

INSTITUȚIA PUBLICĂ
GIMNAZIUL „ACADEMICIANUL MITROFAN CIOBANU”
SATUL COPCEAC RAIONUL ȘTEFAN VODĂ

APROBAT:
la adunarea generală
a angajaților din gimnaziu
din 31 martie 2022

Directorul gimnaziului
Ciobanu Fedora

Nume, prenume, semnătura, ștampila



Președintele comitetului sindical
Lazarev Veronica

Nume, prenume, semnătura, ștampila



CONTRACT
COLECTIV DE MUNCĂ
PE ANII
2022-2025

Înregistrat la Inspectoratul
Teritorial de Muncă Căușeni
sub numărul 19
din _____ 2022



COPCEAC - 2022

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ PE ANII 2022-2025

În temeiul drepturilor garantate de Constituția Republicii Moldova, Codul Educației și Codul Muncii al Republicii Moldova, părțile semnatare, **Instituția Publică Gimnaziul „Academicianul Mitrofan Ciobanu”**, satul Copceac raionul Ștefan Vodă (în continuare - **Angajatorul**), reprezentat de Doamna **Ciobanu Fedora**, director și **Organul sindical al IP Gimnaziul „Academicianul Mitrofan Ciobanu”** (în continuare - **Organul sindical**), reprezentat de Doamna **Lazarev Veronica**, **președintele comitetului sindical**, 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 2021-2025.

CCM care are drept scop asigurarea realizării, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorilor și salariaților, membri ai Federației Sindicale a Educației și Științei, care sunt la evidență sindicală la Consiliului Raional Ștefan Vodă al Sindicatului Educației și Științei și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

Capitolul I Dispoziții generale

1. Părțile recunosc egalitatea și împuternicirile partenerilor sociali, asigură executarea obligatorie a înțelegerilor și își asumă responsabilitatea pentru toate obligațiile stipulate în prezentul Contract colectiv de muncă.

2. Părțile se obligă să întreprindă acțiuni pentru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, garantate de Constituția Republicii Moldova, legislația în vigoare și de Convențiile Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.

3. Termenul **Angajator** desemnează:

Instituția Publică Gimnaziul „Academicianul Mitrofan Ciobanu”, reprezentată prin director, Termenul **Salariat** desemnează persoana fizică ce prestează o muncă pentru și sub autoritatea angajatorului specificat în pct.3, în schimbul unui salariu, în baza unui Contract individual de muncă.

4. Prezentul CCM este încheiat pentru anii 2022 – 2025. Sub incidența acestuia cad salariații care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocieri colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv în numele lor, precum și salariații care au aderat la contract după încheierea acestuia.

5. Dreptul de a adera la prezentul CCM îl au salariații care obțin calitatea de membru al FSEȘ în perioada acțiunii acesteea. Încetarea calității de membru al sindicatului nu eliberează angajatul de obligația respectării prevederilor CCM.

6. Persoanele care nu sunt membri ai Federației Sindicale a Educației și Științei, la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul Contract doar în cazul în care vor achita lunar FSEȘ 1% din salariu în modul stabilit de **art.390 din Codul Muncii** al Republicii Moldova.

7. Sub incidența CCM cad salariații și angajatorul care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie CCM în numele lor, în limitele angajamentelor asumate, precum și salariații și angajatorul care au aderat la convenție după încheierea acesteia.

8. Sub incidența contractului colectiv cade angajatorul, membri ai patronatului care au încheiat CCM.

9. Prevederile Contractului colectiv sunt considerate garanții, pentru negocierea contractelor individuale de muncă, membri ai sindicatului.

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

Capitolul II Parteneriatului social

1. Părțile semnatare, în limitele competenței funcționale garantează:

1.1 participarea reprezentanților Sindicatului în componența organelor și comisiilor de luare a deciziilor:

la nivel de unitate - în componența Consiliului de administrație

(din două cadre didactice, unul reprezintă organul sindical al instituției), comisiei de atestare a personalului, comisiei de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de conducere, comisiei de tarifare, comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, comisiilor metodice, Consiliului de Etică, etc.);

1.2 în efectuarea controlului respectării legislației în vigoare și a deciziilor adoptate;

1.3 în asigurarea transparenței la formarea și executarea bugetului unității, în formarea operativă a modificării actelor legislative și normative prin intermediul mass-media, buletinelor informative, tehnologiilor informaționale;

1.4 cooperarea în organizarea activităților de interes comun vizând perfecționarea nivelului de pregătire al angajaților, precum și la desfășurarea manifestărilor cultural-sportive.

1.5 elaborarea propunerilor de perfecționare a remunerării personalului didactic și ale altor categorii de salariați din unitate;

1.6 dezvoltarea parteneriatului în cadrul comisiei pentru consultări și negocieri colective la nivel de unitate;

1.7 cooperarea în scopul popularizării profesiei de pedagog, a promovării imaginii pozitive a cadrului didactic în societate și a credibilității școlii

1.8 înaintarea propunerilor de modificare a legislației și a actelor normative în vigoare cu scopul ameliorării nivelului socio-economic al angajaților.

2. Organul sindical, în limitele competențelor, se obligă:

2.1 să protejeze drepturile și interesele profesionale, socio-economice și de muncă ale membrilor săi;

2.2 să participe la elaborarea actelor normative, proiecte de legi, de hotărâri de Guvern, inclusiv ce reglementează implementarea Codului Educației, în termeni stabiliți, armonizându-le cu prevederile Codului muncii;

2.3 să promoveze sporirea nivelului de calitate a muncii personalului didactic prin evaluarea activității, organizarea concursurilor, mobilitate, accesarea unor proiecte naționale și internaționale, popularizarea bunelor practici ale învățătorilor performanți;

2.4 să responsabilizeze vizând respectarea drepturilor salariaților și elevilor în conformitate **cu art.134 și 136 din Codul Educației, art.9 și 10 din CM** și îndeplinirea clauzelor Convenției colective nivel ramural și prezentului Contract colectiv de muncă;

2.5 să prezinte la solicitarea reprezentanților Sindicatului informații, date statistice, alte documente ce țin de dezvoltarea, reformarea, finanțarea și optimizarea instituției, în limitele prevederilor legislației;

2.6 să examineze și să identifice problemele existente în unitate și la necesitate să sesizeze organele administrative și de drept;

2.7 să promoveze negocieri, medieri, concilieri întru soluționarea revendicărilor, conflictelor colective de muncă, litigiilor individuale de muncă;

2.8 să distribuie salariaților bilete de tratament balneosanatorial, precum și de odihna de vară a copiilor (repartizate de organul sindical raional de ramură) conform prevederilor regulamentare;

2.9 desfășurarea de măsuri cu caracter instructiv-educativ în domeniul raporturilor de muncă și de organizare sindicală.

Capitolul III

Reglementări în stabilirea raporturilor de muncă

1. Incadrarea în muncă 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 emiterea în baza acestui contract a unui ordin/decizie/hotărâre în conformitate cu **art.45 și art.65 din CM**. La Contractul individual de muncă se anexează Fișa postului.
2. În cazul angajării cadrelor didactice pe perioadă determinată, care include întregul an școlar, angajarea se efectuează în intervalul 1 septembrie - 31 august.
3. Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe o perioadă nedeterminată (**art.54 CM**). Contractul individual de muncă pe perioada determinată, ce nu depășește 5 ani, se încheie în cazurile enumerate în **art.55 CM și legislația în vigoare**.
4. Angajarea persoanelor pensionate pentru limita de vârstă, neîncadrate în câmpul munci, se efectuează pe o perioadă de până la 2 ani, la expirarea căreia poate fi prelungită până la 5 ani, conform **art.55 (lit.f) CM**.
5. Angajarea cadrelor didactice, a căror contract individual de muncă a încetat în condițiile **art. 301 alineatul (1), lit. (c) CM** se efectuează pe durata negociată de părți în noul contract individual de muncă pe perioada (**01.09 - 31.08**).
6. Tinerii specialiști ocupă, prioritar, locurile vacante. Absolvenții instituțiilor repartizați de Ministerul Educației, beneficiază de indemnizații unice, facilități sociale, în conformitate cu legislația în vigoare. 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.
7. 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 altă disciplină școlară decât cea certificată prin diplomă.
8. La angajare conducătorul este obligat să familiarizeze salariatul cu Convenția colectivă de nivel ramural, raional, prezentul Contract colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității, Legea securității și sănătății în muncă.
9. Salariatul are dreptul să încheie contracte individuale de muncă, concomitent și cu alți angajatori și în cazul muncii prin cumul.
10. Contractul individual de muncă se întocmește în două exemplare și se semnează de către părți. Pe contractul individual de muncă se aplică ștampila instituției. Un exemplar al contractului individual de muncă se înmânează salariatului.
11. Salariatul cu munca la distanță se bucură de toate drepturile și garanțiile prevăzute de lege, de CCM, de CIM sau de alt act normativ la nivel de unitate aplicabil salariaților al căror loc de muncă este organizat de angajator, **art.292¹, 292² CM**.
12. Particularitățile privind munca la distanță pot fi prevăzute în CIM, în CCM sau în regulamentul intern al unității ori în alt act normativ la nivel de unitate, **art.292² CM**.
13. Încheierea, modificarea și conținutul contractului individual de muncă care prevede clauze de muncă la distanță se reglementează prin **art.292³ CM**.
14. Angajatorul organizează securitatea și sănătatea în muncă a salariaților cu munca la distanță în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, precum și ale altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă.
15. Încetarea CIM privind munca la distanță are loc în condițiile generale prevăzute de **CM**.
16. În cazul suspendării, în situații excepționale, a procesului educațional în regim cu prezență fizică în cadrul instituțiilor de învățământ, odată cu dispunerea de către autoritățile abilitate a unor măsuri

speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației, cu consimțământul angajatorului, în baza cererii se acordă zile libere unuia dintre părinți sau tutorelui, carea u copii cu vârsta până la 12 ani, pentru supravegherea copiilor pe toată durata suspendării procesului educațional în regim cu prezență fizică, cu achitarea unei indemnizații egale cu cel puțin 50% din salariul de bază al salariatului, conform **art.78¹ CM.**

Indemnizația prevăzută de prezentul articol se plătește de către angajator în modul stabilit de Guvern.

17. Concedierea salariaților membri de sindicat se efectuează de către conducătorul instituției în condițiile **art.86 CM** cu acordul preliminar scris și consultarea prealabilă cu organul sindical respectiv.

18. În caz de reorganizare a instituției, absorbție, lichidare a instituției de învățământ, personalul este supus reducerii în condițiile **art. 88, și 186 CM.** Dreptul preferențial de a menține locul de muncă le revine tinerilor specialiști în primii 3 ani de activitate. Reducerea în masă a angajaților poate avea loc numai cu respectarea prevederilor Convenției colective (nivel național) nr.11 din 28.03.2012 „Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă”.

19. Angajatorul acordă o indemnizație unică în mărimea unui salariu mediu lunar persoanei, la încheierea activității de muncă, în caz de:

8^o demisionare:

a) pensionarilor;

b) persoanelor cu o vechime în muncă de peste 25 ani în instituția respectivă (pentru fidelitate);

8^a încetare a contractului individual de muncă:

a) pensionarilor (**art.301, alin.(1),lit.c); art.86 (1) lit.y 1) din Codul muncii.**

Indemnizația se acordă o singură dată.

CAPITOLUL IV

Regimul de muncă și de odihnă

1. Durata normală a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână, cu 2 zile de repaus, una din ele fiind duminica, cu excepția salariaților cărora li se stabilește durata săptămânală 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;
- invalizilor de gradul I și II - 30 ore;
- cadrelor didactice - ce nu depășește 35 ore;
- salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și colegii - 35 ore.

2. Durata timpului de muncă a salariaților se reglementează prin Contractul individual de muncă, Contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității și metodologia de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic, elaborată de Ministerul Educației aprobat prin **ordinal MECC nr. 897 din 12.06.2018** cu modificările ulterioare.

3. În perioada vacanțelor elevilor durata timpului de muncă a cadrelor didactice se reglementează prin metodologia de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic, elaborată de Ministerul Educației aprobat prin **ordinul MECC nr.726 din 16.06.2021**, cu modificările ulterioare; a directorilor adjuncți și a personalului nondidactic se stabilește conform unui orar, adoptat de angajator, de comun acord cu comitetul sindical.

4. În scopul stabilirii unor condiții optime de activitate, folosirii eficiente a timpului de muncă și timpului de odihnă a salariaților, se stabilește durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 ore pentru paznici.

5. 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 nu poate depăși 169 ore, respectiv, 148 ore, 126,8 ore - în cazurile duratei săptămânii reduse a timpului de muncă de 35 ore, 30 ore.

6. Pauza de masă și repausul zilnic.

- În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute.

- Durata pauzei de masă și momentul acordării acesteia se stabilesc în contractul individual de muncă. Pauzele de masă nu se includ în timpul de muncă (paznici).

- Durata pauzei de masă pentru bucătari, asistent medical se poate include în timpul de muncă, în rezultatul stabilirii de către comisia securității și sănătății în muncă din instituție a specificului muncii acestor salariați și a necesității prezenței permanente la locul de muncă.

7. În ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute în art. 111 din CM (Hramul satului), durata muncii personalului în aceste zile se reduce cu 2 ore, inclusiv și în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.

Durata muncii salariaților 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.

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

9. Unuia dintre părinți (tutorelui, curatorului) care educă un copil cu dizabilități i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului. (art.252', Codul Muncii)

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.

10.1 Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit

<i>Denumirea instituției</i>	<i>Concediul de baza/zile calendaristice</i>	<i>Concediu suplimentar/zile calendaristice</i>
1. Școala primară, gimnaziu, liceu, școală profesională, colegiu, centru de excelență, instituție specială, Director,director adjunct de instruire și educație, învățător, profesor, cadru didactic de sprijin, logoped, psiholog, psihopedagog,conducător de cerc, educador, conducător muzical	62	
Șef de gospodărie	28	7
Contabil-șef	28	7
Asistent medical	28	7
Bibliotecar	28	7
Secretar	28	7
Îngrijitor de încăperi de serviciu	28	7
Bucătar, bucătar auxiliar, spălător veselă	28	
Paznic (portar)	28	
Îngrijitor de teren	28	
Muncitor pentru deservirea și reparația curentă a clădirii	28	
Electrician, lucrător tehnic	28	
Fochist, operator în sala de cazane	28	6

10.2 Concediul de odihnă se acordă anual, în conformitate cu prevederile *art. 116 din Codul Muncii*.

- soții care lucrează la aceeași unitate au dreptul la concediu în același timp.

Angajatorul este obligat să prevină salariatul, în formă scrisă, despre data începerii concediului de odihnă anual cu cel puțin 14 zile calendaristice înainte.

În cazul amânării concediului de odihnă anual în legătură cu aflarea salariatului în concediu medical, îndeplinirea de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege, angajatorul și salariatul vor conveni asupra unei noi perioade de acordare a acestuia.

10.3 Angajații beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite în baza cererii cu durata de:

a) **4 zile calendaristice** - pentru activitate în condiții vătămătoare, nevăzători, tineri în vârstă de până la 18 ani și unul dintre părinți care au doi și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid);

b) **3 zile lucrătoare** - pentru salariații care pe parcursul anului calendaristic precedent n-au beneficiat de concediu medical, cu excepția concediului de maternitate.

10.4 La prezentarea actelor respective declarației pe propria răspundere salariaților li se acordă concediu suplimentar plătit pe motive familiale, în baza unei cereri scrise, exprimat în zilele lucrătoare. Acest concediu se acorda de regulă în timpul survenirii evenimentului.

Căsătoria salariatului	3 zile
Căsătoria copilului salariatului	3 zile
Nașterea sau înfierea copilului	2 zile
Decesul părinților, socrilor, soțului/soției, copilului, bunecilor, fraților/surorilor	3 zile. În caz de necesitate de a se deplasa peste 300km – 5 zile
Părinților care au copii în clasele I-IV, în cazul când nu se perturbază activitatea de bază a instituției.	Câte o zi la începutul și sfârșitul anului de studii
Încorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei	1 zi
Jubileul/aniversarea salariatului (30, 40, 50, 60, 70 ani)	1 zi
Atingerea vârstei de pensionare	1 zi
Persoanele care pe parcursul anului calendaristic precedent n-au beneficiat de concediu medical, cu excepția concediului de maternitate	3 zile
Tatăl copilului nou-născut	3 zile, în primele 56 de zile de la nașterea copilului

11. Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda o dată pe an, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 120 zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre).

12. Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid), părinților singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vârstă li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puțin 14 zile calendaristice. Acest concediu poate fi alipit la concediul de odihnă anual sau poate fi folosit aparte (în întregime sau divizat) în perioadele stabilite de comun acord cu angajatorul.

13. Cadrelor didactice poate să li se acorde, nu mai rar decât o dată la 10 ani de activitate pedagogică, un concediu cu durata de până la un an.

14. Perioada staționării unității, subdiviziunii, nu din vina salariaților, se include în vechimea de muncă, care oferă acestora dreptul la concediu.

15. 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.

16. Salariații beneficiază de concedii sociale în condițiile *articolelor 123-127 din CM*. (Concediul medical, concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului, concediul paternal, alipirea concediului de odihnă anual la concediul de maternitate și la concediul pentru îngrijirea copilului, concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, concediile pentru salariații care au adoptat copii nou-născuți sau i-au luat sub tutelă).

17. Concediul parțial plătit și cel suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului pot fi solicitate și folosite integral sau pe părți, în baza unei cereri scrise a salariatului, în orice timp. În această perioadă, salariatul poate pleca în concediu sau reveni la serviciu ori de câte ori are nevoie și poate beneficia, în conformitate cu *art. 97 din CM*, de timp de muncă parțial.

18. Angajatorul este obligat conform *art.190 din CM*, să asigure prezentarea salariaților, donatori de sânge, la instituțiile medicale în ziua donării sângelui. Salariatului-donator de sânge i se acordă, în ziua imediat următoare de donare a sângelui o zi liberă cu menținerea salariului mediu. În caz de donare a sângelui în timpul concediului de odihnă anual, angajatorul este obligat să-i acorde donatorului o altă zi liberă plătită alipită la concediul anul de odihnă.

19. În cazul în care salariatul aflat în concediu pentru îngrijirea copilului dorește să reinceapă munca înainte de expirarea termenului concediului, va întornera angajatorul în scris, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte, despre intenția sa.

20. Munca suplimentară poate fi dispusă de angajator conform *art.104 al CM*.

Angajarea la muncă suplimentară în alte cazuri decât cele prevăzute la *alin.(2) și (3) art. 104, art. 50 CM* se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților salariaților.

21. Membrii de sindicat, care beneficiază de un bilet de tratament la o stațiune balneosanatorială, poate utiliza pentru perioada de tratament zile de concediu din contul anului următor.

Capitolul V

Normarea și retribuirea muncii

1. Normarea și plata muncii în instituție se efectuează în strictă conformitate cu legislația în vigoare.

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, de regulă, nu se schimbă pe parcursul anului de studii. La repartizarea sarcinii didactice se va păstra, de regulă, volumul ei și principiul continuității.

3. Reducerea salariilor prevăzute în contractele individuale de muncă nu se admite înainte de expirarea unui an de la data stabilirii lor, *conform art. 140 al.(1) CM*.

4. Conducătorul, adjuncții pot desfășura activitatea didactică în timpul orelor de program în volum de până la 0,5 normă didactică.

5. În cazul în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor pentru care au fost aprobate, acestea pot fi revizuite, fapt despre care salariații se anunță în scris, sub semnătură, cu cel puțin 2 luni înainte.

6. Plata muncii salariaților se efectuează în raport cu cantitatea, calificarea, competența profesională, vechimea în muncă, complexitatea lucrărilor ce revin postului ocupat și legislația în vigoare.
7. Responsabil pentru plata corectă a muncii salariaților, la timpul stabilit în contractul colectiv de muncă, este angajatorul/ contabilul. Eliberarea certificatelor de salariu este obligatorie.
8. Angajatorul unității, în limitele competențelor, poate stabili un spor la salariu cu consultarea organului sindical.

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) Stimularea muncii salariaților se efectuează de către angajator în conformitate cu *Legea nr.270 din 23.11.2018* privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, *Hotărârea Guvernului nr.1234 din 12.12.2018* privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică.

c) Premiarea salariaților se efectuează în baza *Regulamentului, anexat la Convenția Colectivă în domeniul Educației (Anexa nr.5) și la CCM*.

- **Premiu anual**, achitat salariaților în mărime de **50%** din salariul de bază, în conformitate cu legislația în vigoare și regulamentele interne;

- **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, în rezultatul economiilor formate la salariu;

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

Premierea și acordarea sporurilor se efectuează în baza Regulamentelor, discutate în cadrul negocierilor și aprobate de director și de CA, și anexate la CCM, conform legislației în vigoare.

9. În perioada staționării unității ce a survenit nu din vina salariaților, personalului i se păstrează salariul mediu lunar. Modul în care salariații vor executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului se stabilește prin ordin cu consultarea comitetului sindical.

10. Salariul se plătește lunar, nu mai târziu de ziua a 10 a fiecărei luni. Contabilul din gimnaziu transferă salariul la banca contractată de instituție, pe cardul fiecărui salariat, iar salariatul primește la mână fișa de salarizare.

11. În regulamentul pentru paznici se vor aplica revendicările *art.103,158,159 al CM*. Conform prevederilor din CM munca nu poate depăși 169 ore pe lună. Munca în afara duratei normale se califică ca muncă suplimentară, ceea ce nu poate depăși 240 ore pe parcursul unui an. În cazul muncii suplimentare se va plăti pentru primele 2 ore un adaos de cel puțin 50% din salariul tarifar al salariului, iar pentru orele următoare - un adaos de cel puțin 100% din salariul respectiv. Pentru munca de noapte între orele 22.00 - 06.00 se stabilește un adaos de cel puțin 50% din salariul de bază, *art. 103, 159 CM*.

12. Salarizarea cumularzilor, retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale salariaților temporar absenți se va efectua în baza *art. 155, 156 din CM*.

13. Salariaților, care își fac studiile la cursurile de formare continuă obligatorie, li se garantează păstrarea salariului mediu la locul de muncă de bază. Plata costului cursului și a cheltuielilor de deplasare din contul angajatorului. 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.

14. Salariaților trimiși la studii de către angajator, sau care s-au înmatriculat din proprie inițiativă în instituțiile de învățământ superior sau medii de specialitate acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și fără frecvență și care învață cu succes li se acordă concedii suplimentare cu menținerea, integrală sau parțială, a salariului mediu și alte înlesniri, în mod stabilit de Guvern, în baza *art. 178, alin.(1), (1') CM.*

Capitolul VI

Condițiile de muncă și protecția muncii. Securitatea și sănătatea la locul de muncă

1. Intru asigurarea condițiilor inofensive de muncă în scopul reducerii și prevenirii riscurilor, accidentelor de muncă potrivit Legii securității și sănătății în muncă, nr. 186 din 10.07.2008 și Hotărârii Guvernului „Cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă”, nr.3 din 05.05.2010,

Părțile, în limitele competențelor, se obligă să:

1.1 monitorizeze activitatea conducătorului unității și organului sindical privind crearea condițiilor de muncă, respectarea legislației în domeniul securității și sănătății în muncă;

1.2 participe la elaborarea Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare din instituție, pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare;

1.3 continue colaborarea cu Inspectoratul de Stat al Muncii și Inspectoratul Muncii al Sindicatelor vizând formarea nivelului de pregătire a conducătorului, activului sindical în domeniul securității și sănătății în muncă, identificarea problemelor întru diminuarea riscurilor la locul de muncă.

2. Angajatorul va:

2.1 elaborează Planul anual de protecție și prevenire a riscurilor la locurile de muncă.

2.2 alocă anual în bugetul instituției cel puțin **2%** de la fondul de salarizare a unității pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă;

2.3 asigură cerințe minime de securitate și sănătate la locul de muncă;

2.4 creează comitetul pentru securitate și sănătate în muncă. Va achita reprezentanților lucrătorilor în comitet ore destinate activității acestora conform Anexei nr.2 la Hotărârea Guvernului nr. 95 din 05.02.2009, stabilind costul orei ținând cont de salariul mediu lunar al persoanei respective;

2.5 organizează examenele medicale gratuite personalului unității;

2.6 asigură salariații cu instrucțiunile - cadru de securitate și sănătate în muncă pentru anumite ocupații

2.7 organizează, conform Regulamentului respectiv, atestarea locurilor de muncă nu mai rar decât o dată la 5 ani;

2.8 asigură temperatura aerului la posturile de lucru în încăperi în limitele termice minime admise de 18°C, în limitele maxime admise de 32°C. La locurile de muncă unde temperatura aerului depășește constant 30°C, se va asigura apă carbogazoasă salină (1g NaCl / 1000 ml) sau minerală, în cantitate de 2000-4000 ml / persoană / schimb, distribuită la temperatura de 16+18°C. La locurile de muncă cu temperatura aerului joasă (sub 5°C) se va asigura ceai fierbinte în cantitate de 500÷1000ml/persoană/schimb;

2.9 Condițiile pentru alimentarea salariaților, asigurarea cu echipament individual de protecție, cu materiale igienico-sanitare, etc. vor fi în prevederile contractului individual de muncă în conformitate cu normativele stabilite.

3. Organul sindical va:

- 3.1 Participa în componența comitetului pentru sănătate și securitate a muncii, comisiei pentru evaluarea locurilor de muncă;
- 3.2 Organiza activități de instruire și de informare a tuturor membrilor de sindicat vizând actele reglatorii în domeniul securității și sănătății în muncă.
- 3.3 Asigura control riguros asupra stabilirii și achitării sporurilor de compensare pentru salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă (salariu, timp de muncă redus, concediu).

Capitolul VII

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților în reglementarea activității organelor sindicale

1. Părțile se recunosc drept parteneri de dialog social în sistemul de educație la nivel de unitate.
2. Angajatorul recunoaște drepturile de activitate ale Organului sindical în conformitate cu legislația în vigoare, Statutul acesteia, normele de drept internațional, ratificate de Republica Moldova; se abține de la orice intervenție de natură să aducă atingere dreptului salariaților la constituirea și gestionarea organizației sindicale și la alegerea liberă a reprezentanților lor.
3. Angajatorul garantează reprezentanților aleși în organul de conducere ale organizației sindicale următoarele:
 - nu se vor aplica sancțiuni disciplinare și nu se va iniția concedierea acestora fără respectarea modului general de concediere și fără consultarea opiniei organului sindical ierarhic superior;
4. În scopul realizării sarcinilor lor statutare și a drepturilor sindicale, organizația sindicală, reprezentanții aleși în organele de conducere ai organizației sindicale vor:
 - 4.1 beneficia, cu titlu gratuit, de spațiu și de dotări corespunzătoare funcționării acesteia;
 - 4.2 avea acces liber în unitățile și subdiviziunile structurale ale instituției și la informația referitoare la situația socio-economică a instituției;
 - 4.3 liderul sindical va beneficia de 4 zile la concediul anual plătit, conform CC nivel de ramură.
 - 4.4 putea utiliza baza materială cu destinație cultural-sportivă a instituției, cu titlu gratuit, pentru acțiuni organizate de sindicat în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă
 - 4.5 avea permisiunea de a participa la adunări, sedințe, întruniri, seminare, organizate de către Federația Sindicală a Educației și Științei, cu menținerea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă.
5. Angajatorul efectuează, fără plată în modul stabilit, colectarea cotizațiilor de membru de sindicat și le transferă lunar pe contul de decontare al CR Ștefan Vodă. Angajatorul nu este în drept să rețină transferarea mijloacelor indicate sau să le utilizeze în alte scopuri.
6. Angajatorul va prevedea în devizul de cheltuieli al instituției, pentru utilizare în scopuri stabilite, în Contractul Colectiv de Muncă de către angajator de comun acord cu comitetul sindical a mijloacelor în mărime de 0,15% de la fondul de salariu al instituției.

Capitolul VIII

Dispoziții finale

1. Prezentul Contract colectiv de muncă produce efecte de la data semnării de către Părți.

2. Anexele constituie parte integrantă a prezentului Contract colectiv.
3. Părțile se obligă să aducă la cunoștința salariaților prevederile prezentului Contract colectiv de muncă.
4. Prezentul Contract colectiv este negociat și încheiat în baza prevederilor Convențiilor colective de muncă de nivel ramural.
5. Controlul realizării prevederilor prezentului Contract revine părților semnatare prin intermediul Comisiei pentru consultări și negocieri colective la nivel de unitate.
6. Totalurile se fac la finele fiecărui an calendaristic la ședințele comune ale Administrației și Organului sindical.
7. Fiecare Parte semnatară, în baza unei înțelegeri reciproce, are dreptul să propună modificări și completări al prezentului Contract colectiv. Dreptul la interpretarea și comentarea clauzelor prezentului Contract colectiv aparține părților semnatare prin consens.
8. Cu trei luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentului Contract colectiv, Părțile se obligă să inițieze negocieri în vederea prelungirii ei sau încheierii unui contract nou. Până la încheierea unui nou contract colectiv se aplică prevederile prezentului Contract.
9. În cazurile nerespectării clauzelor prezentului Contract colectiv de către conducătorul instituției, organul sindical își asumă dreptul de a declanșa conflict colectiv de muncă în conformitate cu legislația în vigoare.
10. Declanșarea conflictului colectiv de muncă și a acțiunilor de protest în masă se va realiza conform legislației în vigoare și prezentul contract colectiv de muncă. Dreptul de declarare și organizare a grevei aparține organului sindical. În perioada negocierilor greva se suspendă.

**Instituția Publică Gimnaziul
„Academicianul Mitrofan Ciobanu”
satul Copeac raionul Ștefan Vodă**

**Director
Ciobanu Fedora**



**Comitetul sindical al Instituției Publice
Gimnaziul
„Academicianul Mitrofan Ciobanu”**

**Președinte
Lazarev Veronica**



Data semnării 12 aprilie 2022



LISTA TIP

a lucrărilor și locurilor de muncă în condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare din instituțiile de învățământ, instituțiile de cercetare și dezvoltare, pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare

Capitolul I

Nr. d/o	Cod	Denumirea lucrărilor și/sau locurilor de muncă
1.	K.73.	A. Lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare
2.	K.73.A.02f	Lucrările cu utilizarea substanțelor chimice toxice
3.	K.73.A.027	Lucrările de clorare a apei, de pregătire a soluțiilor dezinfectante și utilizarea lor
4.	K.73.A.038	Lucrările legate de spălatul manual al veselei, a utilajului tehnologic cu utilizarea acizilor, alcaliilor și altor substanțe chimice
5.	K.73.A.045	Lucrul cu plitele fierbinți, la role și cuptoare de copt și prăjit.
6.	K.73.A.047	Lucrul în depozitele de cărți ale bibliotecilor instituțiilor de învățământ publice și în arhive.
7.	K.73.A.011	Deservirea instalațiilor din cazangeriile care utilizează cărbunele și păcura a fântânilor și rețelelor de canalizare
8.	H.55.A.002	Bucătar ocupat la prepararea termică a bucatelor.
9.	H.55.A.010	Muncitori la bucătărie ce efectuează tranșarea și filetarea cărnii, peștelui: curățarea și tăierea cepei, pârlirea păsărilor.



REGULAMENTUL - CADRU cu privire la premiarea salariaților din învățământ și acordarea ajutorului material

Capitolul I Dispoziții generale

1. Regulamentul este elaborat în baza Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, nr.270/2018 și Hotărârii Guvernului Republicii Moldova privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică, nr.1234/2018.
2. Prezentul Regulament stabilește modul de premiere al salariaților din instituțiile educaționale
3. Pentru premiarea salariaților titulari și a cumularzilor din unități se utilizează mijloacele economisite din contul retribuirii muncii, dar nu mai mult de 5% din fondul anual de salarizare (**premii unice**). Pentru acordarea **premiului anual** se utilizează mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 50% din salariile de bază ale angajaților.
4. Plata premiilor se efectuează anual, în baza hotărârii comune a administrației și comitetului sindical, ca reprezentant al salariaților. Stimularea muncii conducătorilor unităților se stabilește de către organul ierarhic superior.
5. Stimularea muncii personalului se efectuează în scopul cointeresării salariaților în sporirea eficienței și calității muncii, gradului de pregătire profesională, aplicării în muncă a rezultatelor științifice, a metodelor avansate de lucru, precum și pentru efectuarea unor lucrări de importanță majoră.
6. Premiile anuale se acordă proporțional timpului efectiv lucrat și se planifică în buget.

Capitolul II. Condițiile de premiere

1. Premiarea se efectuează conform totalurilor trimestriale, semestriale sau anuale de activitate a unității, ținându-se cont de următoarele criterii:
 - 1.1 absența reclamațiilor întemeiate asupra activității profesionale din partea conducătorilor, părinților, studenților, elevilor;
 - 1.2 realizarea cadrului curricular al disciplinei, planului de lucru etc.;
 - 1.3 introducerea și utilizarea în mod optim a diversității resurselor de învățare;
 - 1.4 elaborarea și gestionarea proiectelor educaționale, elaborarea și editarea manualelor, lucrărilor, ghidurilor metodologice, suporturilor de curs etc.;
 - 1.5 dezvoltarea autoperfecționării în vederea asigurării performanței profesionale;
2. Premiul poate fi redus sau anulat salariaților în caz de:

- 2.1. desfășurare a activității profesionale ineficiente;
- 2.2. încălcarea disciplinei de muncă cu aplicarea sancțiunii disciplinare;
- 2.3. comiterea de către cadrul didactic a unei fapte imorale, incompatibile cu funcția deținută (abuz și neglijare a copiilor, elevilor și studenților, implicarea lor în acțiuni politice);
- 2.4. încălcare gravă, repetată pe parcursul unui an, a Statutului unității.

Capitolul III

Ajutorul material

1. Ajutorul material din contul organului sindical se acordă membrilor de sindicat, în caz de:

- Tratament costisitor și îndelungat;
- dezabilitate;
- situație materială gravă;
- deces sau decesul rudelor de gradul I;
- calamități naturale, incendii.

2. Drept temei pentru examinare a subiectului privind acordarea ajutorului material, servesc:

- cererea personală;
- adeverința cu privire la daunele provocate de calamitate/incendiu,
- alte certificate și documente confirmatoare.

3. Mărimea concretă a ajutorului material se stabilesc de către comitetul sindical.

4. Ajutorul material din contul organului sindical se acordă salariaților - membri de sindicat, în conformitate cu regulamentele aprobate de FSEȘ.

Capitolul IV

Dispoziții finale

1. Condițiile concrete de stimulare a muncii salariaților se stabilesc în regulamentul aprobat la nivel de unitate.

2. Litigiile apărute în procesul acordării premiilor se soluționează în conformitate cu legislația în vigoare.

Instituția Publică Gimnaziul
„Academicianul Mitrofan Ciobanu”
satul Copceac raionul Ștefan Vodă

Director

Ciobanu Fedora



Comitetul sindical al
Instituției Publice Gimnaziul
„Academicianul Mitrofan Ciobanu”
satul Copceac raionul Ștefan Vodă

Președinte

Lazarev Veronica



Data semnării 12 aprilie 2022