

Ministerul Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova

Federația Sindicală a Educației și Științei
din Republica Moldova

Părțile contractante:

CONTRACTUL

COLECTIV DE MUNCĂ

I. DISPOZIȚII GENERALE

Instituția Publică Școala Profesională, or. Soroca

1.1. Prezentul contract este încheiat între reprezentanții angajatorului și reprezentanții Federației Sindicale a Educației și Științei din Republica Moldova (FSSES) pentru Pârțile semnatare de la unitatea Instituția Publică Școala Profesională, or. Soroca.

1.2. Prezentul contract se încheie pe un termen cu durata de 5 ani și intră în vigoare din momentul semnării pe anii 2021-2025

1.3. 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.

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

1.5. Persoanele care nu sunt membri ai FSSES, 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.

1.6. Fiecare dintre părțile semnatare ale prezentului contract sunt în drept să înainteze, în perioada actuală a acestuia, propuneri de modificare și completare, care nu vor însemna îndeplinirea angajamentelor deja asumate.

1.7. La expirarea termenului contractului colectiv de muncă, acesta continuă să se producă efectele până la momentul încheierii unui nou contract sau până când părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia.

1.8. Angajatorul se obligă să nu adopte hotărâri, să emită ordine și dispoziții, să nu încheie contracte individuale de muncă în condiții care contravin prezentei contract.

1.9. În cazul în care vor interveni reglementări legale mai favorabile pentru drepturile ce decurg din prezentul contract, acestea vor face parte de drept din contract.

Prezentul contract colectiv de muncă este încheiat în conformitate cu prevederile CODUL MUNCII al Republicii Moldova (CM), Codul Educației (CE), Legii Sindicatelor, Convenției Colective (CC) nivel ramural și altor acte legislative în scopul protecției social – economice a salariaților, stabilind condiții de muncă, înlesniri și avantaje mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective, nivel național, de ramură și teritorial.

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).

Părțile contractante:

Angajatorul Instituția Publică Școala Profesională, or. Soroca, reprezentată de către Directorul Ivan LUȚA și comitetul sindical, reprezentat de către Aurelia SOCHIRCA, președinte, au încheiat prezentul Contract colectiv de muncă (CCM).

I. DISPOZIȚII GENERALE

1.1. Prezentul contract colectiv de muncă este un act juridic obligatoriu pentru Părțile semnate de la unitatea Instituția Publică Școala Profesională, or. Soroca.

1.2. Prezentul contract se încheie pe un termen cu durata de 5 ani și intră în vigoare din momentul semnării de către părți.

1.3. 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.

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

1.5. 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.

1.6. Fiecare dintre părțile semnate ale prezentului contract sunt în drept să înainteze, în perioada acțiunii acestuia, propuneri de modificare și completare, care nu vor împiedica îndeplinirea angajamentelor deja asumate.

1.7. La expirarea termenului contractului colectiv de muncă, acesta continuă să-și producă efectele până la momentul încheierii unui nou contract sau până când părțile nu vor decide asupra prelungirii acțiunii acestuia.

1.8. Angajatorul se obligă să nu adopte hotărâri, să emită ordine și dispoziții, să nu încheie contracte individuale de muncă în condiții care contravin prezentului contract.

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

II. OBLIGAȚIILE GENERALE ALE PĂRȚILOR

2.1. 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, comisiei de repartizare a fondului de stimulare; participă la repartizarea sarcinilor didactice personalului de predare; (Convenția Colectivă (nivel de ramură pe anii 2021 – 2025, cap.II);

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

c) cooperarea financiară în organizarea activităților de interes comun, precum și la desfășurarea manifestărilor cultural-sportive. Directorul va prevedea în bugetul instituției mijloace financiare în mărime de până la 0,15% din fondul de salariu, în dependență de resursele financiare disponibile, pentru utilizarea lor în scopurile stabilite în CCM.

2.2. Obligația părților la contractul colectiv de a respecta clauzele contractuale, inclusiv dreptul angajatorului de a cere de la salariat îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului și respectiv, dreptul salariatului de a cere de la angajator îndeplinirea obligațiilor față de salariați, respectarea legislației muncii, a condițiilor de muncă și altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii(CM, art. 5.lit.o).

2.3. Părțile recunosc necesitatea participării în procesul de elaborare a actelor normative și se obligă să asigure respectarea legislației muncii în instituție.

2.4. Angajatorul își asumă obligațiunea să nu aplice sancțiuni disciplinare și să nu admită concedierea fără opinia consultativă a organului sindical din instituție, în formă scrisă.

2.5. Angajatorul și liderul sindical își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

2.6. Organul sindical din instituție:

- recunoaște dreptul angajatorului de a stabili, în condițiile legii, răspundere disciplinară sau materială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudiciu unității;

- efectuează controlul respectării cerințelor de securitate și sănătate în muncă, întreprinde măsuri privind respectarea strictă a acestora;

- acordă membrilor de sindicat consultații juridice gratuite;

- efectuează controlul respectării legislației în vigoare și a deciziilor adoptate.

2.7. Angajatorul își asumă obligația să respecte clauzele contractului colectiv de muncă și ale Convenției Colective (nivel de ramură) și a Acordurilor Adiționale pentru modificarea și completarea Convenției Colective nivel de ramură (Codul Muncii art. 10, alin. 2 lit. a).

III. REGLEMENTĂRI ÎN STABILIREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ

3.1. Încadrarea în câmpul muncii a personalului didactic, didactic-auxiliar, nedidactic, alt personal administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire se va realiza prin încheierea Contractului individual de muncă în formă scrisă și Fișa postului ce se anexează la CIM. Modelul CIM (**Anexa 1**).

3.2. Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art.49 alin 1 din Codul Muncii.

Modificarea CIM poate avea loc doar cu acordul părților printr-un acord suplimentar, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia. (**Anexa nr.2**).

3.3. În cazul angajării cadrelor didactice, membri de sindicat, pe perioadă determinată, care include întregul an școlar, angajarea se efectuează în intervalul 1 septembrie – 31 august (Convenție Colectivă nivel de ramură 2021-2025, cap. III, p.10).

3.4. În cazul când lucrătorul este membru de sindicat, contractul individual de muncă poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate, în conformitate cu Legea sindicatelor, Codul muncii al Republicii Moldova art. 86 alin. 1, lit. c), e) și lit. g) și art. 87.

Conducătorul organizației sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați fără opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior.

3.5. Angajatorul va acorda salariatului care urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă sau până la 2 ore zilnic fără reducerea salariului (CM, art. 88, alin.1, lit.f).

3.6. Tinerii specialiști ocupă locuri vacante prin repartizare, fără aplicarea perioadei de probă, cu acordarea tuturor facilităților, prevăzute de legislația în vigoare și garanțiilor suplimentar negociate la nivel de unitate.

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

În caz de transfer argumentat al tânărului specialist (căsătorie, îngrijirea unui membru bolnav al familiei etc.) în altă instituție de învățământ, indemnizația unică și facilitățile sociale se păstrează.

3.7. La încheierea activității de muncă angajatorul acordă persoanei eliberate o indemnizație unică în mărimea unui salariu mediu lunar stabilit salariatului, la încheierea activității de muncă, în caz de:

- a) demisionare a pensionarilor;
- b) demisionare a persoanelor cu o vechime de muncă de peste 25 ani in instituția respectivă;
- c) concedierea / încetarea CIM a salariaților cu statut de pensionar pentru limita de vârstă (art. 301, alin. (1), lit. c); art. 86, alin. (1), lit. y)).

3.8. Indemnizațiile menționate în pct. 3.7 se acordă o singură dată.

3.9. Perioada staționării unității, subdiviziunii se include în vechimea de muncă, care oferă salariaților dreptul la concediu.

3.10. Perioada de probă nu se aplică în cazul încheierii contractului individual de muncă cu tinerii specialiști și cadrele didactice, cu excepția persoanelor care prestează activitate educațională la o altă disciplină școlară decât cea certificată prin diplomă.

3.11. La angajare conducătorul este obligat să familiarizeze salariatul cu CCM, Regulamentul intern al unității, Legea securității și sănătății în muncă.

3.12. Timpul de munca pentru cadrele didactice constituie 35 ore/săptămână pentru un salariu. În cazul în care cadrul didactic nu este tarifat cu un salariu, timpul de muncă se calculează proporțional.

3.13. Orele de muncă suplimentară se vor compensa cu ore libere, cu acordul scris al părților. În acest caz, orele libere vor fi acordate în decurs de 30 de zile de la prestarea muncii suplimentare.” (CM art. 104, alin. 8).

3.14. În caz de reorganizare, absorbție, lichidare a instituțiilor de învățământ, personalul este supus reducerii în condițiile art.87, art.88, art.183 și art.186 din Codul Muncii al Republicii Moldova. Dreptul preferențial de a li se menține locul de muncă îl au și tinerii specialiști în primii 3 ani de activitate. Reducerea în masa a angajaților poate avea doar cu respectarea prevederilor Convenției colective (nivel național) nr. 11 din 28.03.2012 „Cu privire la criteriile de reducere în masa a locurilor de muncă”.

IV. REGIMUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

4.1. Durata săptămânii de lucru este de 5 zile. Durata timpului de muncă a cadrelor didactice este de 35 ore, 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.

4.2. Durata redusă a timpului de muncă.

- salariaților cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani – 24 ore;
- salariaților cu vârstă cuprinsă între 16-18 ani - 35 ore;
- salariaților care activează în condiții de muncă vătămătoare – 35 ore;
- persoane cu dizabilități severe și accentuate – 30 ore;
- cadrelor didactice – 35 ore;
- personalului medical – 35 ore;
- salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și colegii – 35 ore; etc. (Codul Muncii art. 96, art. 178)

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

4.3. În scopul stabilirii unor condiții optime de activitate, utilizării eficiente a timpului de muncă și timpului de odihnă a salariaților, se permite stabilirea

duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 ore (Lista beneficiarilor – **Anexa nr.3**).

4.4. În cazul evidenței globale a timpului de muncă numărul mediu de ore lucrătoare pe lună cu durata săptămânală normală a timpului de muncă de 40 ore constituie 169 ore, respectiv, 148 ore, 126,8 ore – în cazurile duratei săptămânii reduse a timpului de muncă de 35 ore, 30 ore.

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.

4.5. În caz de declarare a stării de urgență de către Parlamentul Republicii Moldova, a prescripțiilor Comisiei Naționale Extraordinare de Sănătate Publică și a Comisiei pentru Situații Excepționale a Republicii Moldova, angajatorul, în conformitate cu art. 68, art. 73, alin.(2), art. 95, alin. (3), art. 292/1, art. 292/2, art. 292/3, art.292/4 din Codul muncii al Republicii Moldova, are dreptul provizoriu, pe perioada stării de urgență, să modifice / stabilească regimuri și tipuri noi de muncă pentru salariat, în baza acordurilor adiționale la CIM: prestarea muncii la domiciliu sau de la distanță, program segmentat / individualizat de muncă etc.

4.6. Durata muncii zilnice în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute în art. 111 din Codul muncii al RM se reduce cu **2 ore** pentru toți salariații, cu excepția celor cărora li s-a stabilit, conform art.96, durata redusă a timpului de muncă sau, conform art.97, ziua de muncă parțială (CM art. 102, alin. 1 și 2), inclusiv și în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi (Convenția Colectivă nivel de ramură (anii 2021 – 2025) Capit IV, p. 21).

4.7. Durata muncii salariaților în ziua de vineri înaintea zilelor de sărbătoare nelucrătoare - Paștele, Paștele Blajinilor, Nașterea lui Isus Hristos – se reduce cu **3 ore** (Convenția Colectivă nivel de ramură (anii 2021 – 2025) Capit IV, p. 21).

4.8. Salariații au dreptul la program flexibil de muncă stabilit prin comun acord cu angajatorul. (CM art.100¹).

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

4.10. Salariații beneficiază de concediu de odihnă anual, concediu anual suplimentar plătit, concediu neplătit, concedii sociale precum și de concediu de studii în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

4.11. Dreptul la concediu plătit este garantat pentru toți salariații. Programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților, cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic și fiecare salariat va fi informat sub semnătură. La programarea concediilor de odihnă anuale se va ține cont atât de dorința salariaților cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.

Cu 2 săptămâni înainte de începerea concediului de odihnă anual salariatul va înainta o cerere către angajator, indicând numărul de zile calendaristice a concediului (cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare) și plus zile calendaristice stabilite prin Convenția Colectivă nivel de ramură pe anii 2021 -2025 încheiat între Ministerul Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova și Consiliul General al Federației sindicale a Educației și Științei din Republica Moldova. **(Anexa nr.4)**

4.12. Programarea concediilor de odihnă anuale se anexează la CCM.

4.13. Angajații beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite cu durata de:

a) 4 zile calendaristice – unuia dintre părinți care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid) (CM, art. 121 alin. 4) și în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puțin 14 zile calendaristice (CM, art. 120, alin. 2).

b) 14 zile calendaristice – concediul paternal – pentru tatăl copilului nou-născut, în primele 56 de zile calendaristice de la nașterea copilului;

c) 3 zile lucrătoare pentru persoanele care pe parcursul anului calendaristic precedent n-au beneficiat de concediul medical, cu excepția concediului de maternitate;

d) până la 4 zile lucrătoare – președintelui CS, urmare a executării obligațiilor statutare, negociate și stipulate în CCM.

Concediile indicate în lit. a), c), d) se acordă salariatului concomitent cu concediul de odihnă anual, iar concediul prevăzut la lit. b) se acordă la cererea salariatului, cu prezentarea concomitentă a certificatului de naștere al copilului.

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

4.15. Membrului de sindicat, căruia i s-a acordat de către sindicat un bilet de tratament la o stațiune balneosanatorială, poate utiliza pentru perioada de tratament, zile de concediu din contul anului următor.

4.16. În caz de suspendare (art. 76, lit. e; art. 77 lit. d; art. 78 alin. 1, lit. a și d din Codul muncii al Republicii Moldova) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

4.17. La prezentarea actelor respective salariaților li se acordă concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zilele lucrătoare. Acest concediu se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă **(Anexa nr. 5)**.

4.18. Activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

4.19. Salariații beneficiază de concedii sociale în condițiile articolelor 123-127 din Codul muncii al Republicii Moldova.

4.20. 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 15 zile lucrătoare înainte, despre intenția sa.

4.21. În cazul când concediul anual se suprapune parțial cu concediul medical, legislația prevede două modalități de folosire a concediului anual nefolosit și anume:

- amânarea părții nefolosite a concediului anual, în baza cererii scrise a salariatului, pe perioada convenită prin acordul scris în cadrul aceluiași an calendaristic până la 31 decembrie al anului curent;

- prelungirea concediului de odihnă anual acordat, în baza cererii scrise a salariatului, cu numărul de zile indicate în certificatul de concediu medical (ce au coincis cu concediul medical).

V. Normarea și retribuirea muncii

5.1. Salarizarea angajaților se efectuează în strictă conformitate cu prevederile Legea Nr. 270 din 23 noiembrie 2018 cu privire la sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și prevederile HG nr. 1234 din 12.12. 2018 și alte acte legislative.

5.2. Pentru organizarea muncii, angajatorul de comun acord cu organul sindical, stabilește prin ordin normele de muncă pentru toți salariații unității. Sarcina didactică stabilită anual la 1 septembrie, nu se schimbă pe parcursul anului de studiu. În cazul în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor pentru care au fost aprobate, acestea pot fi revizuite, despre care salariații se anunță în scris, sub semnătură, cel puțin cu 2 luni înainte.

5.3. Responsabil pentru plata corectă a muncii salariaților este angajatorul. Eliberarea certificatelor de salariu este obligatorie. Art.142 alin. 2, 3 din CM.

5.4. Retribuirea timpului de staționare a instituției sau a unui grup de salariați din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, se păstrează salariul mediu, dar nu mai puțin decât un salariul minim garantat în sectorul bugetar aprobat în HG nr. 1234/2018 (art. 80¹ al Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, Legea nr. 270/2018, art.27 alin. (2)).

* Pe durata „staționării instituției” salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună de reluarea activității.

5.5. Salariul pentru luna precedentă se achită lunar, până la data de 20 a lunii, în contabilitate la locul de muncă sau cu acordul salariatului la contul de card. (Codul Muncii, art. 142).

Compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului se efectuează prin indexarea obligatorie și în mărime deplină a sumei salariului calculat dacă reținerea acestuia a constituit cel puțin o lună calendaristică de la data stabilită pentru achitarea salariului lunar.

Compensarea se efectuează separat pentru fiecare lună, prin majorarea salariului în conformitate cu coeficientul inflației calculat .CM art.145.

5.6. Salariaților, care își fac studiile la cursurile de formare continuă obligatorie, li se garantează salariul mediu la locul de muncă, restituirea costului cursului și a cheltuielilor de deplasare. Condițiile și volumul mijloacelor alocate în acest scop - în mărime de cel puțin 2% de la fondul de salarizare a unității – se planifică în bugetul instituției.

5.7. Salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate li se stabilește durata redusă a timpului de muncă de 35 ore pe săptămână.

Salariații înscriși la examenul de admitere în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate beneficiază de un concediu neplătit, cu o durată de până la 15 zile calendaristice.

5.8. Salariaților care își fac studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate li se acordă concedii suplimentare plătite (păstrându-li-se 75% din salariul mediu la locul de muncă de bază):

a) pentru sesiunea de reper, executarea lucrărilor de laborator și susținerea colocviilor și examenelor – până la 30 de zile calendaristice anual;

b) în perioada susținerii examenelor de licență sau examenelor de absolvire – până la 30 de zile calendaristice;

c) pentru elaborarea și susținerea proiectului (tezei) de licență, tezei de master sau lucrării (proiectului) de diplomă – până la 90 de zile calendaristice. (HG nr. 435/2007).

d) Cheltuielile de deplasare tur-retur, o dată pe an, cu transportul feroviar și transportul auto public (cu excepția taximetrelor), a salariaților la instituția de învățământ în care își fac studiile pentru susținerea sesiunii de reper, executarea lucrărilor de laborator, susținerea colocviilor și examenelor, precum și în cazul deplasării pentru susținerea proiectului (tezei) de licență și a examenelor de licență, pentru susținerea tezei de master sau lucrării (proiectului) de diplomă și examenelor de absolvire sunt suportate în mărime deplină, de unitatea în care sunt angajați, la prezentarea documentelor de călătorie.

5.9. Salariații care își fac studiile în învățământul postuniversitar specializat (masterat, rezidențiat, secundariat, cursuri de specializare și perfecționare) beneficiază anual, în timpul studiilor, de un concediu suplimentar, cu o durată de până la 35 de zile calendaristice, păstrându-li-se 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază.

a) Pentru pregătirea și susținerea tezei de master persoanele respective beneficiază de un concediu suplimentar plătit, cu o durată de până la 90 de zile calendaristice, păstrându-li-se 75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază.

b) Cheltuielile de deplasare tur-retur, o dată pe an, cu transportul feroviar și transportul auto public (cu excepția taximetrelor), a salariaților care își fac studiile în învățământul postuniversitar specializat la instituția de învățământ în care își fac studiile sunt suportate, în mărime deplină, de unitatea în care sunt angajați, la prezentarea documentelor de călătorie.

5.10. Stimularea muncii salariaților se efectuează de către angajator în conformitate cu Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, HG nr. 1234/2018 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică.

5.11. Premiarea salariaților și acordarea ajutorului material se efectuează în baza Regulamentelor interne și a Anexei nr. 5 de la Convenția Colectivă.

5.12. Personalul angajat prin cumul beneficiază de aceleași drepturi și garanții ca și lucrătorii titulari.

5.13. În cazul imposibilității prestării de către salariat a muncii la locul de muncă organizat de angajator și în scopul protejării securității și sănătății salariatului în perioada situațiilor excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, angajatorul, poate dispune prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) motivat, schimbarea temporară a locului de muncă al cadrelor didactice cu prestarea muncii la domiciliu sau de la distanță, **fără modificarea contractului individual de muncă.**

Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) se comunică salariatului în timp util, inclusiv prin mijloace electronice.”

5.14. Conducătorii, adjuncții conducătorilor pot desfășura activitate didactică în timpul orelor de program în volum de până la 0,5 normă didactică.

VI. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA LA LOCUL DE MUNCĂ

6.1 Organizarea activităților de protecție a muncii, prevenire a riscurilor profesionale, a accidentelor de muncă conform Legii securității și sănătății în muncă Nr.186 – XVI din 10 iulie 2008 și Cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă, aprobate prin HG Nr. 353 din 5 mai 2010 este realizată de către angajator, în următoarele modalități:

(1) constituirea Comitetului pentru securitatea și sănătatea în muncă, care v-a activa în baza Regulamentului – cadru de organizare și funcționare a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă (HG Nr. 95 din 05.02.2009)

(2) întocmirea unui plan anual de protecție și prevenire care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității și se va anexa la contractul colectiv de muncă.

(3) asigurarea condițiilor pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă, adecvată, teoretică și practică în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații, instrucțiuni și/sau lecții.

(4) efectuarea atestării locurilor de muncă din punct de vedere al securității și sănătății în muncă nu mai rar decât o dată la 5 ani.

(5) asigurarea cercetării, înregistrării și evidenței accidentelor de muncă, determinarea măsurilor de prevenire a lor, recuperării prejudiciilor accidentaților în modul și mărimile stabilite de actele normative. CM, art196.

(6) asigurarea temperaturii aerului la posturile de lucru în încăperi în limitele termice minime admise de 18⁰ C, în limitele maxime admise 32⁰ C.

(7) alocarea anual a mijloacelor bănești în mărime de cel puțin 2% de la fondul de salarizare a unității pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă.

(8) atestarea locurilor de muncă în conformitate cu Regulamentul, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1335/2002, nu mai rar decât o dată la 5 ani.

(9) angajatorul va organiza pentru personal examene medicale gratuite.

(10) asigură controlul asupra stabilirii și achitării sporurilor de compensare pentru salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă (salariu, timp de muncă redus, concediu).

6.2. Salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă beneficiază, în urma atestării locului de muncă, de un spor de compensare, în mărimea prevăzută de Convenția colectivă (nivel național nr.1 din 3 februarie 2004). Anexa nr.6

6.3. Conform Hotărârii Guvernului Nr. 937/2010 și HG nr.1335/2002 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2002, nr.146-148, art.1496), Hotărârea Guvernului nr.152/2004, în instituție se va efectua evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă o dată la 5 ani de către o comisie numită de angajator, pentru care vor fi stabilite sporuri la salariu pentru munca prestată în condiții nefavorabile. (Anexa nr.7).

6.4. Organul sindical din unitate va:

a) participa în componența comitetului pentru sănătate și securitate a muncii, comisiei pentru evaluarea locurilor de muncă;

b) participa la instruirea lucrătorilor din unitate;

c) asigura control riguros a modului de organizare a activităților de protecție a muncii, prevenire a riscurilor profesionale și a accidentelor de muncă.

VII. REGLEMENTAREA ACTIVITĂȚII COMITETULUI SINDICAL/ LIDERULUI SINDICAL

7.1. 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

8.1. Presentul Contract colectiv de muncă intră în vigoare la data semnării de către Părți.

8.2. Părțile au convenit de comun acord că prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă sunt aplicabile și valabile pentru perioada 2021-2025.

8.3. Controlul realizării prezentului Contract colectiv de muncă este responsabilitatea directă a comisiei pentru negocieri colective ale Părților.

8.4. Realizarea Contractului colectiv se examinează la ședințele comune ale organelor de conducere ale instituției și ale Sindicatului.

8.5. Oricare dintre Părți, în baza unei înțelegeri reciproce, este în drept să opereze modificări și completări a prezentului Contract colectiv.

8.6. Anexele constituie parte integrantă a prezentului Contract colectiv.

8.7. Dreptul la interpretarea și comentarea clauzelor prezentului Contract colectiv aparține Părților semnatare.

8.8. Angajatorul se obligă ca în termen de 10 zile lucrătoare, să aducă toate actele emise pe unitate (ordine, dispoziții, regulamente ș.a.) în concordanță cu prezentul contract.

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

Semnat „ 13 ” iunie 20

Directorul instituției



Ivan LUȚA /

Președintele Comitetului Sindical

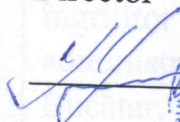
SM

/ Aurelia SOCHRCA /

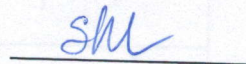
**Lista profesiilor pentru care se permite durata zilnică
a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin
24 ore**

Nr.d/o	Codul ocupației	Denumirea grupei de bază sau a ocupației
1.	818202	Fochist la cazane
2.	962908	Paznic (portar)
3.	962913	Ușier

Director




Președinte



Director

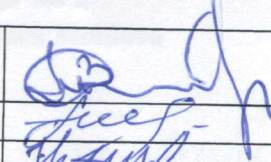
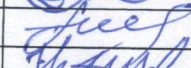
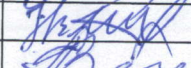
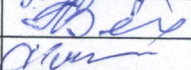
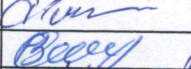
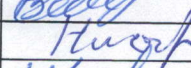
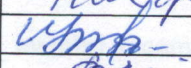
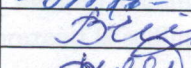
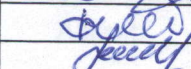

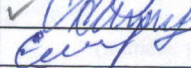
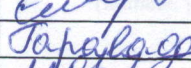
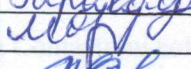
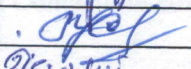



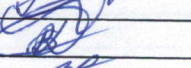
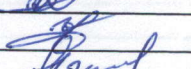
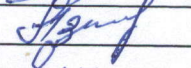
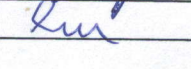
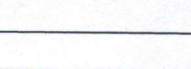
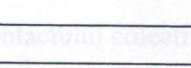
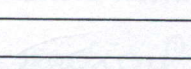


Președinte



**Lista angajaților care au fost familiarizați cu prevederile
Contractului Colectiv de Muncă
încheiat între administrație și comitetul sindical
al Instituției Publice Școala Profesională, or. Soroca
pe anii 2021-2025**

Nr.d/o.	Numele, prenumele angajatului	Funcția	Semnătura
1.	Luța Ivan	Director	
2.	Eftodii Tatiana	Director adjunct pentru instruire și educație	
3.	Gheorghiuța Ludmila	Director adjunct pentru instruire practică și producere	
4.	Afanasii Elena	Maistru-instructor	
5.	Costin Ion	Maistru-instructor	
6.	Palanciuc Andrian	Maistru-instructor	
7.	Chetrari Valentina	Maistru-instructor	
8.	Repețcaia Galina	Maistru-instructor	
9.	Sochirca Aurelia	Maistru-instructor	
10.	Luța Diana	Maistru-instructor	
11.	Pîslari Olga	Maistru-instructor	
12.	Ionița Svetlana	Maistru-instructor	
13.	Grossu Grigorii	Maistru-instructor	
14.	Prepețița Valerii	Maistru-instructor	
15.	Rudei Tatiana	Psiholog școlar	
16.	Avricenco Tamara	Profesor	
17.	Baciu Stelian	Profesor	
18.	Berghii Lidia	Profesor	
19.	Fortuna Leonid	Profesor	
20.	Ghervas Svetlana	Profesor	
21.	Purici Lilia	Profesor	
22.	Deșanu Olesea	Profesor	
23.	Andriuța Luminița	Profesor	
24.	Focșa Mariana	Profesor	
25.	Surucean Zinaida	Bibliotecar	
26.	Revenco Valentina	Pedagog social în căminele de elevi	
27.	Drăgălin Vitalie	Director adjunct în probleme de gospodărie	
28.	Cobozev Diana	Contabil-șef	
29.	Jitari Nina	Contabil	
30.	Condrea Cristina	Specialist serviciu personal	
31.	Chiu Aliona	Îngrijitor încăperi de producție și serviciu	
32.	Neamțu Raisa	Îngrijitor încăperi de producție și serviciu	
33.	Gheletiu Ivan	Muncitor la îngrijirea complexă și reparația clădirilor	
34.	Burlac Andrei	Lăcătuș-instalator tehnică sanitară	
35.	Mînzat Mihail	Lăcătuș-reparator	
36.	Șîrghii Raisa	Asistent medical	

37.	Melnic Vitalii	Electromontor la repararea și întreținerea utilajelor electrice	
38.	Șeremet Viorica	Bucătar șef	
39.	Dubina Vera	Bucătar	
40.	Popescu Ala	Bucătar auxiliar	
41.	Eșanu Vasile	Paznic	
42.	Matei Valentin	Paznic	
43.	Nistor Alexandru	Paznic	
44.	Stici Galina	Șef cămin	
45.	Barițchi Evghenia	Ușier	
46.	Smirnov Efimia	Ușier	
47.	Revenco Ana	Ușier	
48.	Bruma Alla	Ușier	
49.	Chiroșca Ion	Fachist la cazane	
50.	Tapalaga Semion	Fachist la cazane	
51.	Martanuc Grigorie	Fachist la cazane	
52.	Rusu Ilia	Fachist la cazane (cămin)	
53.	Fotari Michael	Fachist la cazane	
54.	Buglea Alexandr	Fachist la cazane	
55.	Nistor Vladimie	Fachist la cazane	
56.	Rusu Dmitrii	Fachist la cazane	
57.	Vacari Vitalie	Fachist la cazane	
58.	Condrea Serghie	Fachist la cazane	
59.	Ardovan Vladimie	Fachist la cazane	
60.	Manachi Ivan	Fachist la cazane	
61.			
62.			
63.			
64.			
65.			
66.			
67.			
68.			
69.			
70.			
71.			
72.			
73.			
74.			
75.			
76.			
77.			
78.			
79.			
80.			
81.			
82.			
83.			
84.			