muncii (CM), Codului Educației (CE), Legii sindicatelor și Convenției Colective (CC) nivel ramural pe anii 2016-2020.

CCM are drept scop asigurarea realizării protecției sociale, drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților, membri de sindicat din cadrul Federației Sindicale a Educației și Științei din RM (FSEȘ).

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezentul CCM se încheie pe anii 2019-2020.

2. **Părțile** recunosc și acceptă faptul că sunt legale și libere în procesul de negociere a CCM și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

3. **Părțile** se obligă să întreprindă acțiuni pentru asigurarea drepturilor și libertățile salariaților, garantate de Constituția Republicii Moldova, legislația în vigoare și de convențiile Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.

4. Sub incidența CCM cad salariații care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocieri colective, la elaborarea și semnarea contractului în numele lor.

5. Persoanele care nu sunt membri ai FSEȘ, la solicitare, pot beneficia de garanțiile negociate în prezentul contract doar în cazul în care vor achita lunar sindicatului 1% din salariu în modul stabilit de art. 390 din CM.

6. În cazul în care vor interveni reglementări legale mai favorabile decât drepturile ce decurg din prezentul contract, aceștia vor face parte de drept din contract.

7. Termenul **Angajator** desemnează:

Instituția de învățământ profesional tehnic Școala Profesională, or. Soroca reprezentată prin director.

8. Termenul **Salariat** desemnează persoana fizică ce prestează o muncă pentru și sub autoritatea angajatorului prevăzut în pct.7, în schimbul unui salariu, în baza unui contract individual de muncă.

9. Prevederile Contractului colectiv de muncă sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractului individual de muncă.

II. OBLIGAȚIILE GENERALE ALE PĂRȚILOR

10. **Părțile**, în limitele competenței funcționale garantează:

a) participarea reprezentanților sindicatului în componența organelor și comisiilor de luare a deciziilor în Consiliul de administrație, în Consiliul de etică, în comisiile de atestare, de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de conducere, de tarifare a cadrelor didactice, în comitetul pentru securitate și sănătate în muncă;

b) efectuarea controlului respectării legislației în vigoare și deciziilor adoptate;

c) asigurarea transparenței în formarea și executarea bugetului unității, informarea operativă a modificărilor actelor legislative și normative prin intermediul buletinelor informative, tehnologiilor informaționale;

d) elaborarea propunerilor de perfecționare a remunerării personalului didactic, și ale altor categorii de salariați din sistemul educațional;

e) dezvoltarea parteneriatului în cadrul comisiei pentru dialog social ”angajator-salariat” și în cadrul comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel local.

III. REGLEMENTAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ

11. Angajarea personalului se realizează prin încheierea Contractului individual de muncă (CIM) în forma scrisă și emiterea în baza acestui contract a unui ordin în conformitate cu art. 45 și 65 din Codul Muncii.

12. Persoanele pensionate pentru limita de vârstă, neîncadrate în câmpul muncii, se angajează pe o perioadă pînă la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți pînă la 5 ani (art. 86, alin. (1), lit. y¹, art. 301, alin. (1), lit. c) din CM).

13. Tinerii specialiști ocupă prioritar, locurile vacante, fără aplicarea perioadei de probă.

14. Tinerii specialiști care ocupă locurile vacante prin repartizare, beneficiază de acordarea tuturor facilităților, prevăzute de legislația în vigoare, și garanțiilor suplimentar negociate la nivel de unitate.

15. În caz de reorganizare a instituției, reducere a statelor de personal tînărul specialist are drept preferențial la menținerea locului de muncă în primii 3 ani de activitate.

16. La încheierea activității de muncă angajatorul acordă persoanei eliberate o îndemnizație unică în mărimea unui salariu mediu lunar a persoanei respective, în caz de:

- demisionare a pensionarilor;
- demisionare a persoanelor cu o vechime de muncă de peste 25 ani în instituția respectivă;
- încetare a CIM a conducătorilor unității la expirarea mandatului;
- concedierea / încetarea CIM a salariaților cu statut de pensionar pentru limita de vârstă (art. 301, alin. (1), lit. c); art. 86, alin. (1), lit. y¹).

Indemnizația se acordă o singură dată.

17. La angajare, directorul este obligat să familiarizeze salariatul cu prezentul contract colectiv de muncă (Anexa 5).

18. Concedierea salariaților membri de sindicat se efectuează de către director cu consultarea prealabilă a CS. Concedierea persoanelor alese în organul sindical se admite cu acordul preliminar al CS, CR / CM / CT, CG al FSEȘ, după caz.

IV. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

19. Durata normală a timpului de muncă a salariaților din Școala Profesională, or Soroca nu poate depăși 8 ore/zi și 40 ore pe săptămână, cu 2 zile de repaus, una din ele fiind duminica .

Durata timpului de muncă a cadrelor didactice este de 35ore, a personalului non-didactic - 40 ore și se reglementează prin Regulamentul intern al unității, CCM, CIM și Metodologia de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic din unitate.

În perioada vacanțelor elevilor durata timpului de muncă a cadrelor didactice poate fi stabilită conform unui orar aprobat de director cu acordul CS.

20. Durata timpului de muncă de 12 ore este urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 ore (Anexa nr. 1).

În cazul evidenței globale a timpului de muncă numărul de ore se calculează în fiecare lună și la finele anului calendaristic orele suplimentar lucrate se achită personalului respectiv.

21. Durata muncii în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare se reduce cu 2 ore, inclusiv și în cazul cînd ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare se transferă în altă zi. Durata muncii în ziua de vineri înaintea zilelor de sărbătoare nelucrătoare - Paștele, Paștele Blajinilor, precum și în ajunul Nașterii lui Isus Hristos - se reduce cu 3 ore. Personalul, căruia i s-a stabilit durata redusă a timpului de muncă, nu beneficiază de aceste prevederi.

22. Programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de către angajator de comun acord cu CS cu cel puțin 2 săptămîni înainte de sfîrșitul fiecărui an calendaristic.

23. Concediile anuale plătite se acordă, de regulă, la sfîrșitul anului școlar (Anexa nr. 2).

24. Angajaților se acordă concedii suplimentare plătite, care se alipesc la concediul anual, cu durata de:

- a) 4 zile calendaristice pentru activitate în condiții nocive; unuia dintre părinți care au doi și mai mulți copii în vîrstă de pînă 14 ani, sau un copil cu dezabilități;
- b) 7 zile calendaristice pentru personalul de conducere și de specialitate, a cărui muncă implică efort psiho-emoțional sporit;
- c) 14 zile calendaristice - concediul paternal -pentru tatăl copilului nou-născut, în primele 56 de zile calendaristice de la nașterea copilului;
- d) 3 zile lucrătoare pentru persoanele care pe parcursul anului calendaristic precedent n-au beneficiat de concediul medical, cu excepția concediului de maternitate;
- e) 4 zile lucrătoare președintelui CS pentru executarea obligațiilor statutare.

25. Concediile suplimentare plătite, pe motive familiale, se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu pot fi transferate în altă perioadă (Anexa nr. 3).

26. Concediile neplătite se acordă de către director la solicitarea salariaților în condițiile legale (art. 120, art. 300 din CM) și cele stabilite în CCM.

27. Angajatorul este obligat să acorde femeilor însărcinate timp liber pentru trecerea examenelor medicale, care se include în timpul de muncă.

28. În cazul în care salariatul aflat în unul dintre concediile pentru îngrijirea copilului dorește să reînceapă munca înainte de expirarea termenului concediului, acesta va informa angajatorul în scris, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte, despre intenția sa.

V. NORMAREA ȘI PLATA MUNCII

29. Normarea și plata muncii în instituțiile educaționale se efectuează în strictă conformitate cu legislația în vigoare.

30. Pentru organizarea muncii personalului directorul de comun acord cu CS stabilește prin ordin normele de muncă. Sarcina didactică, stabilită anual la 1 septembrie, de regulă, nu se schimbă pe parcursul anului de studii. La repartizarea sarcinii didactice se va păstra principiul continuității de predare a disciplinelor în clasă.

31. Plata muncii salariaților se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare. Responsabil pentru plata corectă a salariului angajaților este directorul instituției. Eliberarea certificatului de salariu este obligatorie.

32. Salariaților, care își fac studiile la cursurile de formare profesională continuă planificate, li se păstrează salariul mediu la locul de muncă și se achită din bugetul instituției cheltuielile de deplasare, alocînd pentru aceasta cel puțin 2% de la fondul de salarizare.

33. Pentru rezultatele activității salariații beneficiază de:

- a) spor pentru performanță, achitat lunar în dependență de performanțele individuale obținute, care se acordă din mijloacele planificate anual în limita a 10% din suma anuală a salariilor de bază la nivel de instituție
- b) premiu anual, achitat în luna februarie personalului non-didactic, în luna august- cadrelor didactice, în mărimea și în conformitatea cu legislația în vigoare și regulamentele interne;
- c) premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate. Cuantumul premiilor unice acordate pe parcursul unui an nu va depăși 3 salarii de bază și se acordă în funcție de mijloacele disponibile pentru retribuirea muncii;
- d) personalul angajat prin cumul beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și lucrătorii titulari.

34. Premiarea și acordarea sporurilor se efectuează în baza Regulamentelor, aprobate de director și de CS, și anexate la CCM

VI. SECURITATEA SI SĂNĂTATEA LA LOCUL DE MUNCĂ

35. **Părțile**, vor asigura condiții inofensive de muncă, vor crea comitetul pentru securitate și sănătate în muncă(CSSM).

36. **Angajatorul** va:

- a) elaborează Planul anual de protecție și prevenire a riscurilor;
- b) aloca anual în bugetul instituției cel puțin 2% (_____ lei) de la fondul de salarizare pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă;
- c) organiza pentru personal examene medicale gratuite ;
- d) organiza atestarea locurilor de muncă nu mai rar odată la 5 ani

37. **Comitetul sindical** va:

- a) asigura controlul respectării legislației în domeniul Securității și Sănătății în Muncă (SSM), achitării sporurilor la salariu pentru activitate în condiții nefavorabile de muncă;
- b) organiza activități de instruire și de informare a membrilor de sindicat vizînd actele reglatorii din domeniul SSM.

VII. REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII COMITETULUI SINDICAL

38. **Angajatorul** garantează:

- a) acordarea spațiului, cu titlu gratuit pentru activitatea CS;
- b) acces liber la informația referitoare la situația social-economică a instituției; la baza materială cu destinație cultural-sportivă;
- c) participarea activului sindical la adunări, ședințe, întruniri, seminare, organizate de organul sindical ierarhic superior, cu menținerea salariului mediu;
- d) efectuarea fără plată, în modul stabilit, colectarea și transferul lunar a cotizațiilor de membru de sindicat pe conturile de decontare a organului sindical respectiv;
- e) planificarea în devizul de cheltuieli a instituției mijloace în mărime de 0,15% de la fondul de salarizare pentru utilizarea lor în scopuri stabilite în CCM.

VIII. DISPOZIȚII FINALE

39. Prezentul CCM își produce efecte de la data semnării de către Părți și se plasează pe pagina WEB a instituției.

40. Totalul realizării CCM se face la finele fiecărui an calendaristic la ședința comună a Părților.

Președintele Comitetului Sindical

Școala Profesională, or. Soroca

Ursachi Galina

Directorul

Școlii Profesionale, or. Soroca

Luța Ivan

Data semnării 15.12.2018

**Lista profesiilor pentru care se permite durata zilnică
a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 ore**

Nr. d/o	Codul ocupației	Denumirea grupei de bază sau a ocupației
4.	962403	Fochist
6.	962907	Paznic
7.	515106	Funcționar de serviciu la căminul instituției

Președintele Comitetului Sindical
Școala Profesională, or. Soroca
Ursachi Galina

Directorul
Școlii Profesionale, or. Soroca
Luța Ivan

Durata concediului de odihnă anual al salariaților

Denumirea funcțiilor	Concediul de bază, zile calendaristice	Concediul suplimentar zile calendaristice
Personal didactic și de conducere Director, directori adjuncți instruire, șef de secție, metodist, profesor, maistru-instructor, psiholog, conducător de cerc, pedagog social	62	
Personal didactic auxiliar și nedidactic Bibliotecar, director adjunct probleme de gospodărie, contabil-șef, contabil-casier, secretar, șeful căminului, felcer, bucătar-șef, specialist serviciu personal, arhivar,	28	7
Bucătar, bucătar auxiliar, fochist, îngrijitor încăperi de producție și serviciu, paznic, lăcătuș reparator, lăcătuș instalator tehnică sanitară, electromontor la repararea și întreținerea utilajelor electrice, muncitor la îngrijirea complexă și reparația clădirilor, funcționar de serviciu la cămin	28	

Președintele Comitetului Sindical
Școala Profesională, or. Soroca
Ursachi Galina

Directorul
Școlii Profesionale, or. Soroca
Luța Ivan

**Durata concediilor suplimentare plătite pe motive familiale, exprimate
în zile lucrătoare**

În caz de:	
Căsătoria salariatului	3 zile
Căsătoria copilului salariatului	3 zile
Înfierea copilului	2 zile
Decesul părinților, socrilor, soțului / soției, copilului, bunelor, fraților/ surorilor	3 zile. 5 zile (în caz de necesitate de a se deplasa peste 300 km)
Părinților care au copii în clasele I-IV	Cîte o zi la începutul și sfîrșitul anului de studii
Încorporarea în rîndurile Armatei Naționale a membrului familiei	1 zi
Jubileul / aniversarea salariatului (30,40, 50,60,70 ani)	1 zi
Atingerea vîrstei de pensionare	1 zi
Tatăl copilului nou-născut	3 zile

Președintele Comitetului Sindical
Școala Profesională, or. Soroca
Ursachi Galina

Directorul
Școlii Profesionale, or. Soroca
Luța Ivan

Lista lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și vătămătoare

Nr. d/o	Cod	Denumirea lucrărilor si locurilor de muncă
1.	K.73.A.003	Asigurarea și efectuarea lecțiilor în bazinele de înot închis
2.	K.73.A.009	Dereticarea încăperilor
3.	K.73.A.026	Lucrările cu utilizarea substanțelor chimice toxice
4.	K.73.A.027	Lucrările de clorare a apei, pregătire a soluțiilor dezinfectante și utilizarea lor
5.	K.73.A.038	Lucrările legate de spălătul manual al veselei, a utilajului tehnologic cu utilizarea substanțelor chimice
6.	K.73.A.047	Lucrul în depozitul de cărți a bibliotecii
7.	K.73.A.051	Lucrul la computere, aparate de multiplicare
8.	H.55.A.002	Bucătar ocupat la pregătirea termică a bucatelor
9.	0.93.A.019	Spălătul lenjeriei la mașini de spălat (cu excepția mașinilor automate cu comandă programată) cu utilizarea detergenților și preparatelor chimice

Președintele Comitetului Sindical
Școala Profesională, or. Soroca
Ursachi Galina

Directorul
Școlii Profesionale, or. Soroca
Luța Ivan
