



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

al IPȘP din Bubuieci

pentru anii 2026-2031

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

pentru anii 2026-2031

încheiat între IPSP din Bubuieci
(denumirea unității)

și **Comitetul sindical al**

"Organizației sindicale primare a angajaților IPSP com. Bubuieci"
(denumirea unității)

În temeiul prevederilor Constituției Republicii Moldova din 29.07.1994, Codului Educației al Republicii Moldova nr.152 din 17.07.2014, Legii Sindicatelor nr.1129 din 07.07.2000, Codului muncii al Republicii Moldova nr.154–XV din 28 martie 2003, Legii 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și a Hotărârii de Guvern 1231 12.12.2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.270 din 23.11.2018 Ministerul Educației, Culturii și Cercetării (în prezent MEC) și Sindicatul Angajaților din Învățământ și Educație „Viitorul”, Sindicatul din ramura agriculturii Federația Agrosind, denumite în continuare Părți, în scopul realizării acțiunilor coordonate ce țin de reglementarea condițiilor de muncă și studii, asigurarea și respectarea drepturilor social-economice ale salariaților, protecția și respectarea drepturilor și intereselor legitime ale membrilor de sindicat au încheiat prezenta Convenție colectivă, numită în continuare Convenție, pentru anii 2026-2031.

I. DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1. Părțile recunosc și acceptă pe deplin faptul că sunt egale și libere la negocierea Contractului colectiv de muncă și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia. Părțile se angajează să-și îndeplinească cu strictețe obligațiunile asumate.

Articolul 2. Convenția este un act juridic care stabilește clauze normative și principiile generale de reglementare a drepturilor social-economice legate de raporturile de muncă și se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorului, la nivel de ramură, în limitele competenței lor stabilite de legislația în vigoare.

Articolul 3. Sub incidența convenției colective cad salariații și angajatorii, membrii de sindicat care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie convenția colectivă în numele lor, autoritățile publice în limitele angajamentelor asumate, precum și salariații și angajatorii care au aderat la convenție, după încheierea acesteia.

Articolul 4. Prevederile prezentei Convenții sunt considerate garanții minime. Fiecare din Părți este în drept să înainteze în perioada acțiunii Convenției, propuneri și modificări care nu vor împiedica și nu vor contraveni obligațiunilor deja asumate.

Articolul 5. Raporturile de muncă ce țin de stabilirea unor condiții specifice, respectarea drepturilor și intereselor salariaților, precum și asigurarea unor prevederi concrete și mai avantajoase decât cele din prezenta Convenție se reglementează prin Convențiile la nivel teritorial, Contractul colectiv de muncă la nivel de unitate cât și prin Contractul individual de muncă și Regulamentul intern al unității.

Articolul 6. Părțile se obligă să asigure publicitatea și accesul tuturor salariaților unității la conținutul prezentului Contract colectiv de muncă.

(1) Prezenta Convenție se încheie pe un termen de cinci ani. Cu acordul Părților termenul de valabilitate a Convenției poate fi prelungit.

(2) Dacă la expirarea termenului de acțiune a prezentei Convenții, Părțile nu au inițiat negocieri colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea acesteia, termenul acțiunii se prelungește în mod automat pentru durata de timp stabilită în alin.(1).

(3) La expirarea termenului Convenției, aceasta continuă să-și producă efectele până la momentul încheierii unei noi Convenții sau până când părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia.

Articolul 7. Interpretarea clauzelor prezentului Contract colectiv de muncă (în continuare CCM) poate fi efectuată numai de către părțile semnatare ale acestuia.

Articolul 8. Pe durata de validitate a prezentului Contract colectiv de muncă, cu condiția realizării lui, Comitetul sindical se va abține de la declararea grevelor, iar Angajatorul – de la concedierea în masă a salariaților.

II. PRINCIPIILE DE BAZĂ ÎN SISTEMUL PARTENERIATULUI SOCIAL

Articolul 8.

Părțile, în limitele competenței funcționale, garantează:

- (1) participarea reprezentanților Sindicatului de toate nivelurile în componența organelor și comisiilor de luare a deciziilor:
 - (a) la nivel de instituție – în componența Consiliului de Administrație, Consiliului de etică/ Comitetul de etică, Comisiei de atestare a personalului, comisiei de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de conducere, comitetului pentru securitatea și sănătatea în muncă.
- (2) participarea la perfecționarea cadrului legislativ și normativ în domeniul raporturilor de muncă, retribuirii muncii, sănătății și securității la locul de muncă;
- (3) asigurarea în instituțiile de învățământ subordonate respectarea integrală a legislației muncii;
- (4) analiza modelului "Contractului individual de muncă" pentru instituțiile subordonate de toate nivelele;
- (5) asigurarea condițiilor de muncă adecvate ale angajaților din instituția de învățământ;
- (6) asigurarea dezvoltării modelelor de formare profesională continuă a cadrelor didactice și de conducere, a maiștrilor-instrucitori din învățământul profesional tehnic în baza principiului „învățare pe tot parcursul vieții” și a sistemului de credite profesionale cumulative.

Articolul 9

Sindicatul în limitele competenței, garantează:

- (1) protecția drepturilor și intereselor social-economice ale salariaților din instituțiile de învățământ;
- (2) înaintarea în organele de resort a revendicărilor motivate ce țin de crearea condițiilor de muncă, de studii, de retribuirea și remunerarea muncii, precum și propuneri vizând asigurarea și crearea condițiilor de odihnă;
- (3) apărarea intereselor cadrelor didactice în procesul de atestare a acestora în corespundere cu actele normative în vigoare;
- (4) monitorizarea problemelor vizând acordarea înlesnirilor stabilite salariaților din instituțiile de învățământ în conformitate cu legislația în vigoare;
- (5) întreprinderea acțiunilor concrete vizând respectarea prevederilor actelor normative ce țin de securitatea și sănătatea în muncă;
- (6) înaintarea în organele de resort a propunerilor de asigurare a salariului, a remunerărilor conform muncii prestate și respectarea unui raport optim dintre veniturile salariaților și indicele coșului de consum;
- (7) monitorizarea respectării de către organele de resort a achitărilor indemnizațiilor în caz de șomaj, precum și folosirea eficientă a alocațiilor pentru valorificarea /reorientarea șomerilor;
- (8) asigurarea formării și instruirii activului sindical;
- (9) organizarea și desfășurarea activității ce țin de odihna salariaților (festivaluri, concursuri, competiții sportive etc.) inclusiv cu participarea tineretului.
- (10) asigurarea membrilor de sindicat cât și copiii acestora cu bilete de tratament, foi sanatoriale conform Regulamentului cu privire la prestațiile în sistemul public de asigurări sociale, pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă a asiguraților prin tratament balneosanatorial, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.290 din 19.04.2010;

I. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR CCM

13. Drepturile și obligațiile salariaților.

13.1. Salariații au în principal următoarele drepturi:

- a) la încheierea, modificarea, suspendarea și 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 condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii;
- d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea muncii prestate;
- e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare 4 nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
- f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
- g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
- h) la formare profesională continuă, specializare, recalificare și perfecționare, în conformitate cu Codul muncii și cu alte acte normative;
- i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- j) la participare în administrarea școlii, în conformitate cu Codul muncii, Codul educației și cu regulamentele instituționale;
- k) la purtare de negocieri colective și încheiere a contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;
- l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;
- o) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare;

Drepturile specifice ale personalului:

- a) să aleagă formele și metodele de predare, manualele, suporturile de predare și materialele didactice aprobate de Ministerul Educației și Cercetării pe care le consideră adecvate realizării standardelor educaționale de stat;
- b) să li se includă în vechimea în muncă didactică activitatea didactică și de cercetare desfășurată anterior în cazul transferului la o altă instituție de învățământ care oferă programe de studii de alt nivel;
- c) să beneficieze de concedii de odihnă prelungite;
- d) să aleagă și să fie ales în organele de conducere, administrative și consultative ale școlii;

13.2. Salariații au următoarele obligații:

- a) să îndeplinească obligațiile de muncă ce le revin conform regulamentelor, instrucțiunilor și fișei postului, să respecte disciplina și ordinea convenită la locul de muncă.
- b) să asigure măsurile necesare pentru păstrarea bunurilor primite în gestiune, a documentelor și materialelor didactice.

13.3. să cunoască și să respecte normele de securitate și sănătate la locurile de muncă, să nu admită acțiuni care ar putea pune în pericol viața proprie, viața elevilor, a altor persoane, precum și clădirile, utilajele, instalațiile și alte bunuri ale instituției;

- c) să aibă o ținută corespunzătoare, o comportare demnă și cuviincioasă de salariat a instituției de învățământ, iar personalul didactic în conformitate cu normele morale și etice ale cadrului didactic.
- d) să respecte prevederile Regulamentului intern, Codului de etică și ale altor acte normative legislative și alte bunuri ale instituției;
- e) să respecte confidențialitatea informației la care are acces pe parcursul executării raporturilor de muncă.

Obligațiile specifice ale personalului și de conducere:

- a) să asigure calitatea procesului de învățământ prin respectarea standardelor și liniilor directoare pentru asigurarea calității.
- b) să respecte normele de etică și deontologie profesională.
- c) să respecte drepturile elevilor.
- d) să creeze condiții optime pentru dezvoltarea potențialului individual al beneficiarului angajatului, și a elevului;
- e) să promoveze valorile general umane ale moralității, dreptății, echității și patriotismului.
- f) să îndeplinească obligațiile prevăzute în contractul individual de muncă și în fișa postului, regulamentele instituționale și prevederile Codului educației al Republicii Moldova.
- g) să asigure securitatea vieții și ocrotirea sănătății elevilor în procesul de învățământ.
- h) să nu admită tratamente și pedepse degradante, discriminarea sub orice formă și aplicarea nici unei forme de violență fizică sau psihică.

i) să nu facă propagandă șovină, naționalistă, politică, religioasă, militaristă, aceasta fiind incompatibilă cu activitatea școlară.

k) să asigure confidențialitatea și securitatea informației care conține date cu caracter personal, în conformitate cu legislația în domeniul protecției datelor cu caracter personal.

l) să nu presteze servicii cu plată angajaților/elevilor (în limitele studiilor curriculare) cu care relaționează direct în activitatea didactică (cu excepția cursurilor extra-curriculare).

m) să respecte garanțiile personale ale salariaților aleși în organele sindicale, garanții statuate prin dispozițiile art. 387-388 din Codul muncii al Republicii Moldova.

14. Drepturile și obligațiile Angajatorului.

14.1. Drepturile Angajatorului:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să rezilieze contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de legislația în vigoare.

b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile instituției.

c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă.

d) să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de legislația în vigoare.

e) să emită acte normative la nivel de instituție.

14.2. Obligațiile Angajatorului:

a) să respecte și să îndeplinească clauzele Convenției colective încheiate la nivel de ramură (pe anii 2026-2031, ale CCM și Contractelor individuale de muncă).

b) să asigure pentru salariați condițiile corespunzătoare de muncă, punându-li-se la dispoziție, potrivit specificului muncii, necesarul pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

c) să remunereze la timp și în mod echitabil munca prestată de către salariat în raport cu responsabilitatea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, nivelul de pregătire profesională.

d) să asigure condițiile securității și sănătății muncii, respectarea normelor sanitaro-igienice.

e) să asigure finanțarea programelor de formare continuă, perfecționare și recalificare a salariaților și altor măsuri, conform Planului anual de perfecționare continuă/formare profesională.

f) să respecte principiul de demnitate în muncă.

g) să întreprindă, în colaborare cu Organizația sindicală, măsuri de prevenire a litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă.

h) să nu emită acte normative la nivel de instituție care pot conține clauze ce ar înrăutăți situația salariaților.

i) să garanteze menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasare în interes de serviciu conform legislației în vigoare.

k) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, astfel să fie dotate cu truse sanitare pentru acordarea primului ajutor medical. Aprobarea conținutului minim al trusei sanitare și, totodată, distribuția/preluarea truselor se vor realiza de către asistenta medical din cadrul școlii.

III. OBLIGAȚIILE ORGANIZAȚIEI SINDICALE

15. Organizația sindicală a salariaților a ȘP, com. Bubuieci are următoarele obligații:

15.1. De a proteja drepturile și interesele profesionale, socio-economice și de muncă ale membrilor săi conform Statutului Sindicatului.

15.2. Să participe la elaborarea actelor normative interne cu referire la raporturile de muncă și cele conexe;

15.3. Să inițieze și să participe la negocieri colective, să încheie CCM și să exercite controlul asupra executării acestuia;

15.4. Să prezinte organelor legislative și executive de toate nivelurile revendicări motivate privind îmbunătățirea condițiilor de muncă, studiu și trai, retribuirea muncii, regimul de muncă și odihnă.

15.5. Să participe la atestările salariaților, să protejeze drepturile și interesele lor legitime.

15.6. Să exercite controlul asupra modalității de acordare a înlesnirilor stabilite pentru salariați.

15.7. Participă în componența Comitetului pentru sănătate și securitate a muncii, comisiei pentru evaluarea locurilor de muncă;

15.8. Organizează activități de instruire a conducătorilor și liderilor sindicali și de informare a tuturor membrilor de sindicat vizând actele reglatorii în domeniul securității și sănătății în muncă, legislației muncii.

15.9. Asigură control riguros asupra stabilirii și achitării sporurilor de compensare pentru salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă (salariu, timp de muncă redus, concediu).

15.10. Să efectueze controlul obștesc asupra respectării legislației muncii ;

15.11. Să participe la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă. Să reprezinte interesele salariaților în instanțele de judecată.

15.12. Să distribuie salariaților școlii bilete de tratament la sanatorii, asigurând transparența și publicitatea.

15.13. Să contribuie la organizarea odihnei și manifestărilor cultural-sportive ale salariaților.

15.14. Să organizeze și să desfășoare întruniri cu salariații-membri de sindicat, cu condiția să nu creeze inconveniențe activității instituției.

IV. REGLEMENTĂRI ÎN STABILIREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ

16. Angajarea salariaților, încheierea, modificarea și rezilierea Contractelor individuale de muncă cu salariații se efectuează conform legislației în vigoare. Contractul individual de muncă se perfectează în formă scrisă, se înregistrează în Registrul corespunzător, iar în baza acestuia se emite ordinul de

angajare (art.45 și 65 din CM). La Contractul individual de muncă se anexează Fișa postului. Contractul – tip individual muncă este prezentat în Anexa 1.

17. La angajare, conducătorul va familiariza salariații cu Regulamentul intern al unității, Legea securității și sănătății în muncă Nr.186 din 10.07.2008, cu CCM și cu Convenția Colectivă, nivel de ramură, pentru anii 2026-2031.

18. Concedierea (desfacerea Contractului individual de muncă din inițiativa Angajatorului) poate avea loc strict în condițiile legii, asigurându-se respectarea drepturilor și garanțiilor juridice ale salariaților.

19. În cazul angajării cadrelor didactice pe perioadă determinată, care include întregul an școlar, angajarea se efectuează în intervalul 1 septembrie- 31 august.

20. Durata timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână, cu 2 zile de repaus, una din ele fiind duminica, cu excepția salariaților cărora li se stabilește durata săptămânală redusă a timpului de muncă:

- invalizilor de gradul I și II – 30 ore;
- personalul medical- 35 ore;
- salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate (trimiși la studii de către angajator, la secțiile serale și fără frecvență și care învață cu succes) -35 ore.
- salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare -35 ore.

Durata normală a timpului de muncă al personalului non-didactic al școlii, angajați cu normă întreagă, este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână, realizate în săptămâna de lucru de 5 zile.

21. În ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute în art. 111 din Codul Muncii al RM, durata muncii personalului în aceste zile se reduce cu 2 ore, cu excepția personalului căruia i s-a stabilit durata redusă a timpului de muncă (art. 96 din CM al RM) și ziua de muncă parțială (art. 97 din CM al RM), inclusiv în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi. Durata muncii salariaților în ziua de vineri înaintea zilelor de sărbătoare nelucrătoare- Paștele, Paștele Blajinilor, precum și în ajunul Nașterii lui Isus Hristos- se reduce cu 3 ore.

22. În scopul stabilirii unor condiții optime de activitate, folosirii eficiente a timpului de muncă și timpului de odihnă a salariaților, se permite stabilirea unei durate zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 ore (ușiere).

23. Salariații beneficiază de concediu de odihnă anual, concediu de odihnă anual suplimentar plătit, concediu neplătit, concedii sociale, precum și concedii de studii în conformitate cu prevederile legislației în vigoare. Concediile suplimentare plătite se cumulează cu cel de bază. Durata concediilor bază anuale plătite se stabilește pentru: personalul de conducere și didactic: 62 de zile calendaristice; alte categorii de personal - 28 de zile calendaristice și durate suplimentare conform prevederilor legale în vigoare.

24. Acordarea zilelor de odihnă pentru concediu se va efectua proporțional perioadei din momentul angajării.

25. Concediile de odihnă anuale suplimentare se acordă salariaților în conformitate cu art. 121 din CM al RM, după cum urmează:

(a) salariați care lucrează în condiții nocive, persoanele cu dizabilități de vedere severe și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice;

- b) unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice;
- c) personalul de conducere și de specialitate, a căror muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite în conformitate cu art. 15 lit. b) a Convenției colective de muncă pe anii 2021–2025 li se acordă un concediu suplimentar plătit cu o durată de 7 zile calendaristice (Anexa 2). Condițiile de acordare a concediului suplimentar se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă.
- d) salariații trimiși la studii de către angajator, și care își fac studiile în instituții de învățământ superior la secția fără frecvență și care învață cu succes, beneficiază de un concediu suplimentar, parțial plătit, păstrându-li-se 75% din salariul mediu la locul de muncă de bază:
- e) pentru sesiunea de reper, executarea lucrărilor de laborator și susținerea colocviilor și examenelor - până la 30 de zile calendaristice anual;
- f) în perioada susținerii examenelor de licență sau examenelor de absolvire - până la 30 de zile calendaristice;
- g) pentru elaborarea și susținerea proiectului/tezei de licență, tezei de master - până la 90 de zile calendaristice.

25.1. Durata concediilor suplimentare plătite pe motive familiale, exprimate în zile lucrătoare se stabilește la cererea salariatului, conform Anexei 3.

26. Salariații (cu excepția cadrelor didactice, științifico-didactice) care pe parcursul anului calendaristic precedent nu au beneficiat de concediu medical și nu au avut sancțiuni disciplinare, beneficiază suplimentar de 3 zile de concediu plătit (cu excepția concediului de maternitate).

27. Salariatul, aflat în concediu de odihnă, poate fi rechemat din concediu la serviciu numai în cazurile excepționale cu remunerare conform legislației.

28. Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice. La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de doleanțele salariaților cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a instituției. În perioada vacanțelor elevilor și în scopul stabilirii unor condiții de activitate, folosirii eficiente a timpului de muncă și timpului de odihnă cadrelor didactice și personalului de conducere, durata timpului de muncă (și odihnă) poate fi stabilită conform unui orar, adoptat de Angajator, cu acordul Comitetului sindical.

29. Compensarea prin bani a concediului nefolosit se admite doar în cazul suspendării (în baza art. 76 lit.e) și m), art. 77 lit.d) și e) și art. 78 alin.(1) lit.a) și d) sau încetării contractului individual de muncă.

30. Persoanele angajate pe o perioadă determinată, inclusiv pensionarii, beneficiază de concediu anual plătit.

31. Persoanele, în orarul cărora sunt incluse drept zile de muncă zilele considerate oficial zile de sărbătoare, vor beneficia pe parcursul lunii curente, de cel puțin o zi de odihnă în ziua de duminică (pentru salariații Direcției tehnice - portarii și lăcătușii de serviciu).

31.1. Angajații de serviciu din cămine și blocul de studii: lăcătușii instalatori de tehnică sanitară, îngrijitorii de încăperi, tâmplarii vor avea orarul de serviciu de 5 zile lucrătoare: luni, marți, miercuri, joi și vineri - 8 ore/zi.

31.2. Personalul de conducere, directorul, directorii adjuncți, șefii de secții vor beneficia de concedii anuale de odihnă de 62 zile (Codul Muncii, art. 113 (2), Convenția Colectivă Agroindsind, art 41 (ultimul alineat)).

31.3. Maiștrii și profesorii vor beneficia de un concediu anual de 62 de zile.

V. PLATA MUNCII

32. Nivelul de salarizare al personalului se stabilește conform Legii nr.270, art.25 din 23.11.2018, privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și Hotărârii Guvernului RM nr.1234 din 12.12.2018, alte acte legislative cu privire la salarizare, în raport cu calificarea, pregătirea și competența profesională a angajatului, complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat.
33. Salariul include salariul de bază, adaosurile, suplimentele și sporurile la acesta, acordate din toate sursele financiare. Sistemul de retribuire a muncii este reglementat de Regulamentul privind sistemul de salarizare.
34. În dependență de rezultatele economico-financiare ale subdiviziunilor care se află la autogestiune, sau au venituri suplimentare din acordarea serviciilor cu plată, Angajatorul stabilește un supliment la salariu în dependență de:
- aportul în muncă, rezultatele deosebite în activitate și calitatea îndeplinirii funcțiilor la postul ocupat;
 - contribuția la reducerea cheltuielilor materiale, energie, combustibil, materie primă etc.
35. Salariul se plătește nu mai rar decât o dată pe lună.
36. Angajatorul va asigura angajații în mod obligatoriu cu bonuri salariale lunare cu descifrările respective.
37. Angajatorul (prin intermediul contabilității) va asigura încasarea cotizațiilor sindicale din toate sursele de venit ale membrilor de sindicat, în baza cererii salariatului, conform modului stabilit de legislația în vigoare.
38. Repartizarea sarcinii didactice se face anual în conformitate cu Regulamentul privind normarea activității.
39. Angajatorul va elibera salariile angajaților și bursele prin card bancar personal.
40. Sporurile se stabilesc în funcție de starea reală a condițiilor de muncă, stabilită după atestarea locurilor de muncă conform Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile.
41. Stimularea muncii salariaților și susținerea lor materială se efectuează de către angajator, consultarea organului sindical, conform Regulamentului cu privire la acordarea ajutoarelor materiale și primelor angajaților și Regulamentului privind salarizarea personalului din cadrul instituției în condiții de autonomie financiară, în limitele cel puțin a unui fond lunar de salarizare pe an, calculând baza tarifelor și salariilor de funcție, ținându-se cont de majorările, sporurile și suplimentele stabilite în conformitate cu legislația în vigoare, pentru premiere și pentru acordarea ajutorului material.

VI. PROTECȚIA SOCIALĂ

42. În scopul îmbunătățirii condițiilor de profilaxie și recuperare a salariaților Comitetul sindical va suporta cheltuielile necesare pentru funcționarea serviciului medical de prim ajutor în măsura posibilităților financiare.
43. Salariații la atingerea vârstei jubiliare, vor beneficia de un suport material pentru merite în dependență de vechimea în muncă. Comitetul sindical, prin decizii aprobate de Birourile sindicale Comitetului sindical, va menționa salariații – jubiliari – membri de sindicat, cu o primă de funcție în dependență de vechimea în muncă și reieșind din fondurile disponibile.
44. Salariații Școlii Profesionale, com. Bubuieci, beneficiază de dreptul de a li se acorda servicii medicale, de a se folosi de bazele de odihnă, bibliotecă, săli sportive.

45. Părțile vor participa, pe baza principiilor de egalitate, la organizarea și desfășurarea competițiilor sportive anuale.
46. Salariații pensionari își păstrează dreptul de a se folosi de bazele de odihnă, bibliotecă, săli sportive.
47. Angajatorul în scopul atragerii tinerilor specialiști va susține persoanele care vor solicita angajarea în instituție în funcție prin acordarea Statutului de "tânăr specialist" și a facilităților stipulate de legislație pentru această categorie și va constitui fonduri speciale.
48. Angajatorul și Comitetul sindical vor asigura transparența și publicitatea în domeniile ce vizează construcția și întreținerea obiectivelor.
49. Angajatorul va crea condiții pentru formarea profesională continuă a salariaților cu alocare a mijloacelor financiare în conformitate cu prevederile Art.213 al Codului Muncii al RM – în limita surselor alocate.

VII. CONDIȚIILE DE MUNCĂ. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA LA LOCUL DE MUNCĂ

50. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea unor condiții normale de lucru, în scopul reducerii nocivităților, prevenirii accidentelor de muncă conform Legii securității sănătății în muncă, Cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă. În acest scop Angajatorul și Comitetul sindical:
- Timpul utilizat pentru activitatea în componența Comitetului se consideră timp de muncă și este atribuit conform legislației în vigoare;
 - angajatorul va asigura salariații cu instrucțiunile – cadru de securitate și sănătate în muncă pentru anumite ocupații.
51. Angajatorul va elabora și afișa în laboratoare, auditorii, ateliere și la locurile de muncă instrucțiunile de protecție a muncii.
52. Va aloca anual în bugetul instituției cel puțin 2% de la fondul de salarizare a unității pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă:
53. Pentru munca în condiții vătămătoare a salariaților Angajatorul va asigura, conform legislației un spor la salariu în mărime fixă, reieșind din timpul lucrat în aceste condiții.
54. Angajatorul va asigura compensații bănești (spor la salariu) și concedii suplimentare plătite conform cerințelor familiale. Anexei 3.
55. Angajatorul va asigura cu echipament individual și îmbrăcăminte specială de protecție și de lucru angajați care activează în condiții nocive de muncă.

VIII. ORGANELE SINDICALE ALE ȘCOLII PROFESIONALE GARANȚIILE ACTIVITĂȚII

Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, CCM, Regulamentului de ordine interioară, precum și ale drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat. Comitetul sindical are dreptul să participe la elaborarea actelor juridice din școală, ce vizează drepturile și obligațiile salariaților.

57. Angajatorul recunoaște drepturile de activitate ale Organizației sindicale salariați a instituției conform legislației în vigoare și garantează:

58.1. În scopul reglementării și ridicării eficienței activității organelor sindicale, și în conformitate cu Convenția colectivă de muncă, angajatorul va acorda până la 4 ore de lucru pe săptămână salariaților, președinți electivi ai organelor sindicale, în scopul executării obligațiilor sindicale, cu păstrarea salariului de funcție.

58.2. Să nu aplice sancțiuni și să nu concedieze din inițiativa proprie membrii organelor sindicale fără acordul Comitetului sindical.

58.3. Păstrarea salariului mediu activiștilor sindicali pe perioada instruirii lor, participării la lucrările Consiliului General al Federației Sindicale Agrosind, plenarelor, conferințelor și congreselor sindicale.

58.4. Să asigure locul precedent de muncă sau unul similar salariaților eliberați din post în legătură cu transferul în funcții electivă în organele sindicale.

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

60. Angajatorul va asigura condițiile adecvate necesare pentru activitatea Organizației sindicale după cum urmează:

60.1. Angajatorul efectuează, fără plată, în modul stabilit, colectarea cotizațiilor de membru sindicat și le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv.

60.2. Va asigura Comitetului sindical acces la informațiile ce privesc problemele de angajare și salarizare, protecția muncii și socială, etc.

IX. DISPOZIȚII FINALE

61. În caz de apariție a unor circumstanțe care atrag după sine completări și modificări în condițiile prezentului Contract, partea interesată previne în scris cealaltă parte despre aceasta, prevederile respective fiind introduse de comun acord de către comisia mixtă de negociere: Angajator – Comitet sindical -salariați.

62. Totalurile se examinează la conferința sau adunarea reprezentanților salariaților, convocată nu mai rar decât o dată în doi ani.

63. După înregistrarea în modul stabilit de lege prezentul Contract va fi multiplicat și repartizat în toate subdiviziunile și organizațiile sindicale ale școlii și va fi plasat pe pagina web a instituției.

64. Anexele 1, 2 și 3,4 prezintă părți indispensabile a prezentului Contract.

65. Prezentul Contract poate fi suplimentat pe parcursul termenului de valabilitate cu Acorduri adiționale determinate de semnarea unor Acorduri adiționale la Convenția colectivă de muncă (nivel de ramură) ori, altor circumstanțe, actuale de a suplimenta CCM.

66. Prezentul Contract colectiv de muncă a fost semnat la data de 13 Ianuarie 2020

Coordonat : Federația "AGROINDSIND"

Directorul școlii: Sajin Zinaida

Președintele Comitetului Sindical:
Bezédica Valentina



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. _____

” _____ 20 _____

(localitatea)

Scoala Profesională din com. Bubuieci

(denumirea unității)

denumit în continuare ”**Angajator**”, în persoana _____ pe de o parte, și dl.(dna) _____ denumit (ă) în continuare ”**Salariat**”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă (CIM), convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de _____
(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)
2. Locul de muncă _____
(denumirea unității)
3. Munca este:
a) de bază;
b) prin cumul;
4. Durata Contractului este:
a) nedeterminată;
b) determinată _____
(termenul concret)
5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____
(termenul concret)
6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
a) ziua semnării;
b) _____
(data negociată de părți)
7. Riscurile specifice funcției _____
(munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase)
8. Salariatul are drepturi prevăzute de Codul muncii al R. Moldova, art.9, alin 1.
9. Salariatul va îndeplini obligațiile prevăzute de Codul muncii, art.2, alin.2 și Fișa postului (se anexează la prezentul Contract).
10. Condițiile de retribuire a muncii salariatului _____
(salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, Sporurile, adaosurile, premiile, ajutoarele materiale, compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.
11. Regimul de muncă (norma de muncă) _____
(durata normală sau redusă a timpului de muncă),

tipul săptămânii de muncă, durata zilnică a timpului de muncă, timpul de muncă parțial,

munca în schimburi, munca de noapte, etc.

12. Ore suplimentare se vor efectua doar cu acordul salariatului, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora (calamități naturale, incendii, avarii, etc.)
13. Regimul de odihnă _____
(repaosul zilnic, repaosul săptămânal)
14. Concediile anuale:
a)concediul de odihnă anual _____
(durata)
b)concediu de odihnă anual suplimentar _____
(tipul, durata)
-
15. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare privind sistemul public de asigurari sociale și legile bugetului de asigurări sociale de stat pe anul respectiv.
16. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare privind asigurarea obligatorie de asistență medicală și legile fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală pe anul respectiv.
17. Clauze specifice(dacă părțile au convenit) _____
(mobilitatea, confidențialitatea, ș.a)
18. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat), decât printr-un acord suplimentar, semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.
19. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.
20. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin. (2) lit.a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului, fără consințământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.
21. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 18-19 din prezentul Contract individual de muncă.
22. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni în condițiile prevăzute în art. 76-78 din Codul muncii.
23. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta în condițiile art.82, 83, 85 și 86 din Codul muncii.

Anexa nr. 1
la Contractul colectiv de muncă
pentru anii 2026 - 2031

Durata concediului de odihnă anual al salariaților din sistemul educațional, conform Convenției Colective, nivel de ramură, pentru anii 2026-2031:

Funcția	Concediu de bază (zile)	Concediu suplimentar (zile)
Director, director adjunct, șef secție pentru asigurarea calității, șef secție practică, profesor, psiholog, conducător de cerc, pedagog social, maistru instructor, psihopedagog, metodist,	62	
Bibliotecar	28	7
Director adjunct pe gospodărie	28	7
Contabil-șef, contabil	28	7
Specialist serviciu personal	28	7
Administrator baze de date	28	7
Secretară	28	7
Îngrijitor de încăperi	28	7
Măturător	28	
Ușier	28	
Asistentă medicală	28	7
Magaziner	28	7
Intendant	28	7
Electrician	28	
Operator tehnic	28	
Bucătar-șef	28	7
Bucătar, spălător vase	28	
Specialist securitatea și sănătatea în muncă	28	7
Conducător auto	28	7
Tâmplar, lăcătuș-instalator tehnică sanitară	28	
Muncitor auxiliar	28	
Muncitor necalificat în agricultură	28	

Coordonat: **Federația "AGROINDSIND"**

Directorul școlii: **Sajin Zinaida**

Președintele Comitetului Sindical:

Bezédica Valerîna



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

În caz de:	Zile
Căsătoria salariatului	3
Căsătoria copilului salariatului	3
Înfierea copilului	2
Decesul părinților, soțului/soției, copilului, socrilor, bunecilor, fraților/surorilor	3 zile. În caz de necesitate de a se deplasa peste 300 km-5 zile
Părinților care au copii în clasele I-IV	Câte o zi la începutul și sfârșitul anului de studii
Încorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei	1zi
Jubileul/ aniversarea (30,40,50,60,70 ani) salariatului	1zi
Atingerea vârstei de pensionare	1zi
Tatăl copilului nou-născut.	3 zile, în primele 56 de zile calendaristice de la nașterea copilului

Coordonat: Federatia "AGROINDSIND":

Directorul școlii: Sajin Zinaida

Președintele Comitetului Sindical:

Bezedica Valentina



REGULAMENTUL - CADRU

cu privire la premiarea salariaților din învățământ și acordarea ajutorului material

Capitolul I

Dispoziții generale

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

Capitolul II

Condițiile de premiere

1. Premiarea se efectuează conform totalurilor trimestriale, semestriale sau anuale de activitate a unității, ținându-se cont de următoarele criterii:
 - 1.1 absența reclamațiilor întemeiate asupra activității profesionale din partea conducătorilor părinților, studenților, elevilor;
 - 1.2 realizarea cadrului curricular al disciplinei, planului de lucru etc.;
 - 1.3 introducerea și utilizarea în mod optim a diversității resurselor de învățare;
 - 1.4 elaborarea și gestionarea proiectelor educaționale, elaborarea și editarea manualelor, lucrărilor, ghidurilor metodologice, suporturilor de curs etc.;
 - 1.5 dezvoltarea autoperfecționării în vederea asigurării performanței profesionale;
2. Premiul poate fi redus sau anulat salariaților în caz de:
 - 2.1. desfășurare a activității profesionale ineficiente;
 - 2.2. încălcare a disciplinei de muncă cu aplicarea sancțiunii disciplinare;
 - 2.3. comitere de către cadrul didactic a unei fapte imorale, incompatibile cu funcția deținută (abuz și neglijare a copiilor, elevilor și studenților, implicarea lor în acțiuni politice);
 - 2.4 . încălcare gravă, repetată pe parcursul unui an, a Statutului unității.

Capitolul III

Ajutorul material

1. Ajutorul material din contul organului sindical se acordă membrilor de sindicat, în caz de:
 - a. tratament costisitor și îndelungat;
 - b. dezabilitate;
 - c. situație materială gravă;

- d. deces sau decesul rudelor de gradul I;
- e. calamități naturale, incendii.
2. Drept temeii pentru examinarea subiectului privind acordarea ajutorului material, servesc:
 - a. cererea personală;
 - b. adeverința cu privire la daunele provocate de calamitate/incendiu,
 - c. alte certificate și documente confirmatoare.
3. Mărimea concretă a ajutorului material se stabilește de către comitetul sindical. Angajații din învățământ pot beneficia de ajutor material în mărimea unui fond de salariu mediu lunar (în funcție de posibilitățile financiare), care se negociază în contractul colectiv de muncă.
4. Ajutorul material din contul organului sindical se acordă salariaților - membri de sindicat, în conformitate cu regulamentele aprobate de Sindicat.

Capitolul IV

Dispoziții finale

1. Condițiile concrete de stimulare a muncii salariaților se stabilesc în regulamentul aprobat la nivel de unitate.
2. Litigiile apărute în procesul acordării premiilor se soluționează în conformitate cu legislația în vigoare.

Coordonat: Federația: "AGROINDSIND":

Directorul școlii: Sajin Zinaida

Președintele Comitetului Sindical:

Bezedica Valentina



