UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

COMITETUL SINDICAL AL SALARIAŢILOR

C O N T R A C T
COLECTIV DE MUNCĂ
pentru anii 2021-2025
(nivel de unitate)

Chişinău – 2021

Prezentul Contract colectiv de muncă pentru anii 2021-2025 *(în continuare – Contract)* este elaborat și semnat în temeiul Constituţiei Republicii Moldova din 29.07.1994, al Codului Educaţiei al Republicii Moldova nr.152 din 17.07.2014, Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154 din 28.03.2003, Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr.270 din 23.11.2018, al Convenţiei colective în domeniul Educaţiei pentru anii 2021-2025 (nivel de ramură), semnată la 05.10.2020, a Convenţiei colective în domeniul Cercetării, pentru anii 2021-2025 (nivel de ramură), semnată la 09.11.2020, al Hotărîrii Guvernului Republicii Moldova cu privire la modul de funcţionare a instituţiilor de învăţământ superior de stat în condiţii de autonomie financiară nr 983 din 22-12-2012, precum și al Hotărârii Guvernului Republicii Moldova privind condiţiile de salarizare a personalului din instituţiile de învăţământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economic, nr. 1234 din 12.12.2018.

CAPITOLUL 1
Dispoziţii generale

1.1. Contractul este convenţia între Administraţia Instituţiei Publice Universitatea de Stat din Moldova *(în continuare – Universitate)*, în calitate de Angajator şi Organizaţia sindicală a salariaților Universității de Stat din Moldova *(în continuare – Organizaţia sindicală)*, în calitate de reprezentant al salariaților Universității, ambele denumite în continuare – *Părţi,* prin care se reglementează raporturile de muncă şi alte raporturi sociale în cadrul Universității. Totodată, se stabilesc, în limitele prevăzute de legislaţie, clauzele privind condiţiile de muncă, salarizarea şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile juridice de muncă.

1.2. Părţile îşi asumă obligaţiunea să întreprindă acţiuni şi fapte concrete privind asigurarea drepturilor şi libertăţilor salariaţilor, în conformitate deplină cu actele normative naţionale şi internaţionale în vigoare şi ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.

1.3. Părţile se angajează să realizeze acţiuni coordonate privind reglementarea şi stabilirea raporturilor de muncă, asigurării condiţiilor optime de muncă şi a protecţiei acesteia în situații de forță majoră (pandemii, calamnități naturale etc.), normarea şi retribuirea muncii, precum și respectarea regimului de muncă şi de odihnă.

1.4. Prezentul Contract este încheiat pe un termen de cinci ani (2021-2025), și în conformitate cu art.33 alin.(7) din Codului Muncii, sub incidenţa acestuia cad salariaţii Universității, membri de sindicat, care au împuternicit reprezentanţii lor să participe la negocierile colective, să elaboreze şi să încheie Contractul în interesul şi numele lor.

1.5. Persoanele care nu sunt membri de sindicat pot beneficia de garanţiile stipulate în prezentul Contract după solicitarea acestora adresată angajatorului de a li se reține lunar 1% din salariu, aceste mijloace urmând a fi transferate pe contul de decontare al organului sindical în condiţiile şi în modul stabilit de art.390 alin.(5) din Codul Muncii.

1.6. Părţile recunosc egalitatea şi împuternicirile partenerilor sociali, asigură executarea obligatorie a înţelegerilor asumate privind responsabilitatea pentru toate îndatoririle expuse în prezentul Contract.

1.7. Părţile se obligă ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract să nu adopte şi să nu susţină proiecte şi acte normative care ar crea obstacole în realizarea drepturilor social-economice şi profesionale ale salariaţilor.

1.8. Părţile se obligă să asigure transparenţa prezentului Contract pe toată durata funcţionării lui, astfel încât salariaţii să ia cunoştinţă de conţinutul şi de condiţiile de realizare a acestuia.

1.9. Prevederile prezentului Contract sunt considerate garanții de bază, de la nivelul cărora se negociază garanțiile concrete ale salariatului, care se includ în contractele individuale de muncă (CIM) conform art.31, alin.(3) din Codul Muncii.

CAPITOLUL 2
Parteneriatul social

2.1. Angajatorul şi Organizaţia sindicală

2.1.3 În corespundere cu competenţele profesionale, Angajatorul şi Organizația sindicală activează în baza unui sistem de raporturi care determină modalităţile de reglementare a relaţiilor din domeniul activităţii de muncă.

2.1.4 Reprezentanţii Angajatorului şi ai Organizației sindicale participă la elaborarea şi adoptarea actelor normative de uz intern, precum şi la monitorizarea respectării legislaţiei muncii în conformitate cu principiile parteneriatului social expuse în Codul Muncii, Codul Educaţiei, Legea sindicatelor, Convenţia colectivă în domeniul Educaţiei anii 2021-2025 (nivel de ramură), Convenţia colectivă în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură). În mod concret, Părţile vor:

a) participa la completarea și perfecţionarea cadrului normativ intern al Universităţii în domeniul raporturilor de muncă, retribuirii muncii, al sănătăţii şi securităţii la locurile de muncă, inclusiv a celui care se aplică în cazuri de forță majoră;
b) participa în comun la elaborarea propunerilor referitor la perfecţionarea remunerării personalului didactico-ştiinţific şi a altor categorii de salariaţi din cadrul Universităţii şi vor aplica măsuri concrete de încurajare şi de stimulare pentru salariaţii care au obţinut performanţe didactico-ştiinţifice, precum şi cu prilejul unor evenimente marcante – Ziua Universităţii, Ziua profesională a lucrătorilor din învățământ, Ziua științei etc.

2.1.5 Angajatorul şi Organizația sindicală vor respecta şi vor apăra drepturile şi garanţiile sociale ale personalului didactic, ştiinţifico-didactic şi ştiinţific în conformitate cu art.134 din Codul Educaţiei, precum şi cu art.9 din Codul Muncii.

2.1.6 Părţile vor susţine implicarea salariaţilor în administrarea Universităţii prin participarea în activitatea Senatului, a Consiliului de Administraţie, precum şi în activitatea organelor reprezentative de la facultăţi, departamente, centre de excelență, laboratoare de cercetări şi alte subdiviziuni ale instituției.

2.1.7 Semnatarii Contractului vor asigura activitatea eficientă a Comisiei pentru dialog social „angajator-salariaţi”.

2.1.8 Angajatorul şi Organizația sindicală vor spori prestigiul social şi nivelul de calitate a muncii personalului didactico-ştiinţific, auxizilar didactic, de deservire și tehnic prin evaluarea periodică a acestuia în conformitate cu regulamentele interne.

2.1.9 Universitatea şi Comitetul sindical vor organiza concursuri didactico-ştiinţifice, vor întreprinde acţiuni pentru asigurarea mobilităţilor cadrelor didactico-ştiinţifice, vor contribui la elaborarea şi realizarea unor proiecte naţionale şi internaţionale, vor stimula popularizarea experienţei şi a metodelor avansate în procesul de predare şi cercetare.

2.1.10 Angajatorul va acorda locul de muncă anterior (sau un loc de muncă similar) salariatului al cărui contract de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea într-o funcţie electivă în organul sindical (la expirarea mandatului).

2.1.11 Angajatorul va aproba, iar Organizația sindicală va asigura participarea reprezentanţilor Comitetului sindical în Senat (conform art.10 și art.17 ale Regulamentului Senatului Universității de Stat din Moldova), în Consiliul de administraţie, în Comisia de Etică și Integritate Academică a Universității, în consiliile facultăţilor (reprezentantul biroului sindical), în Comisia de atestare a personalului, Comisia de concurs, Comisiile de evaluare, Comisiile de Asigurare a Calității, în Comisia pentru evaluarea performanţei personalului, precum și în Comisa pentru securitate şi sănătate în muncă.

2.1.12 Părţile, semnatare ale prezentului Contract vor întreprinde măsuri de prevenire şi soluţionare în comun a litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă în cazul în care acestea vor apărea.

2.1.13 În temeiul art.35 alin.5 din Legea sindicatelor, nr.1129 din 07.07.2000, Angajatorul, de comun acord cu Organizaţia sindicală, va rezerva anual în bugetul Universității (sau în devizul de cheltuieli al instituţiei) mijloace în mărime de cel mult 0,15% din fondul de salarizare a personalului – membri de sindicat din cadrul instituţiei pentru utilizarea acestora în scopul onorării obligațiunilor stabilite în prezentul Contract (achitarea ajutoarelor materiale, organizarea tratamentului, odihnei şi activităţilor cultural-sportive ale salariaţilor etc.).

2.1.14 Angajatorul, în conformitate cu prevederile alin.(6) art.35 din Legea sindicatelor alin.(3) art.390 din Codul muncii, precum şi cu ordinului Ministerului Finanţelor al Republicii Moldova nr.15 din 4 februarie 2011, va efectua lunar colectarea fără plată și în modul stabilit a cotizaţiilor de membru de sindicat în proporție de 1% din veniturile salariale ale angajaților care sunt membri de sindicat şi le va transfera pe contul curent al Consiliului General al Federației Sindicale a Educației şi Științei din Republica Moldova potrivit hotărârii Consiliului din 25.04.2018.

2.2. Drepturile și obligațiile Angajatorului

2.2.1. ***Drepturile Angajatorului:***

a) să încheie, să modifice, să suspende şi să rezilieze contractele individuale de muncă cu salariaţii Universității în modul şi în condiţiile stabilite de legislaţia în vigoare;

b) să ceară salariaţilor îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile materiale ale Universității în conformitate cu articolele 12 și 14 ale Cartei Universității de Stat din Moldova;

c) să aplice faţă de salariat sancţiuni disciplinare pentru încălcarea disciplinei de muncă în conformitate cu **a**rt.206 din Codul Muncii;

d) să stimuleze salariaţii pentru munca eficientă şi conştiincioasă cu premii unice în mărime de 1000 lei în legătură cu atingerea vârstei jubiliare de 50, 60, 70, 80 și mai mulți ani, precum și pentru performanțe deosebite la împlinirea aniversărilor de 55, 65 ani.

2.2.2 ***Obligațiile Angajatorului:***

a) să se conducă de Convenţia colectivă în domeniul Educaţiei anii 2021-2025 (nivel de ramură), de Convenţia colectivă în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură), de prezentul Contract şi de contractele individuale de muncă şi să respecte clauzele acestora;

b) să asigure pentru salariaţi condiţiile corespunzătoare de muncă, punându-li-se la dispoziţie, potrivit specificului și caracterului muncii, necesarul pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;

c) să remunereze la timp, nu mai târziu de data de 15 a fiecărei luni, şi în mod echitabil munca prestată de către salariat în raport cu responsabilitatea şi complexitatea sarcinilor, volumului şi calitatea muncii, precum și cu nivelul de pregătire profesională;

d) să aplice, conform Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23-11-2018, și Hotărârii Guvernului Republicii Moldova privind condiţiile de salarizare a personalului din instituţiile de învăţământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică nr. 124/2018~~,~~, măsuri de stimulare financiară a salariaţilor Universității pentru munca eficientă şi conştiincioasă (premii, spor de performanță, spor cu caracter specific);

e) să garanteze, în caz de detașare a salariatului, menţinerea locului de muncă (a funcţiei) şi a salariului mediu, precum şi compensarea cheltuielilor legate de deplasare și convorbirile telefonice în interes de serviciu conform legislaţiei în vigoare;

f) să asigure condiţiile de respectare a securităţii şi sănătăţii muncii, aplicarea normelor sanitaro-igienice;

g) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, astfel încât toate facultăţile şi subdiviziunile din cadrul Universităţii să fie dotate cu truse sanitare pentru acordarea primului ajutor medical. Aprobarea conţinutului minim al trusei sanitare şi, totodată, distribuţia/preluarea truselor în cadrul subdiviziunilor Universităţii se vor realiza de către Angajator în baza recomandărilor propuse de Serviciul intern de prevenire și protecție și de Centrul medical al USM în temeiul art.12 alin.(1)-(4) din Legea securităţii şi sănătăţii în muncă, nr.186- XVI/2008.

2.3. Obligaţiunile Organizației sindicale a salariaților:

2.3.1. să asigure, conform legislaţiei în vigoare, protecţia drepturilor şi intereselor social-economice, profesionale şi de muncă ale angajaţilor, dreptul de a dispune liber de propriile aptitudini, dreptul la remunerarea muncii;

2.3.2. să contribuie la identificarea problemelor social-economice existente în domeniul relațiilor de muncă și salarizării personalului didactico-ştiinţific, de deservire, tehnic şi auxiliar, precum şi la soluţionarea acestora;

2.3.3. să acorde o atenţie sporită stabilirii în colectivul de muncă a unui climat moral favorabil pentru îndeplinirea relaţiilor de muncă şi colaborarea eficientă angajator-salariaţi;

2.3.4. să participle la elaborarea actelor normative interne cu referire la raporturile de muncă, drepturile şi obligaţiunile salariaţilor-membri de sindicat;

2.3.5. să supravegheze în cadrul Universităţii respectarea actelor legislative şi a altor acte normative privind timpul de muncă şi de odihnă, salarizarea şi securitatea muncii, precum şi executarea Contractului colectiv şi a celor individuale de muncă;

2.3.6. să înainteze propuneri referitor la ameliorarea condiţiilor de muncă, respectarea regimului de muncă şi de odihnă a salariaţilor conform legislaţiei în vigoare;
2.3.7. să acorde gratuit asistenţă juridică necesară salariaţilor-membri de sindicat;
2.3.8. să promoveze activităţi de conciliere şi de soluţionare eficientă a revendicărilor propuse de salariaţi şi medierea conflictelor individuale şi colective de muncă în cazul în care acestea vor apărea;
2.3.9. să participe în comisiile universitare care examinează evaluarea personalului și menţinerea salariaţilor în postul ocupat, în comisiile de concurs pentru ocuparea posturilor vacante;
2.3.10. să exercite controlul asupra modalităţii de acordare a înlesnirilor stabilite pentru salariaţi stipulate în Regulamentul intern al Instituției publice Universitatea de Stat din Moldova;
2.3.11. să monitorizeze respectarea acordării înlesnirilor stabilite pentru salariaţii USM conform prevederilor Convenţiei colective în domeniul Educaţiei anii 2021-2025 (nivel de ramură), a Convenţiei Colective în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură), precum şi ale prezentului Contract colectiv de muncă pentru anii 2021-2025;
2.3.12. să participe la activitatea comisiilor de atestare a salariaţilor, membri de sindicat, şi să contribuie la eficientizarea acesteia în deplină conformitate cu actele normative în vigoare;
2.3.13. să monitorizeze și să contribuie la buna funcţionare a Centrului medical universitar, precum şi a bazelor de odihnă ale Universității;
2.3.14. să contribuie la organizarea manifestărilor consacrate Zilelor facultăţilor, unor evenimente marcante din viaţa facultăţilor şi a Universităţii;
2.3.15. să acorde ajutor material salariaţilor, membri de sindicat, conform „Regulamentului-cadru cu privire la premierea salariaţilor din învăţământ şi acordarea ajutorului material” precum și în temeiul propriului Regulament (conform anexei 5);
2.3.16. să contribuie la organizarea participării active a membrilor de sindicat la diverse conferinţe ştiinţifice, activităţi sindicale, manifestări culturale, competiţii sportive;
2.3.17. să diversifice şi să modernizeze formele şi metodele de colaborare şi integrare sindicală internaţională;
2.3.18. să contribuie la formarea şi promovarea imaginii Universităţii şi a salariaţilor;
2.3.19. să distribuie salariaţilor Universității bilete de tratament sanatorial şi odihnă, inclusiv pentru copiii lor, în raport direct cu numărul de salariaţi şi volumul surselor alocate în acest scop. Organizaţia sindicală va duce o evidenţă strictă a modului de repartizare a acestor bilete, în condiţii de maximă transparenţă şi obiectivitate in temeiul Regulamentului cu privire la prestaţiile în sistemul public de asigurări sociale pentru prevenirea îmbolnăvirilor şi recuperarea capacităţii de muncă a asiguraţilor prin tratament balneosanatorial, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.290 din 19.04.2010, precum şi acordarea biletelor de tratament din mijloacele financiare proprii a Comitetului sindical al salariaților USM achitând anual costul a 12 zile sanatoriale pentru salariații, membri de sindicat, care necesită tratament balneosanatorial (conform posibilităţilor financiare și solicitărilor birourilor sindicale a facultășilor și subdiviziunilor USM);
2.3.20. să elaboreze şi să implementeze programe de instruire a activului sindical pe domenii concrete conform statutului Federaţiei Sindicale a Educaţiei şi Ştiinţei;
2.3.21. să contribuie nemijlocit la organizarea odihnei şi manifestărilor cultural - sportive ale salariaţilor, organizand periodic activităţi sportive şi culturale pentru salariaţi. Pentru aceasta, Organizaţia sindicală va elabora anual un program de activități cultural-sportive, coordonat cu administraţia Universităţii;
2.3.22. să organizeze și să desfășoare întruniri cu salariații-membri de sindicat în condiții care nu ar creea incomodități activității instituției.

CAPITOLUL 3
Reglementarea şi stabilirea raporturilor de muncă

3.1. Încadrarea în câmpul muncii a personalului didactico-ştiinţific şi nedidactic, a personalului administrativ-gospodăresc şi a celui auxiliar se va realiza prin încheierea Contractului individual de muncă (CIM) în formă scrisă la care se va anexa Fişa postului.

3.2. Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, conform Codului Muncii, art.54, pe o perioadă nedeterminată, iar în condiţiile art.55 din Codul Muncii Contractul individual de muncă poate fi încheiat şi pe o perioadă determinată ce nu depăşeşte 5 ani.

3.3. Angajarea cadrelor didactice pe o perioadă determinată, care cuprinde întregul an de studii, se efectuează în perioada 1 septembrie – 31 august.

3.4. Candidatul la funcţia respectivă este familiarizat cu conţinutul prezentului Contract colectiv de muncă, cu Convenţia colectivă în domeniul Educaţiei 2021-2025 (nivel de ramură) şi Convenţia Colectivă în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură), cu Regulamentul intern al Universității, cu prevederile Legii securităţii şi sănătăţii în muncă, nr.186 din 18.07.2008, cu fisa postului care indică obligațiunile angajatului și cu alte acte normative din domeniu.

3.5. În câmpul muncii sunt încadrate numai persoanele care posedă aptitudini şi competenţe profesionale avansate.

3.6. Angajatorul asigură recrutarea personalului didactico-ştiinţific prin metode transparente, bazate pe merite şi asigură formarea continuă prin traininguri, cursuri de calificare, recalificare, specializare şi perfecţionare la care angajaţii îşi aprofundează domeniul de competenţă, iar atestarea finalizează printr-un act special (certificat, diplomă etc.).

3.7. Angajatorul asigură salariaţii cu locuri şi instrumente de muncă specifice funcției și sarcinilor puse față de angajat solicitând de la acesta respectarea întocmai a obligaţiunilor funcţionale şi atitudine responsabilă faţă de păstrarea bunurilor materiale.

3.8. Angajarea tinerilor specialişti este realizată în mod prioritar şi la locurile vacante și beneficiază, la angajare, de înlesniri sociale în conformitate cu legislația în vigoare.

3.9. Angajatorul se obligă să aducă la cunoştinţă salariaţilor posturile, funcţiile vacante şi condiţiile cumulare ale acestora în termenele stabilite de legislaţia în vigoare.

3.10. În cazul în care instituţia este supusă reorganizării, lichidării sau absorbţiei, reducerea personalului didactico-ştiinţific şi nedidactic, administrativ-gospodăresc şi auxiliar are loc în conformitate cu art.88 și art.183 din Codul Muncii.

3.11. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru, conform art.183 din Codul Muncii, beneficiază:

a) salariaţii cu o calificare şi productivitate a muncii mai înaltă;
b) salariaţii care demonstrează performanţe profesionale;
c) tinerii specialişti în primii trei ani de activitate;
d) salariaţii care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contactat o boală profesională;

3.12. Conform Codului Muncii, art.183 alin.2, în situația unei egale calificări şi productivităţi a muncii, dreptul preferenţial de a fi lăsaţi la lucru, în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal, au:

a) salariaţii cu obligaţii familiare, care întreţin două sau mai multe persoane şi/sau persoane cu dizabilităţi;
b) salariaţii în a căror familie nu sunt alte persoane cu venit de sine stătător;
c) salariaţii care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;
d) salariaţii care îşi ridică calificarea în instituţiile de învăţământ superior şi profesional-tehnic, fără scoaterea din activitate;
e) invalizii în urma unor operațiuni militare şi membrii familiilor militarilor căzuți sau dispăruţi fără urmă;
f) participanţii la acţiunile de luptă pentru apărarea integrităţii teritoriale şi independenţei Republicii Moldova;
g) inventatorii;
h) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică şi de alte boli provocate de radiaţie în urma avariei de la Cernobâl;
i) persoanele cu dizabilităţi în privinţa cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilităţii şi avaria de la CAE Cernobâl, participanţii la lichidarea consecinţelor avariei de la CAE Cernobâl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990;

j) salariaţii care au mai multe stimulări pentru succese în muncă şi nu au sancţiuni disciplinare (art.211);
k) salariaţii cărora le-au rămas cel mult 5 ani până la stabilirea pensiei pentru limita de vârstă.

3.13. În circumstanţele de reducere a numărului angajaţilor sau a statelor de personal, angajatorul, conform legislaţiei în vigoare (Codul Muncii, art.86, art.88, art.183, art.186), va informa Comitetul Sindical cu 3 luni înainte de demararea acestui proces şi, concomitent, va negocia posibilităţile reale de plasare în câmpul muncii a salariaţilor disponibilizaţi. Reducerea în masă a salariaţilor are loc doar cu respectarea strictă a legislaţiei în vigoare.

3.14. Încetarea de către angajator a Contractului individual de muncă cu salariatul, membru de sindicat, poate fi realizată numai în condiţiile respectării legislaţiei şi cu consimţământul Comitetului sindical, care va apăra drepturile şi interesele salariaţilor expuse în prezentul Contract colectiv de muncă, în Convenţia colectivă în domeniul Educaţiei anii 2021-2025 (nivel de ramură) și în Convenţia colectivă în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură).

3.15. În circumstanţele în care angajatorul iniţiază procesul de concediere a personalului didactico-ştiinţific acesta se va realiza, de regulă, la sfârşitul anului academic, excepţie făcând persoanele angajate pe o perioadă determinată, care au dreptul de a ocupa un loc de muncă prin concurs şi în conformitate cu legislaţia în vigoare.

3.16. Semnarea unui contract individual de muncă cu persoanele pensionate, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obţinut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) şi nu sunt încadrate în câmpul muncii, se va realiza pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părţi în condiţiile art.54 alin.(2) şi ale art.68 alin.(1) şi alin.(2) lit.a) din Codul Muncii.

3.17. Concedierea salariaţilor, membri de sindicat, poate avea loc conform art.87 din Codul Muncii care prevede acordul preliminar în scris al organului sindical respectiv.

3.18. Drepturile și obligaţiunile salariaţilor Universității

3.18.1 Salariații au următoarele drepturi de bază***:***

a) la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea Contractului individual de muncă, în modul stabilit de Codul Muncii;
b) la muncă, conform clauzelor Contractului individual de muncă;
c) la un loc de muncă, în condiţiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecţia şi igiena muncii;
d) la ridicarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea muncii prestate;
e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii şi categorii de salariaţi, prin acordarea zilelor de repaus şi de sărbătoare (4 zile nelucrătoare), a concediilor anuale plătite;
f) la informare deplină şi veridică despre condiţiile de muncă şi cerinţele faţă de protecţia şi igiena muncii la locul de muncă;
g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administraţiei publice centrale şi locale, organele de jurisdicţie a muncii;
h) la formare profesională continuă, specializare, recalificare şi perfecţionare, în conformitate cu Codul Muncii şi cu alte acte normative;
i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizaţii sindicale şi aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime;
j) la participare în administrarea Universității, în conformitate cu Codul Muncii, Codul Educației şi cu regulamentele instituționale;
k) la purtare de negocieri colective şi încheiere a Contractului colectiv de muncă şi a convenţiilor colective, prin reprezentanţii săi, la informare privind executarea contractelor şi convenţiilor respective;
l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime;

m) la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă autorizată, în modul stabilit de Codul Muncii şi de alte acte normative; ,
n) la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii şi de alte acte normative;
o) la asigurarea socială şi medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislaţia în vigoare.

3.18.2. Salariatul este obligat*:*

a) să respecte cerinţele Codului Educaţiei, Codului Muncii, ale Convenţiei colective în domeniul Educaţiei anii 2021-2025 (nivel de ramură) şi Convenţiei colective în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură), deciziile Senatului USM, Regulamentul intern al USM, cerinţele Contractului colectiv de muncă şi ale Contractului individual de muncă;
b) să respecte disciplina muncii, normele şi regulile de protecţie şi securitate a muncii (în conformitate cu legislaţia în vigoare);
c) să onoreze clauzele de proprietate intelectuală în conformitate cu prevederile Regulamentului referitor la obiectele de proprietate intelectuală create în cadrul exercitării atribuţiilor de serviciu, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.1609 din 31 decembrie 2003, cu modificările şi completările ulterioare şi cu Politica instituțională de proprietate şi transfer tehnologic a Universității;
d) să realizeze dispoziţiile angajatorului şi ale şefilor subdiviziunilor cu privire la atribuţiile de serviciu în limita competenţei profesionale și conform fișei postului;
e) să contribuie la promovarea imaginii USM şi să respecte Codul de etică și integritate academică al USM;
f) salariaţii angajaţi în subdiviziunile ce prevăd păstrarea datelor financiare (Planificare-Contabilitate, precum şi cei din secţia Resurse Umane) să respecte confidenţialitatea indicilor de reţea şi a altor finanţări în conformitate cu Legea contabilităţii, nr.13-XVI din 27.04.2007 (modificată prin LP 54 din 30.03.17), şi a datelor cu caracter personal.

CAPITOLUL 4
Regimul de muncă şi de odihnă

4.1. Durata săptămânii de lucru (zile, ore)

4.1.1. Administraţia şi Comitetul sindical creează şi respectă cadrul normativ instituţional privind timpul de muncă, regimul de muncă, regimul de evidenţa a acestui prin intermediul Contractului individual de muncă, Contractului colectiv de muncă, Regulamentul intern al unităţii şi prin Metodologia de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic.

4.1.2. Durata timpului de muncă al salariaţilor în Universitate nu va depăşi 8 ore pe zi şi 40 de ore pe săptămână, iar pentru cadrele didactice – 35 de ore pe săptămână (norme prevăzute de lege), dar va devia în fiecare caz aparte, în funcţie de postul pe care îl ocupă salariatul şi de statutul personal – asistent, lector, conferenţiar, profesor (art. 95, 96 şi 298 din Codul Muncii).

4.1.3. Durata redusă a timpului de muncă (30-35 de ore) pe săptămână pentru anumite categorii de salariaţi nu poate depăşi limitele stabilite în alin.(2)-(3) art.96 şi în art.298 din Codul Muncii, precum şi în pct.2 din Regulamentul privind retribuirea muncii pentru anumite categorii de salariaţi cărora li se stabileşte durata redusă a timpului de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.1254 din 15.11.2004.

4.1.4. Categoriile de salariaţi cu durata redusă a timpului de muncă (30 - 35 de ore) pe săptămână sunt determinate după Lista-tip alcătuită în conformitate cu prevederile Hotărârilor Guvernului Republicii Moldova ,,Cu privire la aprobarea Listei-tip a lucrărilor şi locurilor de muncă cu condiţii grele şi deosebit de grele, vătămătoare şi deosebit de vătămătoare pentru care salariaţilor li se stabilesc sporuri de compensare” nr.1487 din 31.12.2004, ,,Privind aprobarea Nomenclatorului profesiilor şi funcţiilor cu condiţii de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit şi durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar”, nr.1223 din 9.11.2004, ,,Despre aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea condiţiilor de muncă la locurile

de muncă şi modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru munca prestată în condiţii nefavorabile" nr.1335 din 10.10.2002.

4.1.5. În perioada vacanţelor studenților durata timpului de muncă al personalului didactic poate fi stabilită conform unui orar adoptat de Angajator și coordonat cu Comitetului sindical.

4.1.6. În scopul stabilirii unor condiţii optime de activitate, utilizării eficiente a regimului de muncă şi a timpului de odihnă al salariaţilor, se permite stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puţin 24 de ore pentru anumite categorii de salariaţi. (Lista beneficiarilor în Anexa 1).

4.1.7. În cazul evidenţei 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 și în cazurile duratei săptămânii reduse a timpului de muncă de 35 sau 30 ore –respectiv, 148 ore şi 126,8 ore.

4.2. Durata timpului de muncă în ajunul zilelor de sărbătoare

4.2.1. În temeiul art.111 din Codul Muncii, sunt stabilite următoarele zile de sărbătoare nelucrătoare plătite:

a) 1 ianuarie – Anul Nou;
b) 7 şi 8 ianuarie – Naşterea lui Isus Hristos (Crăciunul pe stil vechi);
c) 8 martie – Ziua internaţională a femeii;
d) prima şi a doua zi de Paşte conform calendarului bisericesc;
e) ziua de luni la o săptămînă după Paşte (Paştele Blajinilor);
f) 1 mai – Ziua internaţională a solidarităţii oamenilor muncii;
g) 9 mai – Ziua Victoriei şi a comemorării eroilor căzuţi pentru independenţa Patriei;
g[1]) 9 mai – Ziua Europei;
h) 27 august – Ziua Independenţei;
i) 31 august – sărbătoarea „Limba noastră";
i[1]) 25 decembrie – Naşterea lui Iisus Hristos (Crăciunul pe stil nou);
j) ziua Hramului orașului Chișinău

4.2.2. În ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare, prevăzute în art.111 din Codul Muncii al Republicii Moldova, durata muncii personalului, membri ai sindicatului, se reduce cu 2 ore, iar în zilele de vineri, înaintea Paștelui și a Paştelui Blajinilor, precum și în ajunul Naşterii lui Isus Hristos (Crăciunul), durata timpului de lucru se va reduce cu 3 ore.

4.2.3. Prevederile pct.4.2.2, al prezentului Contract nu se răsfrâng asupra personalului căruia i s-a stabilit durata redusă a timpului de muncă (art.96 din Codul Muncii) şi ziua de muncă parţială (art.97 din Codul Muncii), inclusiv în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.

4.3. Programul de lucru (pe ture de noapte etc.)

4.3.1. Programul muncii pe ture se aprobă de angajator de comun acord cu reprezentanţii salariaţilor, ţinându-se cont de specificul muncii şi se desfăşoară în conformitate cu art.101,103 din Codul Muncii.

4.3.2. Munca pe ture se stabileşte în fișele de post pentru următoarele categorii de angajaţi:

a) laborant;
b) paznic;
c) portar;
d) îngrijitor de încăperi de producţie şi de serviciu.

4.4. Munca la domiciliu

4.4.1. Salariaţi cu munca la domiciliu sunt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor şi mecanismelor puse la dispoziţie de angajator sau procurate din mijloace proprii.

4.4.2. Salariaţii cu munca la domiciliu cad sub incidenţa legislaţiei muncii, cu particularităţile stabilite în art.290-292 din Codul Muncii.

4.5. Munca la distanţă

4.5.1. Salariaţii pot să presteze munca la distanţă. Munca la distanţă reprezintă forma de organizare a muncii în domeniile de activitate, prin care salariatul îşi îndeplineşte atribuţiile specifice ocupaţiei, funcţiei

sau meseriei pe care o deţine în alt loc decât cel organizat de angajator, folosind inclusiv mijloace din domeniul tehnologiei informaţiei şi comunicaţiilor.

4.5.2. Salariații pot fi transferați la munca la distanță doar prin întocmirea unui ordin, fără a încheia un nou contract individual de muncă sau, in cazuri specifice, prin semnarea unui acord adițional la contractul existent, care ar conţine clauze de muncă la distanţă în condiţiile trecerii comune la autoizolare în situații excepționale.

4.5.3. Salariatul cu muncă la distanţă se bucură de toate drepturile şi garanţiile prevăzute de legislaţia în vigoare (art. 292^1-292^5 din Codul Muncii).

4.6. Repausuri (zilnic, pentru masă, alimentarea copiilor)

4.6.1. Durata repausurilor se stabileşte în conformitate cu Codul Muncii (art. 107-109).

4.6.2. În cadrul Universităţii se stabileşte pauza de masă între orele 13.00 și 14.00 (pentru personalul administrativ şi auxiliar care activează în regim de la 08.00 până la 17.00).

4.6.3. În caz de necesitate, unor subdiviziuni li se stabileşte alt program al pauzei de masă, de cel puţin 30 de minute, în baza unui ordin emis de angajator.

4.6.4. Unuia dintre părinţi (tutorelui) care au copii în vârstă de până la 3 ani i se acordă, pe lângă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului, în conformitate cu legislaţia în vigoare.

4.6.5. Femeilor gravide, membri de sindicat, Administrația este obligată să le acorde timp necesar pentru trecerea examenelor medicale prenatale – perioadă care se include în timpul de muncă.

4.6.6. Salariaţii au dreptul la un repaus, între 2 zile de muncă consecutive, care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive;

4.6.7. În fiecare săptămână, salariaţii au dreptul la 48 de ore consecutive de repaus, de regulă sâmbăta şi duminica.

4.7. În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă şi duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul Universității se vor stabili condiţiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii.

4.8. Durata concediilor (Anexa 2, conform Convenţiei colective (nivel de ramură) pentru anii 2021-2025)

4.8.1. Salariaţii beneficiază de concediu de odihnă anual, concediu anual suplimentar plătit, concediu neplătit, concedii sociale, precum şi de concediu de studii în conformitate cu prevederile legislaţiei în vigoare.

4.8.2. Cadrele didactice ale Universității beneficiază de un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 62 de zile calendaristice (art. 299 din Codul Muncii).

4.8.3. Alte categorii de salariaţi ai Universității beneficiază de concediu de odihnă anual plătit, cu durata minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepţia zilelor de sărbătoare nelucrătoare (art. 112-119 din Codul Muncii).

4.8.4. Concediul de odihnă plătit se acordă anual conform programării prevăzute în art.116 din Codului Muncii. Angajatorul are obligaţia de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic (Anexa 2).

4.8.5. Concediul de odihnă pentru primul an de muncă poate fi acordat salariaţilor după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă.

4.8.6. Persoanele angajate pe o perioadă determinată beneficiază de concediu anual plătit direct proporţional duratei perioadei de muncă în unitatea dată.

4.9. Concedii suplimentare

4.9.1. Salariaţii, membri de sindicat, beneficiază şi de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite cu durata de:

a) 4 zile calendaristice – pentru activitate în condiţii vătămătoare; nevăzătorilor, tinerilor în vârstă de până la 18 ani şi unuia dintre părinţii care au doi şi mai mulţi copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități;

b) 7 zile calendaristice – pentru personalul de conducere şi de specialitate munca căruia implică eforturi psihoemoţionale sporite (Anexa 2).

c) 3 zile lucrătoare – pentru salariaţii care pe parcursul anului calendaristic precedent n-au beneficiat de concediu medical, cu excepţia concediului de maternitate;

d) 14 zile calendaristice concediu paternal – pentru tatăl copilului nou-născut, în primele 56 de zile calendaristice de la naşterea copilului;
e) până la 4 zile lucrătoare - pentru preşedintele organului sindical, în scopul executării obligaţiunilor statutare.
f) 3 zile calendaristice, pentru salariații care au la îngrijire permanentă un membru bolnav al familiei (cu dizabilități severe sau accentuate);

g) 1 zi lucrătoare – pentru salariații care au copii până la vârsta de 12 ani, pentru data de 1 iunie (Ziua Internațională a Copilului)";

4.9.2. Concediile indicate în subpunctul (4.9.1) lit. a), b), c) și e) se acordă salariatului concomitent cu concediul de odihnă anual, iar concediile prevăzute la lit. d), f) și g) se acordă la cererea scrisă a salariatului, cu prezentarea, după caz, a certificatelor corespunzătoare."

4.9.3. Cadrele didactice care îndeplinesc ore în zilele de repaus, sâmbăta şi duminica, urmează a fi remunerate potrivit art.158 din Codul Muncii și Regulamentului instituţional cu privire la normarea activităţii ştiinţifico-didactice în cadrul Universităţii de Stat din Moldova din 28.06.2019.

4.9.4. Compensaţia pentru munca prestată în zilele de repaus şi în cele de sărbătoare nelucrătoare se oferă:
(1) Cu condiţia plăţii salariului mediu pentru salariaţii specificaţi la art.111 alin.(1^1) din Codul Muncii, munca prestată în zilele de repaus şi în cele de sărbătoare nelucrătoare este retribuită:
a) salariaţilor care lucrează în acord – cel puţin în mărime dublă a tarifului în acord;
b) salariaţilor a căror muncă este retribuită în baza salariilor tarifare pe oră sau pe zi – cel puţin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi;
c) salariaţilor a căror muncă este retribuită cu salariu lunar - cel puţin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remuneraţiei de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă şi cel puţin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remuneraţiei de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară.
(2) La cererea scrisă a salariatului care a prestat munca în zi de repaus sau în zi de sărbătoare nelucrătoare, angajatorul poate să-i acorde o altă zi liberă care nu va fi retribuită.
(3) Prevederile art.4.9.3 și 4.9.4 din prezentul Contract se răsfrâng și asupra personalului încadrat în activităţii metodice, de cercetare, transfer tehnologic, de creaţie artistică și sportivă.

4.9.5 Salariaţilor, care prestează munca în program de noapte, li se stabileşte un adaos în mărime de cel puţin 0,5 din salariul tarifar (salariul funcţiei) pe unitate de timp stabilit salariatului (art.159 din Codul Muncii).

4.9.6. La prezentarea actelor respective, salariaţilor li se acordă concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare. Acest concediu se acorda strict în timpul survenirii evenimentului şi nu poate fi transferat în altă perioadă (Anexa 3).
a) căsătoria salariatului sau a copilului salariatului – 3 zile lucrătoare;
b) naşterea sau înfierea unui copil – 2 zile lucrătoare;
c) decesul părinţilor, socrilor, soţului/soţiei, copilului, buneilor, fraţilor/surorilor – 3 zile lucrătoare, în caz de necesitate (pentru a se deplasa la distanţa de peste 300 km) – 5 zile lucrătoare;
d) părinţilor care au copii în clasele I-IV câte o zi la începutul și sfârșitul anului de studii;
e) jubileul salariatului (50, 60, 70, 75, 80, 85 de ani) – 1 zi lucrătoare;
f) încorporarea în rândurile Armatei Naţionale a membrului familiei – 1 zi lucrătoare;
g) atingerea vârstei de pensionare 1 zi lucrătoare

4.9.7. Salariaţii beneficiază de concedii suplimentare neplătite conform art.120, art.300 din Codul Muncii.

4.9.8. Perioada staţionării activităţii unităţii, subdiviziunii, nu din vina salariaţilor, se include în vechimea în muncă, care oferă acestora dreptul la concediu.

4.9.9. Activitatea în condiţiile timpului de muncă parţial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

4.9.10. Salariaţii beneficiază de concedii sociale în condiţiile prevăzute de art.123-127 din Codul Muncii.

4.9.11. În cazul în care salariatul, aflat între unul din concediile pentru îngrijirea copilului, doreşte să reînceapă munca înainte de expirarea termenului concediului, acesta va informa angajatorul în scris despre intenţia sa cu cel puţin 15 zile lucrătoare înainte.
4.9.12. Membrul de sindicat, căruia i s-a acordat de către sindicat un bilet de tratament la o staţiune balneosanatorială, poate utiliza pentru perioada de tratament zile de concediu din contul anului următor.

4.10. Concedierea

4.10.1. Este interzisă concedierea salariaţilor:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală;
b) pentru exercitarea, în condiţiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

4.10.2. Concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacităţii temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
b) pe durata concediului pentru carantină;
c) pe durata în care salariata este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoştinţă de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) pe durata concediului de maternitate;
e) pe durata concediului pentru creşterea şi îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
h) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârşite de către acel salariat;
i) pe durata efectuării concediului de odihnă;
j) pe durata rezervării postului didactic.

CAPITOLUL 5
Normarea şi retribuirea muncii

5.1. Subiecţii care organizează salarizarea nu au dreptul să adopte în mod unilateral decizii privind problemele de salarizare, care ar cauza diminuarea mărimii salariului şi a suplimentelor stabilite de legislaţie, Contractul individual de muncă şi de Contractul colectiv de muncă.

5.2. La stabilirea şi achitarea salariilor nu se admite nicio discriminare pe criterii de vârstă, origine socială, situaţie familială, apartenenţă etnică, rasă, opţiuni politice sau convingeri religioase, apartenenţă sau activitate sindicală, precum şi alte criterii.

5.3. Mărimea salariului, condiţiile şi sistemele de salarizare se supun Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr.270 din 23.11.2018, şi depind direct de cantitatea, calitatea şi complexitatea lucrărilor ce revin funcţiei respective şi de volumul de lucru efectuat, de condiţiile de muncă, de calităţile personale şi de profesionalismul salariatului.

5.4. Mărimea salariului depinde de poziția angajatului/funcția conform Clasificatorului ocupaţiilor din Republica Moldova şi de rezultatele muncii, conform calificării, pregătirii şi competenţei profesionale a angajatului, în baza complexităţii lucrărilor ce revin funcţiei respective, precum şi de rezultatele economico-financiare ale Universităţii în ansamblu.

5.5. Salariul se achită lunar, pentru luna precedentă, de regula până la data de 15 a lunii următoare prin virament la cardul bancar personal al angajatului. Angajatorul, păstrând confidențialitatea, asigură prin intermediul contabilității informațiile cu privire la mărimea și părțile componente ale salariului, expuse în fișele de salariu lunare ale fiecărui angajat.

5.6. În scopul promovării calităţii muncii şi cointeresării materiale, susţinerii performanţelor angajaților şi al sporirii calității și productivității muncii acestora, al dezvoltării inițiativei, păstrării şi promovării

prestigiului înalt al USM, se stabilesc sporurile de performanță în baza Regulamentului de stabilire a sporului de performanță a angajaților Universității, document aprobat de Senat și avizat de CDSI.

5.7. Angajatorul și Comitetul sindical, în măsura posibilităților, vor stimula salariații prin achitarea unui ajutor material pentru membrii de sindicat din contul veniturilor colectate sau din contul cotizațiilor sindicale în toate cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare și regulamentele instituționale. Suma concretă va fi stabilită de Senat și de Comitetul sindical în temeiul prevederilor Convenţiei colective în domeniul Educaţiei anii 2021-2025 (nivel de ramură pentru), art.32, şi ale Convenţiei colective în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură), art. 32.

5.8. Salariaţii care activează în condiţii nefavorabile de muncă beneficiază, în urma atestării locului de muncă, de un spor de compensare în mărimea prevăzută în art.19 al Legii 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar şi în Convenţia colectivă (nivel naţional nr.1 din 3 februarie 2004). Condiţiile de achitare a sporului cu caracter specific și funcțiile care beneficiază de acest spor sunt stabilite în Regulamentului de achitare a sporului cu caracter specific, aprobat de Senatul USM și avizat de CDSI.

5.9. În temeiul alin.(3) art.31 din Codul Muncii, art.21 şi 21^1 ale Legii 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, si ale Hotărîrii Guvernului privind condiţiile de salarizare a personalului din instituţiile de învăţământ care funcţionează în regim de autogestiune financiar– economică, nr.1234 din 12.12.2018, Universitatea poate acorda premii unice cuantumul cărora, în fiecare caz aparte, nu va depăsi salariul de bază al persoanei premiate, iar cuantumul premiilor unice acordate pe parcursul unui an nu va depăsi 3 salarii de bază.

5.10. Premii, sau ajutoare materiale, pentru toate categoriile de salariați membri de sindicat, pot fi acordate în temeiul reglementărilor actelor interne în limita veniturilor proprii acumulate sau din contul mijloacelor financiare ale sindicatelor în temeiul prevederilor Convenţiei colective în domeniul Educaţiei anii 2021-2025 (nivel de ramură) art.32, şi ale Convenţiei colective în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură) art. 32.

5.11. Premiile, ajutoarele materiale, înlesnirile şi alte avantaje pentru salariaţi membri de sindicat, se vor repartiza în baza demersurilor conducătorilor de subdiviziuni și aprobate de către Senatul USM. Acestea vor fi achitate din contul mijloacelor colectate disponibile ale USM în funcţie de situaţia economico-financiară a angajatorului.

5.12. La încheierea activităţii de muncă a salariatului – membru de sindicat, Angajatorul, în funcţie de situaţia economico-financiară a Universității, poate acorda acestuia o indemnizaţie unică în mărimea unui salariu mediu lunar. Îndemnizaţia se acordă în cazurile de concediere prevăzute în alin.(1), lit.b), c), y^1) din art.86, și alin.(1), lit.c) art.301 din Codul Muncii, precum şi la demisionarea persoanelor cu o vechime de muncă de peste 25 de ani în Universitate (pentru fidelitate).

5.13. O indemnizaţie unică, în funcţie de situaţia economico-financiară a Angajatorului, se poate acorda:

a) membrilor comisiilor și altor colaboratori ai Universității care au participat la elaborarea rapoartelor de autoevaluare în vederea evaluării externe;
b) rectorului Universităţii la expirarea mandatului prin decizia Senatului;
c) alte indemnizaţii, decât cele menţionate, pot fi acordate în baza deciziei unei comisii speciale a Administrației şi a Comitetului sindical conform hotărârilor Senatului şi legislaţiei în vigoare (în limita posibilităţilor financiare).

5.14. Cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcţii) vacante sau pentru îndeplinirea obligaţiunilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilesc de Părţile Contractului individual de muncă, însă nu poate depăși 100% din salariul tarifar (de funcţie), în conformitate cu prevederile Codului Muncii. Plata sporului pentru cumularea de profesii (funcţii) se efectuează fără restricţii, în limitele mijloacelor destinate retribuirii muncii.

5.15. Retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor (funcţiilor) şi de îndeplinire a obligaţiilor de muncă ale salariaţilor temporar absenţi se realizează în condițiile art.156 din Codul Muncii.

5.16. Pentru organizarea muncii, Angajatorul, de comun acord cu organul sindical, stabileşte prin ordin normele de muncă pentru toţi salariaţii unităţii. Norma didactică stabilită anual la 1 septembrie, de regulă, nu se

schimbă pe parcursul anului de studii. La repartizarea normei didactice va fi păstrat, de regulă, volumul ei şi principiul continuităţii de predare.

5.17. În circumstanţele în care normele de muncă nu mai corespund condiţiilor pentru care au fost aprobate, acestea pot fi revizuite, fapt despre care salariatul este anunţat în scris, sub semnătură (cel puţin 2 luni înainte).

5.18. Rectorul, prorectorii Universităţii, cadrele didactice cu funcţii de conducere din Universitate, de formare continuă pot desfăşura activităţi didactice în timpul orelor de program în volum de până la 0,5 normă didactică.

CAPITOLUL 6
Cercetare şi inovare

6.1. Parteneriatul social

6.1.1. Administrația și Comitetul sindical în limitele competenţelor funcţionale generează:

a) asigurarea transparenţei formării şi gestionării bugetului consolidat, aferent cercetării şi inovării;
b) sporirea numărului, dar şi a calităţii articolelor şi materialelor publicate în reviste ştiinţifice internaţionale de prestigiu;
c) organizarea anuală a conferinţelor ştiinţifice universitare ale corpului profesoral-didactic;
d) cooperarea în vederea majorării alocaţiilor financiare pentru domeniul cercetării şi inovării;
e) promovarea sporirii nivelului de calitate a muncii cercetătorului prin menţinerea şi dezvoltarea infrastructurii de cercetare, evaluarea activităţii cercetătorului în baza unor indicatori de performanţă concludenţi;
f) organizarea concursurilor de evaluare a rezultatelor obţinute (la diferite categorii, consacrate Zilei Ştiinţei) cu scopul motivării performanţei în cercetare;
g) asigurarea mobilităţii în caz de necesitate – promovarea accesării finalităţilor pentru cercetare prin proiecte/granturi ştiinţifice naţionale şi internaţionale;
h) organizarea conferinţelor ştiinţifice tematice studenţeşti;
i) publicarea anuală a culegerilor ştiinţifice studenţeşti (articole profesor-student);
j) susţinerea implementării rezultatelor ştiinţifice obţinute de cercetători în economia naţională, promovarea rolului cercetării în societate şi a vizibilităţii rezultatelor ştiinţifice prin susţinerea publicării rezultatelor ştiinţifice importante (şi de popularizare a ştiinţei);
k) contribuţia financiară la editarea suporturilor de curs, a notelor de curs, precum şi a lucrărilor ştiinţifice necesare procesului didactico-ştiinţific;
l) asumarea obligaţiunilor privind protecţia drepturilor şi intereselor profesionale, social-economice şi de muncă ale angajaţilor din domeniul cercetării, precum şi identificarea, examinarea problemelor existente în domeniul cercetării şi inovării, sesizând organele statale respective (Convenția colectivă în domeniul Cercetării, anii 2021-2025, nivel de ramură);
m) Comitetul sindical al Universității va acorda ajutoare materiale pentru organizarea conferinţelor ştiinţifice universitare naționale, meselor rotunde, seminarelor de instruire, diverselor ateliere etc. – 500 lei, iar pentru cele cu participare internaţională – 1000 lei;
n) Comitetul sindical va acorda ajutoare materiale membrilor de sindicat pentru susţinerea tezelor de doctor în ştiinţe – 500 lei, iar pentru susţinerea tezelor de doctor habilitat – 1000 lei;
o) Comitetul sindical, la propunerea facultăţilor şi a structurilor universitare din domeniul cercetării şi inovării, va acorda anual ajutoare materiale de Ziua Ştiinţei cadrelor didactico-ştiinţifice, membri de sindicat, care au obţinut performanţe ştiinţifice.

6.2. Reglementări în stabilirea raporturilor de muncă

6.2.1. Încadrarea în câmpul muncii a personalului din domeniul cercetării şi inovării se efectuează prin negocierea şi încheierea contractului individual de muncă la care se anexează fişa postului;

6.2.2. Norma de cercetare cuprinde activități specifice, stabilite în fișa individuală a postului de către Angajator;

6.2.3. Cercetătorii ştiinţifici vor fi angajaţi în câmpul muncii în rezultatul concursului proiectelor naţionale/internaţionale, granturilor individuale sau a contractelor de prestare a serviciilor de cercetare

ştiinţifică, pe durata realizării proiectului, grantului, contractului pe baza CIM, negociat şi semnat de Angajator.

6.2.4. Doctoranzii cu frecvenţă la zi şi postdoctoranzii pot fi angajaţi în proiectele de cercetare în conformitate cu prevederile legislaţiei în vigoare.

CAPITOLUL 7
Condiţiile de muncă şi protecţia muncii

7.1. Administrația și Comitetul sindical, prin intermediul Biroului securitate şi protecţia muncii, se obligată să ia măsurile necesare pentru asigurarea unor condiţii normale (inofensive) de lucru, în scopul reducerii nocivităţilor, prevenirii accidentelor de muncă conform Legii securităţii şi sănătăţii în muncă, nr.186-XVI din 10.07.2008, şi Cerinţelor minime de securitate şi sănătate la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova „Cu privire la aprobarea cerinţelor minime de securitate şi sănătate în muncă”, nr. 353 din 5.05.2010.

7.2. În acest scop și în temeiul Convenţiei colective în domeniul Educaţiei anii 2021-2025 (nivel de ramură), art.36 pct.(1) şi Convenţiei colective în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură), art.36 p.(1), activitatea Părţilor contractante va fi orientată spre alocarea a cel puţin 2% din fondul de salarizare a Universității pentru realizarea adecvată a securităţii şi sănătăţii în muncă, inclusiv în condiţii de forță majoră.

7.3. Angajatorul își asumă responsabilitatea de a crea condiții favorabile și optime de activitate la locurile de muncă a angajaților în limita resurselor financiare disponibile și de a dota locurile de muncă cu utilajul modern necesar conform standardelor europene.

7.4. Administrația și Comitetul sindical:

a) vor monitoriza activitatea tututor subdiviziunilor, laboratoarelor, atelierelor experimentale, a Bibliotecii Centrale, Centrulului editorial-poligrafic, serviciului ingineresc, a serviciilor tehnice, de deservire și auxiliare, a orășelului studenţesc referitor la crearea condiţiilor de muncă, inclusiv în situații de forță majoră (asigurarea cu echipament special – dezinfectant, mască, mănuşi, respectarea legislaţiei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă în conformitate cu cerinţele Comisiei Naţionale Extraordinare pentru Sănătate publică);

b) vor asigura informarea şi instruirea salariaţilor din sectoarele concrete de activitate în problemele de securitate şi sănătate în muncă în situații de forță majoră**.**

c) vor elabora Lista-tip a lucrărilor şi locurilor de muncă aflate în condiţii grele, vătămătoare şi deosebit de vătămătoare din cadrul USM pentru care salariaţilor li se stabilesc sporuri de compensare (a se vedea Anexa 4);

d) vor organiza evaluarea locurilor de muncă nu mai rar decât o dată la 5 ani realizând şi activităţile necesare pentru ca acestea să corespundă întocmai normelor şi regulilor de protecţie a muncii (conform Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr.1335 din 10.10.2002);

e) vor înregistra şi vor analiza accidentele de muncă determinând în mod concret metodele şi formele de prevenire a acestora realizând recuperarea prejudiciilor lucrătorilor accidentaţi în conformitate cu actele normative în vigoare;

f) vor optimiza activitatea Comitetului pentru securitate şi sănătate în muncă, precum şi a Comisiei pentru evaluarea locurilor de muncă, achitând reprezentanţilor lucrătorilor în comitet ore destinate activităţii acestora, stabilind costul orei de lucru în dependenţă de salariul mediu lunar al persoanei respective (Anexa 2 la Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.95 din 05.02.2009, modificată la 02.10.2020);

g) vor organiza examene medicale gratuite salariaţilor în corespundere cu modul stabilit de organele de ocrotire a sănătăţii şi vor achita serviciile medicale prestate;

7.5. Angajatorul va transfera primele de asigurare obligatorie de asistenţă medicală conform Legii cu privire la mărimea, modul şi termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistenţă medicală, nr. 1593 din 26-12-2002, și altor acte normative din domeniu.

7.6. Salariaţii vor fi asiguraţi cu instrucţiunile-cadru necesare pentru securitate şi sănătate în muncă privind anumite tipuri de activitate.

7.7. Salariaţii care activează în condiţii nefavorabile de muncă vor fi asiguraţi cu mijloace individuale de protecţie (inclusiv pandemice), în conformitate cu legislaţia în vigoare.

7.8. Pentru salariaţii care activează în condiţii nocive vor fi stabilite sporuri de compensare (conform Convenţiei colective în domeniul Educaţiei anii 2021-2025 (nivel de ramură) (Anexa 4).

7.9. Pentru salariaţii care activează în ateliere, laboratoare, săli (terenuri) sportive închise, gradul de nocivitate se stabileşte în cazul depăşirii nivelului orientativ admisibil al zgomotului 5dBA şi al nivelului vibraţiei locale 3dBA.

7.10. Angajatorul va asigura temperatura aerului la posturile de lucru în încăperi în limitele termice minime admise de 18°C, iar în limitele maxime admise de 32°C.

7.11. La locurile de muncă unde temperatura aerului depăşeşte *constant* 30°C, se va asigura apă carbogazoasă salină $\left(\frac{1gNaCl}{1000ml}\right)$ sau minerală în cantitate de $\frac{2000+4000ml}{persoana\ /\ schimb}$, distribuită la temperatura de 16+18°C. La locurile de muncă cu temperatura aerului joasă (sub 5°C) va fi asigurat ceai fierbinte în cantitate de $\frac{500+1000ml}{persoana\ /\ schimb}$.

7.12. Părţile vor elabora anual un plan de protecţie şi prevenire a accidentelor ce va cuprinde un complex de măsuri cu caracter tehnico-sanitar şi organizatoric, fiind evaluate şi aspectele legate de necesitatea de a preveni riscurile profesionale în condiţiile de activitate a cadrelor didactice, non-didactice, manageriale, a salariaţilor auxiliari, asigurarea acestora cu echipamente individuale de protecţie (mască, mănuși etc.).

7.13. Vor fi organizate seminare de instruire a şefilor de subdiviziuni şi a liderilor sindicali, de informare a membrilor de sindicat privind actele reglatorii în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

7.14. Va fi monitorizat procesul privind stabilirea şi achitarea sporurilor de compensare pentru salariaţii care activează în condiţii nefavorabile de muncă (salarii, timp de muncă redus, echipament pandemic, concediu).

CAPITOLUL 8
Formarea profesională

8.1. Salariatul are dreptul să beneficieze de cursuri de formare profesională continuă în conformitate cu Codul Muncii şi cu alte acte normative.

8.2. Angajatorul asigură accesul la oportunităţi adecvate de formare continuă în conformitate cu prevederile art. 212-221 din Codul muncii al Republicii Moldova

8.3. Angajatorul va crea condiţii pentru formarea continuă a salariaţilor cu alocarea mijloacelor financiare în conformitate cu prevederile art.213 din Codul Muncii (dar nu mai puţin de 2% din fondul de salarizare al unităţii) – în limita surselor alocate.

8.4. Angajatorul va acoperi cheltuielile financiare ale programelor/stagiilor de formare continuă, iniţiate de USM, conform Planului de formare continuă a personalului didactic şi non-didactic, aprobat de senatul Universității. Gratuitatea stagiilor de formare continuă urmează a fi asigurată în baza celor 2% din fondul de salarizare al Universitatii în temeiul art.213 pct.3 din Codul Muncii.

8.5. Angajatorul va asigura finanțarea delegării cadrelor didactice/manageriale la stagiile de formare profesională continua în temeiul art. 124 alin. 1) lit. b) din Codul educației, în baza celor 2% din fondul de salarizare al Universitatii în temeiul art. 213 din Codul Muncii (în limita mijloacelor disponibile).

8.6. Cadrele didactice, didactico-ştiinţifice şi alte categorii de salariaţi au dreptul la formare profesională şi formare profesională continuă, conform art.214 din Codul Muncii. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională, adiţionale la Contractul individual de muncă.

8.7. În cazul în care participarea cadrelor didactice, didactico-ştiinţifice şi a altor categorii de salariaţi la stagiile de formare profesională este iniţiată de USM, toate cheltuielile aferente sunt suportate de către aceasta.

8.8. Universitatea va contribui la finanţarea editării materialelor didactice (manuale, note de curs, suporturi de curs, ghiduri metodice etc.) elaborate de cadrele didactice şi didactico-ştiinţifice în procesul realizării planului editorial, aprobat de Senat.

8.9. La Universitate, cadrele didactice au acces la studiile de doctorat (Ciclul III) care reprezintă prima etapă a carierei ştiinţifice. Pentru activitatea de pregătire doctorală, studentul-doctorand se află sub autoritatea

conducătorului de doctorat (a ambilor conducători de doctorat, în cazul cotutelei), fiind ajutat de comisia de îndrumare, de Consiliul Ştiinţific şi de directorul Școlii doctorale.

8.10. În activitatea didactică studentul-doctorand se află sub autoritatea titularului de curs. Norma didactică maximă a unui student-doctorand înmatriculat la forma cu frecvenţă şi angajat ca asistent universitar nu poate depăşi 25% din norma didactică a asistentului universitar.

8.11. Cadrele didactico-ştiinţifice pot realiza cercetări ştiinţifice fundamentale şi aplicative avansate în cadrul programelor de postdoctorat. La Universitate această activitate este realizată conform formulei: economie competitivă=inovare+transfer tehnologic+cercetare performantă, direct proporţională cu o educaţie de calitate.

8.12. Postdoctorandul, pe durata realizării programului de postdoctorat, se poate încadra, prin cumul, în funcţia de cercetător ştiinţific/cadru didactico-ştiinţific la USM, în conformitate cu prevederile legislaţiei în domeniul muncii.

8.13. Administratia facilitează, în măsura posibilităţilor, perfecţionarea cadrelor didactice în centrele ştiinţifice din ţară şi de peste hotare, susţinând mobilitatea academică a cadrelor didactice pentru promovarea inovării şi transferului tehnologic la USM. Concomitent, sunt organizate cursuri, seminare, stagii pentru personalul administrativ-gospodăresc şi auxiliar.

8.14. Angajatorul, în limita posibilităţilor financiare:

a) va facilita formarea continuă a cadrelor didactice în centrele academice, ştiinţifice de formare continuă din ţară şi de peste hotare, prin achitarea cursului şi/sau deplasării aferente;

b) va contribui la finanţarea organizării cursurilor de formare continuă în incinta Universității cu invitarea formatorilor de peste hotarele Republicii Moldova, în conformitate cu Planul de formare continuă a personalului didactic şi non-didactic, aprobat de Senatul Universității;

c) va asigura formarea competenţelor psihopedagogice ale cadrelor didactice tinere prin înscrierea acestora la Programul de formare continuă „Modulul Psihopedagogic”, cu durata de un an, prin alocarea surselor financiare din fondul de salarizare al unității.

8.15. Salariaţilor, care îşi fac studiile la cursurile de formare continuă, li se va garanta păstrarea salariului mediu la locul de muncă de bază.

CAPITOLUL 9
Asigurarea condiţiilor pentru activitatea organelor sindicale

9.1. Angajatorul recunoaşte activitatea Organizației sindicale în conformitate cu legislaţia în vigoare, statutul Federaţiei Sindicale a Educaţiei şi Ştiinţei, Convenţia colectivă în domeniul Educaţiei anii 2021-2025 (la nivel de ramură), Convenţia colectivă în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (la nivel de ramură), actele normative naţionale în vigoare şi cu convenţiile Organizaţiei Internaţionale a muncii ratificate de Republica Moldova.

9.2. Universitatea va asigura gratuit Organizația sindicală cu spaţiu, mobilier necesar pentru desfăşurarea activităţii, tehnică de calcul, precum şi cu resurse internet și mijloace telefonice de comunicare.

9.3. Angajatorul se obligă să respecte drepturile salariaţilor la constituirea şi activitatea organizaţiei sindicale şi la alegerea liberă a reprezentanţilor acesteia.

9.4. Angajatorul se va reţine de la sancţiuni disciplinare şi nu-i va concedia pe cei care au fost aleşi în organele sindicale timp de 2 ani după expirarea mandatului (art.388 alin.(4) din Codul Muncii, respectându-se modul general de concediere şi cu acordul preliminar în scris al organului sindical ierarhic superior.

9.5. În conformitate cu art.86 alin.(1) lit.y[1]), art.301 alin.(1) lit.c) din Codul Muncii, concedierea sau încetarea Contractului individual de muncă cu angajaţii, preşedinţi ai birourilorlor sindicale, poate fi efectuată doar la expirarea mandatului de alegere a acestora în funcţia sindicală.

9.6. Comitetul sindical va putea utiliza, cu titlu gratuit, baza materială cu destinaţie cultural-sportivă, care constituie proprietatea Universităţii, pentru acţiuni organizate de Organizaţia sindicală, dacă acestea vor fi libere de alte activităţi desfăşurate în cadrul Universităţii.

9.7. În scopul realizării sarcinilor statutare şi a drepturilor sindicale, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale Organizaţiei sindicale vor avea permisiunea (cu menţinerea salariului mediu) de a participa la şedinţe, seminare, conferinţe, congrese convocate de către organul sindical ierarhic superior.

9.8. Promovarea imaginii organizaţiei sindicale şi activitatea de informare a membrilor de sindicat

9.8.1. Actualizarea sistematică a paginii „Comitetul sindical al salariaților” a site-ului www.usm.md

9.8.2. Publicarea materialelor privind activitatea sindicală a Universității în ziarele „Vocea poporului”, „Făclia”, în buletinul informativ „Lumina”, pe sit-ul Universității.

9.8.3. Promovarea realizărilor Universității şi ale organizaţiei sindicale în cadrul emisiunii TV „Dialog social”, publicarea în rețelele de socializare și/sau în mass-media a materialelor informative şi omagiale privind diverse evenimente şi date importante din viaţa Universităţii şi a facultăţilor.

9.8.4. Informarea obiectivă şi operativă a organelor sindicate ierarhic superioare şi a partenerilor organizaţiei sindicale despre realizările obţinute, inclusiv despre revendicările social-economice.

9.8.5. Elaborarea unor pliante reprezentând realizările organizaţiei sindicale a Universităţii.

9.8.6. Participarea Comitetului sindical în promovarea imaginii Universității în cadrul campaniei „Abiturient” și în organizarea evenimentului tradițional ,,Ușile deschise” pentru absolvenții liceelor și colegiilor din țară și de peste hotare.

CAPITOLUL 10
Dispoziţii finale

10.1. Prezentul Contract intră în vigoare la data semnării de către Rectorul Universității şi Președintele Comitetul sindical al salariaţilor.

10.2. Comitetul sindical se obligă să prezinte Contractul colectiv de muncă în instanţele sindicale ierarhic superioare şi să informeze Inspecţia muncii în termenul stabilit.

10.3. Realizarea prevederilor Contractului colectiv de muncă se examinează la şedinţele comune ale Administraţiei (Senat sau Consiliul de administraţie) şi ale Comitetului sindical.

10.4. Rectoratul şi Comitetul sindical, în baza unei înţelegeri reciproce, sunt în drept să completeze conţinutul Contractului colectiv de muncă în baza modificărilor din Codul Muncii, din Codul Educaţiei, din Legea sindicatelor etc.

10.5. Rectoratul şi Comitetul sindical se obligă să asigure condiţii favorabile pentru aplicarea deplină a Contractului colectiv de muncă.

10.6. Cu trei luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentului Contract colectiv de muncă, Rectoratul şi Comitetul sindical se obligă să iniţieze negocieri în vederea prelungirii acestuia sau încheierii unui nou Contract colectiv de muncă.

10.7. Controlul privind realizarea prevederilor Contractului colectiv de muncă revine Părţilor contractante.

Rectorul Universității de Stat din Moldova

Dr., conf. univ., ȘAROV Igor

Semnat la 16 iunie 2021

Președintele Comitetului sindical

Dr. CHILARI Efim

Anexa 1
la Convenţia colectivă pentru anii 2021 – 2025
(nivel de ramură)

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

Nr.	**Nr. grupei de bază sau codul ocupaţiei**	**Denumirea grupei de bază sau a ocupaţiei**
1.	5120	Bucătar
2.	818206	Operator în sala de cazane
3.	313106	Maşinist la cazane
4.	912104	Cameristă, lenjereasă, femeie de serviciu
5.	962403	Fochist
6.	962911	Portar
7.	933306	Hamal
8.	962908	Paznic (portar)
9.	311313	Tehnician-electrician
10.	311402	Dispecer la telecomunicaţii
11.	432201	Dispecer
12.	311605	Laborant la analiză chimică
13.	432103	Magazioner
14.	515302	Intendant imobil
15.	532104	Infirmier / infirmieră
16.	962902	Garderobier
17.	962919	Uşier
18.	834305	Liftier
19.	962916	Supraveghetor noapte (învăţământ)
20.	313103	Maşinist (fochist) în sala de cazane

Ministrul Educaţiei, Culturii şi Cercetării

Preşedintele Consiliului General al Federaţiei Sindicale a Educaţiei şi Ştiinţei

Anexa 2
la Convenţia colectivă pentru anii 2021 – 2025
(nivel de ramură)

Durata concediului de odihnă anual al salariaţilor din sistemul educaţional

Denumirea instituţiei şi funcţiei	Concediu de bază /zile calendaristice	Concediu suplimentar/ zile calendaristice
1. Creşă, grădiniţă de copii, centru comunitar de educaţie timpurie Director, educator, cadru didactic de sprijin, conducător muzical, logoped, psiholog, psihopedagog, metodist, surdopedagog, tiflopedagog, oligofrenopedagog	**42**	**7**
Instituţiile preşcolare cu regim special, grupe cu regim special (în grădiniţe), director, director adjunct, psiholog, educator, educator-metodist, conducător muzical, conducător de cultură fizică, surdopedagog, defectolog, logoped, tiflopedagog oligofrenopedagog	**62**	
2. Şcoală primară, gimnaziu, liceu, şcoală profesională, colegiu, centru de excelenţă, instituţie specială, şcoală auxiliară Director, director adjunct (activitate didactică, de instruire şi educaţie, de producere), şef secţie, învăţător, profesor, cadru didactic de sprijin, asistent didactic, logoped, psiholog, psihopedagog, conducător de cerc, pedagog social, educator, maistru-instructor, instructor, maistru, metodist, şef cabinet logopedic, surdo(tiflo) oligofrenopedagog, conducător muzical, dirijor cor, dirijor orchestră	**62**	
3. Instituţiile extraşcolare şi de sport (şcoală sportivă, centru de creaţie, club sportiv, Centrul Republican pentru Copii şi Tineret şi Centrul Naţional de Educaţie prin Artă) Director, director adjunct, şef secţie, profesor, conducător artistic, conducător de cerc, maistru-instructor, dirijor, maestru de cor, maestru de balet, maestru de concert, regizor, acompaniator, conducător artistic, psiholog, metodist, antrenor-instructor, antrenor	**28**	**14**
4. Centrul Republican de Asistenţă Psihopedagogică, Serviciul local de asistenţă psihopedagogică		
a) Director, şeful Serviciului, şef adjunct, şef secţie	**28**	**14**
b) psiholog, psihopedagog, psihopedagog special, pedagog, logoped	62	
c) Kinetoterapeut	28	7
5. Universitate, academie de studii, institut, şcoala superioară Rector, prorector, preşedintele consiliului ştiinţific, decan, prodecan, şef de catedră/departament/secţie, lector universitar, conferenţiar universitar, profesor universitar, asistent universitar, formator, maestru de concert, maistru de instruire, antrenor, pedagog social, cercetător ştiinţific, cercetător ştiinţific superior, coordonator principal, psiholog. Notă: La funcția șef departament se încadrează și departamentele instituționale de studii, de calitate, cercetare (structurile care se ocupă nemijlocit de procesul educațional), iar funcția „secție” se referă numai la funcția de șef secție la nivel de instituție fiind în cadrul procesului educațional.	62	
Prorector în problemele de gospodărie şi construcţii, consilier al rectorului	28	7
Conducător (şef) al departamentului, secţiei, serviciului, laboratorului, de doctorat şi secundariat, secretar ştiinţific, secretar responsabil, metodist	28	7
Director de observator, al grădinii botanice, al teatrului, de orăşel studenţesc, conducător de birou studenţesc de cercetări şi de alte birouri similare; şef de	28	7

internat, şef de staţie, de pregătire ştiinţifică (serviciu, birou, bază), de laborator de instruire, de cancelarie, de muzeu, de vivariu, de cabinet, de atelier (de producţie, de instruire), de teren experimental, de pepinieră, de clinică veterinară, de secţie cultura seminţelor, director al clubului sportiv, şef de stat-major al apărării civile, maistru		
6. Instituţiile de învăţământ de formare continuă Director, director adjunct pe instruire şi cercetare, cadre didactice	62	
Cadre ştiinţifice		
– cu grad ştiinţific doctor habilitat	42	7
– cu grad ştiinţific doctor în ştiinţe	36	7
– fără grad ştiinţific	30	7
– şef departament, de laborator, specialist, operator	28	7
7. Organul local de specialitate în domeniul învăţământului Director, director adjunct, inspector, specialist, în cazul în care vechimea în serviciul public depăşeşte 5 ani, 10 ani, 15 ani concediul de odihnă plătit se măreşte respectiv cu 3, 5, 7 zile calendaristice	35	
specialist (personal contractual)	42	
8. Personal didactic auxiliar, personal nedidactic (administrativ gospodăresc, auxiliar şi de deservire) Director şef al bibliotecii, adjunctul lui, bibliotecar, bibliograf, bibliograf principal, şef de oficiu, metodist, custode de fonduri, şef de filmotecă, fonotecă	28	7
Metodist, metodist curator	28	7
Coordonator, redactor-şef, redactor, reporter, corector	28	7
Jurist, jurist consultant	28	7
Acompaniator	28	7
Inspector de toate tipurile	28	7
Şef de laborator, laborant de toate tipurile, laborant superior	28	7
Director adjunct pe gospodărie, şef de gospodărie, şef al subdiviziunii, specialist	28	7
Contabil-şef, adjunctul lui, contabil, contabil superior, contabil coordonator, economist statistician, economist, casier contabil, statistician, normator, casier	28	7
Inspector extraşcolar, instructor animator, informatician	28	7
Dactilografă, secretar dactilografa, secretară stenografi- stă, stenografistă, translator, operator, specialist la biroul de multiplicare, secretar grefier, grefier, secretar-referent	28	7
Maşinist pentru spălarea hainelor	28	
Maestru de balet, de cor, de ansamblu de scenă, maistru, maistru pentru confecţionarea şi reparaţia mobilei, maistru al atelierului, maistru de instruire, maistru-şef al atelierului	28	7
Metrolog	28	7
Conducător artistic (de ansamblu muzical, de dans, de cerc etc.)	28	7
Lucrător pentru deservirea şi reparaţia curentă a clădirii	28	
Dispecer, expeditor	28	7
Garderobier	28	
Fochist, operator în sala de cazane	28	
Sobar	28	
Îngrijitor clădiri, îngrijitor încăperi de serviciu, femeie de serviciu	28	7
Cusătoreasă (reparaţia hainelor)	28	
Măturător	28	
Spălătoreasă, băiaş	28	
Paznic (portar)	28	
Uşier	28	
Lucrător auxiliar	28	
Lenjereasă	28	7

Cameristă	28	
Cizmar-confecţioner încălţăminte la comandă, cizmar-reparator încălţăminte	28	
Cazangiu	28	
Infirmieră	28	
Medic-şef, medic, felcer, asistent medical, soră medicală, masor, kinetoterapeut	28	7
Şef cancelarie, arhivă, arhivar	28	7
Vizitiu	28	
Grădinar-livădar (cultivator de legume şi fructe)	28	
Magaziner depozit de substanţe chimice, magaziner secţia comerţ şi desfacere, şef depozit, şef adjunct, depozitar, agent de aprovizionare	28	7
Costumier	28	
Administrator	28	7
Parchetar	28	
Şef de birou, cabinet, serviciu, atelier	28	7
Consultant principal	28	7
Şef de observator astrofizic, inginer pentru deservirea telescopului	28	7
Fotolaborant, fotograf	28	7
Decorator	28	7
Pictor	28	7
Zugrav	28	
Legător, poligrafist, tăietor de hârtie	28	
Director de muzeu	28	7
Şef bază de odihnă, sportivă	28	7
Director casă de cultură	28	7
Electrician radist, lucrător de scenă	28	7
Programator	28	7
Intendent, şeful căminului, administrator de patrimoniu, intendent imobil	28	7
Inginer de toate specialităţile, inginer-şef, inginer-programator	28	7
Electrician, lucrător tehnic	28	
Operator tehnic, operator	28	
Meşter-acordor de instrumente muzicale	28	7
Bucătar sef	28	7
Bucătar, bucătar auxiliar, spălător veselă	28	
Lucrător pentru deservirea şi reparaţia curentă a clădirilor, lăcătuş, instalator tehnică sanitară, lăcătuş-reparator, dulgher, instalator electric (reparaţia şi întreţinerea utilajului electric), maistru reparaţii	28	
Agronom	28	7
Frizer	28	
Tehnician	28	
Conducător auto, şofer, şef parc de maşini	28	7
Conducător de scuter	28	7
Lemnar, tâmplar	28	
Tehnician pentru deservirea şi reparaţia mijloacelor tehnice didactice	28	7
Zootehnician	28	7
Medic veterinar	28	7
Mecanic	28	
Dădacă, ajutor de educator	28	7
Asistentul educatorului	28	7

Ministrul Educaţiei, Culturii şi Cercetării

Preşedintele Consiliului General al Federaţiei Sindicale a Educaţiei si Ştiinţei

Anexa 3
la Convenţia colectivă pentru anii 2021 – 2025
(nivel de ramură)

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

În caz de:	
– Căsătorie a salariatului	3 zile
– Căsătorie a copilului salariatului	3 zile
– Înfierea copilului	2 zile
– Deces al părinţilor, socrilor, soţului/soţiei, copilului, buneilor, fraţilor / surorilor	3 zile. În caz de necesitate de a se deplasa peste 300 km – 5 zile
– Părinţilor care au copii în clasele I-IV	Câte o zi la începutul şi sfârşitul anului de studii
– Incorporare în rândurile Armatei Naţionale a membrului familiei	1 zi
– Jubileu / aniversare a salariatului (30, 40, 50, 60, 70 ani)	1 zi
– Atingere a vârstei de pensionare	1 zi
– Tatăl copilului nou-născut	3 zile, în primele 56 de zile **calendaristice** de la naşterea copilului

Ministrul Educaţiei, Culturii si Cercetării
Preşedintele Consiliului General al Federaţiei Sindicale a Educaţiei şi Ştiinţei

Anexa 4
la Convenţia colectivă pentru anii 2021 – 2025
(nivel de ramură)

LISTA-TIP

a lucrărilor şi locurilor de muncă cu condiţii grele şi deosebit de grele, vătămătoare şi deosebit de vătămătoare din instituţiile de învăţământ, instituţiile de cercetare şi dezvoltare, pentru care salariaţilor li se stabilesc sporuri de compensare

Capitolul I

Nr. d/o	Cod	Denumirea lucrărilor şi/sau locurilor de muncă
	K.73.	**A. Lucrări cu condiţii de muncă grele şi vătămătoare**
1.	K.73.A.001	Aplicarea învelişurilor de peliculă, executarea proceselor de afânare şi decapare a materialelor şi plăţilor ceramice şi a semiconductoarelor
2.	K.73.A.002	Aplicarea manuală pe suprafaţă a soluţiei de tencuială, drişcuirea manuală a suprafeţei
3.	K.73.A.003	Asigurarea şi efectuarea lecţiilor în bazinele de înot închis
4.	K.73.A.004	Cercetarea şi confecţionarea aliajelor speciale din prafuri refractoare (greu fuzibile): carbide, silicide, boride, fosfide şi altor articole fabricate pe bază de metale rare
5.	K.73.A.005	Confecţionarea negativelor şi diapozitivelor şi confecţionarea complexă a clişeelor
6.	K.73.A.006	Confecţionarea şi prelucrarea copiilor şi formelor de tipar pentru toate tipurile de tipar
7.	K.73.A.007	Confecţionarea şi vulcanizarea compoziţiilor elastomerice şi din latex; lucrările cu cleiuri, cauciucuri şi alţi compuşi adezivi cu utilizarea substanţelor chimice cu gradul 2-4 de pericol
8.	K.73.A.008	Corectarea, paginarea şi montarea negativelor şi a diapozitivelor
9.	K.73.A.009	Dereticarea încăperilor în care se execută lucrări prevăzute în compartimentul A al prezentei Liste-tip
10.	K.73.A.010	Deservirea cuptoarelor tehnologice funcţionând cu combustibil lichid şi solid
11.	K.73.A.011	Deservirea instalaţiilor din cazangeriile care utilizează cărbunele şi păcura, a fântânilor şi reţelelor de canalizare
12.	K.73.A.012	Deservirea instalaţiilor frigorifere ce funcţionează cu amoniac, clor şi alţi agenţi pe bază de substanţe chimice cu gradul 2-4 de pericol
13.	K.73.A.013	Deservirea instalaţiilor reţelelor termice ,,Boyler” în secţii (ateliere), cazangerii
14.	K.73.A.014	Deservirea mijloacelor de măsurare, a elementelor sistemelor de control şi dirijare (a instalaţiilor şi reglatoarelor automate, a instalaţiilor de protecţie tehnologică, de blocaj al semnalizării etc.) în secţii (ateliere), cazangerii, camere de alimentare cu combustibil
15.	K.73.A.016	Difuzarea adausurilor în materialele semiconductoare cu utilizarea difuzanţilor gazoşi, lichizi şi solizi
16.	K.73.A.017	Efectuarea lucrărilor de analiză, sinteză, prelucrare, ambalare, turnare a operaţiilor de încărcare-descărcare etc. cu utilizarea substanţelor chimice şi nocive cu gradul 2-4 de pericol
17.	K.73.A.018	Efectuarea lucrărilor la microscoape cu surse ultraviolete de lumină
18.	K.73.A.019	Elaborarea şi confecţionarea probelor experimentale ale noilor materiale de construcţie şi a semifabricatelor cu utilizarea substanţelor chimice nocive cu gradul 2-4 de pericol
19.	K.73.A.020	Exploatarea şi reparaţia utilajului cu utilizarea substanţelor chimice nocive cu gradul 2-4 de pericol

20.	K.73.A.023	Încărcarea acumulatoarelor
21.	K.73.A.024	Lucrările cu granitul (cioplirea, feţuirea, polizarea) la prelucrarea granitului, a marmurii şi a altor materiale organice şi neorganice
22.	K.73.A.025	Lucrările cu utilizarea reactivelor chimice şi cu depozitarea (păstrarea) lor
23.	K.73.A.026	Lucrările cu utilizarea substanţelor chimice toxice
24.	K.73.A.027	Lucrările de clorare a apei, de pregătire a soluţiilor dezinfectante şi utilizarea lor
25.	K.73.A.028	Lucrările de montaj radio cu utilizarea canifoliului şi ferului clorat
26.	K.73.A.030	Lucrările de feţuire cu utilizarea acizilor, a răşinilor epoxidice şi sintetice de alte tipuri, conţinând substanţe chimice nocive cu gradul 2-4 de pericol, precum şi a masticului pe bază asfaltată şi bituminoasă
27.	K.73.A.031	Lucrările de îngrijire a copiilor în condiţiile lipsei de apeducte, a canalizaţiei; de organizare a regimului de alimentare în lipsa mijloacelor de mecanizare
28.	K.73.A.032	Lucrările de pregătire a clişeelor şi formelor de tipar adânc
29.	K.73.A.033	Lucrările de pregătire a formelor pentru tipar şi la maşini de imprimat de orice tip
30.	K.73.A.034	Lucrările de reglare manuală la repararea benelor şi altor detalii ale automobilelor cu aplicarea abrazivelor
31.	K.73.A.036	Lucrările de stingere a varului, inclusiv lucrările experimentale în afara încăperilor
32.	K.73.A.038	Lucrările legate de spălatul manual al veselei, al utilajului tehnologic cu utilizarea acizilor, alcaliilor şi altor substanţe chimice
33.	K.73.A.039	Lucrările manuale de încărcare-descărcare
34.	K.73.A.040	Lucrările pentru obţinerea imprimărilor de probă şi a formelor tiparului plat, tipărirea lucrărilor cu un tiraj redus
35.	K.73.A.041	Lucrările pentru spălatul manual al rufelor cu utilizarea dezinfectanților şi a detergenţilor sintetici
36.	K.73.A.042	Lucrările reprografice la aparate de copiere cu lumină şi alte aparate de multiplicare
37.	K.73.A.043	Lucrul cu aliajul tipografic
38.	K.73.A.044	Lucrul cu culturi vii (inclusiv în laboratoare)
39.	K.73.A.045	Lucrul cu plitele fierbinţi, la role şi cuptoare de copt şi prăjit
40.	K.73.A.046	Lucrul de falţuire a producţiei tipărite
41.	K.73.A.047	Lucrul în depozitele de cărţi ale bibliotecilor instituţiilor de învăţământ, publice şi în arhive
42.	K.73.A.048	Lucrul în instituţiile de tratament şi învăţământ pentru copiii cu dereglări ale sistemului nervos central, ale aparatului locomotor, cu tuberculoză şi cu boli spinale şi arsuri
43.	K.73.A.050	Lucrul la maşinile linotip şi cele tipografice
44.	K.73.A.051	Lucrul la monitoarele maşinilor electrice de calcul, computere, aparate de multiplicare
45.	K.73.A.052	Lustruirea articolelor cu utilizarea cercurilor de pâslă, bumbac etc., precum şi cu utilizarea pânzei abrazive (glaspapirului)
46.	K.73.A.056	Prelucrarea materialelor fotografice şi cinematografice color, a materialelor de filmare aeriană şi cosmică, lucrările legate de suprasolicitarea vederii la alcătuirea hărţilor şi planurilor geografice, topografice şi tematice generale
47.	K.73.A.057	Prelucrarea metalului prin tăiere la agregate pentru prelucrarea metalelor cu încălzirea concomitentă a fabricatelor cu plasmă (prelucrarea plasmo mecanică) şi laser
48.	K.73.A.58	Prelucrarea prin tăiere a aliajelor din plumb şi cositor şi a grafitului
49.	K.73.A.059	Prelucrarea termică în căzi şi cuptoare

50.	K.73.A.063	Sudarea detaliilor şi articolelor (aliajului de lipit din plumb şi cositor, cadmiu, indiu)
51.	K.73.A.066	Transportarea şi turnarea masei de talaş şi ciment în forme
52.	DA.15.A.200	Curăţirea sacilor foşti în uz
53.	DA.15.A.201	Deservirea transportului nemecanizat
54.	DA.15.A.202	Fierberea materiei prime şi a produselor în cazane de fiert deschise cu încărcarea şi descărcarea manuală a pastei din fierbătoare
55.	DA.15.A.205	încărcarea şi descărcarea manuală a cuptoarelor pentru biscuiţi şi a cuptoarelor intermitente
56.	DE.22.A.007	Confecţionarea negativelor şi a diapozitivelor în secţiile de forme
57.	DE.22.A.017	Executarea lucrărilor de pregătire (triturare, corectare), alcătuire a vopselelor pentru imprimarea tirajului, care conţin compuşi din plumb sau crom, coloranţi de anilină, benzen, xilen, toluen
58.	DE.22.A.024	Lăcuirea şi gumarea la maşini a tipăriturilor
59.	DE.22.A.033	Lucrări de peliculare la maşini a tipăriturilor şi copertelor
60.	DJ.28.A.009	Ascuţirea sculelor la discuri abrazive în procedeu uscat
61.	E.40.A.021	Reparaţia conductelor termice şi a instalaţiilor reţelelor termice
62.	E.40.A.026	Deservirea utilajului la centralele termice în secţiile de pregătire a prafului şi la livrarea combustibilului
63.	E.40.A.030	Lucrări de curăţire a cazanelor de încălzit apă şi a cazanelor de abur
64.	E.40.A.034	Transportarea manuală a combustibilului în cazangerii şi pregătirea lui pentru ardere
65.	E.41.A.009	Deservirea, reparaţia radiatoarelor (lipirea şi spoirea)
66.	E.41.A.011	Efectuarea lucrărilor la descărcarea coagulanţilor, lucrări de acoperire
67.	E.41.A.015	Inspectarea şi revizia tehnică a reţelelor de alimentare cu apă şi canalizare şi a instalaţiilor acestora
68.	E.41.A.017	Lucrări de remediere şi reconstrucţie la deservirea reţelelor şi instalaţiilor de alimentare cu apă şi canalizare
69.	E.41.A.025	Spălarea manuală a salopetelor
70.	F.45.A.020	Lucrări de zugrăvire cu aplicarea lacului de asfalt şi a lacului cu uscare în cuptor în încăperi închise, cu aplicarea nitrocoloranţilor şi lacurilor care conţin benzen, toluen, alcooluri compuse şi alte substanţe chimice vătămătoare, precum şi pregătirea componentelor pentru aceste vopsele
71.	F.45.A.033	Stingerea varului
72.	H.55.A.001	Brutar, cofetar şi muncitori ocupaţi nemijlocit la cuptoarele pentru prepararea produselor de cofetărie şi la cuptoarele electrice
73.	H.55.A.002	Bucătar ocupat la prepararea termică a bucatelor
74.	H.55.A.006	Magazioner şi muncitori ce efectuează păstrarea produselor alimentare în camere frigorifice
75.	H.55.A.010	Muncitori la bucătărie ce efectuează tranşarea şi filetarea cărnii, peştelui: curăţarea şi tăierea cepei, pîrlirea păsărilor
76.	N.85.A.002	Case internat psihoneurologice şi case internat pentru copii cu defecte în dezvoltarea mintală
77.	N.85.A.005	Centre, şcoli, sanatorii, secţii şi alte subdiviziuni de plasament şi reabilitare, instruire pentru copii cu afecţiuni ale sistemului central nervos şi dereglări ale aparatului locomotor şi alte defecte ale dezvoltării fizice, cu tulburări de vorbire şi de vedere, surdomuţi etc.
78.	N.85.A.024	Spitale (secţii), dispensare, laboratoare (grupuri de specialişti), case de copii, creşe şi grădiniţe, şcoli-internate, sanatorii etc., în care personalul medical, specialiştii de alte profesii, muncitorii sunt antrenaţi în deservirea bolnavilor de tuberculoză şi ftiziopneumologie
79.	0.93. A.015	Completarea loturilor de producţie de lenjerie murdară şi trierea ei
80.	0.93. A.016	Întinderea manuală a lenjeriei în secţiile (sectoarele) de uscare

81.	O.93.A.017	Pregătirea soluţiilor de spălare
82.	O.93.A.018	Repararea şi întreţinerea utilajului electric şi tehnologic în spălătorii
83.	O.93.A.019	Spălatul lenjeriei la maşini de spălat (cu excepţia maşinilor automate cu comandă programată) cu utilizarea detergenţilor şi preparatelor chimice
84.	0.93. A.021	Stoarcerea lenjeriei în centrifuge
		B. Lucrări cu condiţii de muncă deosebit de grele şi deosebit de vătămătoare
85.	K.73.B.001	Dereticarea încăperilor unde au loc lucrări prevăzute în compartimentul B al prezentei Liste-tip
86.	K.73.B.002	Dozimetria radiaţiei laserului
87.	K.73.B.003	Efectuarea lucrărilor cu utilizarea suprafeţei deschise a mercurului: polarografia, titrarea amperometrică, electroliză preparativă de catozi de mercur etc., repararea dispozitivelor umplute cu mercur
88.	K.73.B.004	Lucrările cu instalaţiile dispozitive radioizotopice staţionare şi portative
89.	K.73.B.006	Lucrările cu utilizarea substanţelor radioactive neacoperite (prelucrarea, păstrarea, ambalarea, transportarea etc.)
90.	K.73.B.007	Lucrările cu utilizarea substanţelor toxice de gradul I de pericol, inclusiv a substanţelor cu proprietăţi cancerigene, mutagene, fibrogene etc.
91.	K.73.B.008	Lucrările de efectuare a controlului radiometric
92.	K.73.B.010	Lucrările de selectare a probelor conţinând substanţe radioactive, analiza lor
93.	K.73.B.011	Lucrul în laboratoarele toxicologice cu substanţe toxice
94.	K.73.B.013	Sfredelirea manuală în locurile de accesibilitate redusă a orificiilor (şanţurilor, nişelor) în construcţiile de beton armat, spargerea manuală a construcţiilor din beton şi beton armat
95.	K.73.B.014	Verificarea şi gradarea instalaţiilor, dispozitivelor şi aparatajului cu utilizarea surselor de radiaţie ionizate

NOTĂ:

1. Lista-tip este alcătuită în conformitate cu prevederile Hotărârilor Guvernului Republicii Moldova nr.1487 din 31.12.2004 ,,Cu privire la aprobarea Listei-tip a lucrărilor şi locurilor de muncă cu condiţii grele şi deosebit de grele, vătămătoare şi deosebit de vătămătoare pentru care salariaţilor li se stabilesc sporuri de compensare", nr.1223 din 9.11.2004 ,,Privind aprobarea Nomenclatorului profesiilor şi funcţiilor cu condiţii de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit şi durata zi lei de muncă redusă a personalului medico-sanitar", nr.1335 din 10.10.2002 ,,Despre aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea condiţiilor de muncă la locurile de muncă şi modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru munca prestată în condiţii nefavorabile".
2. În cazul când o anumită lucrare nu este indicată în prezenta Listă-tip, compensările necesare se acordă conform Listei-tip, aprobate prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1487 din 31 decembrie 2004.
3. Poziţia „K.73.A.051 lucrul la monitoarele maşinilor electrice de calcul şi computere, aparate de multiplicare" se referă numai la muncitorii şi specialiştii, obligaţiunile funcţionale ale cărora prevăd lucrul permanent şi direct cu aceste dispozitive (operator introducere, validare şi prelucrare date, operator la calculatoare şi calculatoare electronice; operator în sistemul editorial computerizat; operator lucrări cu programa „Redactor" şi programe similare; programator; inginer de sistem în informatică) şi nu se referă la specialiştii din alte domenii de activitate, care utilizează computerul doar ca instrument auxiliar.

Capitolul II

Nomenclatorul profesiilor şi funcţiilor cu condiţii de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul Ia concediu de odihnă anual suplimentar plătit şi durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar

(Hotărârea Guvernului Republicii Moldova, nr. 1223 din 09.11.2004)

Nr. d/o	Denumirea unităţilor, subdiviziunilor, profesiilor şi funcţiilor	Durata concediului suplimentar în zile calendaristice	Durata zilnică redusă a timpului de muncă în săptămâna de muncă de cinci zile lucrătoare (ore)
	Unităţi (saloane, cabinete) ale asistenţei sociale, scoli (clase), scoli-internat (grupe), creşe, grădiniţe (grupe), case (grupe), centre de plasament şi reabilitare pentru copii cu dificultăţi cerebrale şi mintale.		
1.	Conducător şi adjunct de instituţie.	14	8
2.	Medic, personal medical mediu, inclusiv asistentele medicale şefe, personal medical inferior	18	7
3.	Psiholog, asistent social	11	7
4.	Personal pentru deservirea bolnavilor (bufetier, ospătar, băiaş, îngrijitor al încăperilor, dădacă)	18	7
5.	Soră-economă, responsabilă de lenjerie	14	7
6.	Garderobier	7	
7.	Şef al practicii de producere	7	7
8.	Instructori: în muncă, ergoterapie, instruire în producere, organizator cultural, acompaniator	18	7
9.	Conducător muzical (lucrător), educator, conducător al cercurilor instituţiilor de asistenţă socială	18	7
10.	Infirmieră	7	7
11.	Metodist de gimnastică curativă	18	7
12.	Frizer	11	7

13.	Bibliotecar	11	7
14.	Salariaţi ai contabilităţii	7	
15.	Muncitori: montor, operator, lăcătuş, sudor, şofer, bucătar, care lucrează permanent la plită, tractorist, vulcanizator, îngrijitor al teritoriului	7	
16.	Medic, personal medical mediu şi inferior din unităţi (saloane, cabinete) medico-sanitare, asistenţă socială şi învăţământ pentru copii cu handicap fără dereglări mintale	7	7

Ministrul Educaţiei,
Culturii şi Cercetării

Preşedintele Consiliului General
al Federaţiei Sindicale a Educaţieişi Ştiinţei

Anexa
la Convenţia colectivă pentru anii 2021 – 2025
(nivel de ramură)

REGULAMENTUL - CADRU
cu privire la premierea salariaţilor
din învăţământ şi acordarea ajutorului material

Capitolul I
Dispoziţii generale

1. Regulamentul este elaborat în baza Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, nr.270 / 2018 şi Hotărârii Guvernului Republicii Moldova privind condiţiile de salarizare a personalului din instituţiile de învăţământ care funcţionează în regim de autogestiune financiar-economică, nr.1234 / 2018.
2. Prezentul Regulament stabileşte modul de premiere a salariaţilor din instituţiile educaţionale (unităţi).
3. Pentru premierea salariaţilor titulari şi a cumularzilor din unităţi 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 angajaţilor.
4. Plata premiilor se efectuează anual, în baza hotărârii comune a administraţiei şi Comitetului sindical, ca reprezentant al salariaţilor. Stimularea muncii conducătorilor unităţilor se stabileşte de către organul ierarhic superior.
5. Stimularea muncii personalului se efectuează în scopul cointeresării salariaţilor în sporirea eficienţei şi calităţii muncii, gradului de pregătire profesională, aplicării în muncă a rezultatelor ştiinţifice, a metodelor avansate de lucru, precum şi pentru efectuarea unor lucrări de importanţă majoră.
6. Premiile se acordă proporţional timpului efectiv lucrat şi se planifică în buget.

Capitolul II
Condiţiile de premiere

1. Premierea se efectuează conform totalurilor trimestriale, semestriale sau anuale de activitate a unităţii, ţinându-se cont de următoarele criterii:
   1.1 absenţa reclamaţiilor întemeiate asupra activităţii profesionale din partea conducătorilor, părinţilor, studenţilor, elevilor;
   1.2 realizarea cadrului curricular al disciplinei, planului de lucru etc;
   1.3 introducerea şi utilizarea în mod optim a diversităţii resurselor de învăţare;
   1.4 elaborarea şi gestionarea proiectelor educaţionale, elaborarea şi editarea manualelor, lucrărilor, ghidurilor metodologice, suporturilor de curs etc;
   1.5 dezvoltarea autoperfecţionării în vederea asigurării performanţei profesionale;
2. Premiul poate fi redus sau anulat salariaţilor în caz de:

2.1.desfăşurare a activităţii profesionale ineficiente;
2.2.încălcare a disciplinei de muncă cu aplicarea sancţiunii disciplinare;
2.3.comitere de către cadrul didactic a unei fapte imorale, incompatibile cu funcţia deţinută (abuz şi neglijare a copiilor, elevilor şi studenţilor, implicarea lor în acţiuni politice);
2.4.încălcare gravă, repetată pe parcursul unui an a Statutului unităţii.

Capitolul III
Ajutorul material

1. Ajutorul material din contul organului sindical se acordă membrilor de sindicat, în caz de:
   – tratament costisitor şi îndelungat;
   – dizabilitate;
   – situaţie materială gravă;

- deces sau decesul rudelor de gradul I;
- calamităţi naturale, incendii.

2. Drept temei pentru examinarea subiectului privind acordarea ajutorului material, servesc:
   - cererea personală;
   - adeverinţa cu privire la daunele provocate de calamitate/incendiu;
   - alte certificate şi documente confirmătoare.
3. Mărimea concretă a ajutorului material se stabileşte de către Comitetul sindical. Angajaţii din învăţământul universitar pot beneficia de ajutor material în mărimea unui fond de salariu mediu lunar (în funcţie de posibilităţile financiare), care se negociază în CCM.
4. Ajutorul material din contul organului sindical se acordă salariaţilor - membri de sindicat, în conformitate cu regulamentele aprobate de FSEŞ.

Capitolul IV
Dispoziţii finale

1. Condiţiile concrete de stimulare a muncii salariaţilor se stabilesc în regulamentul aprobat la nivel de unitate.
2. Litigiile apărute în procesul acordării premiilor se soluţionează în conformitate cu legislaţia în vigoare.

Ministrul Educaţiei, Culturii şi Cercetării

Preşedintele Consiliului General al Federaţiei Sindicale a Educaţiei şi Ştiinţei