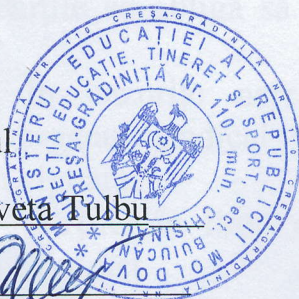
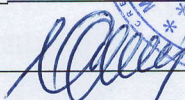


Instituția de educație timpurie nr.110 tip sanatorial, Buiucani

Data 05.01.2021

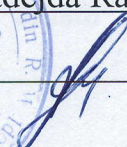
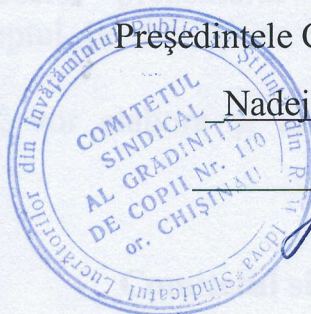
Directorul

Elizaveta Tulbu



Președintele Comitetului Sindical

Nadejda Raetcaia



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ PENTRU ANII 2021 – 2025

Chișinău 2020

Totalurile se fac la finele fiecărui an calendaristic la ședința comună a Administrației și Comitetului sindical.

48. Fiecare Parte semnatară, în baza unei înțelegeri reciproce, are dreptul să propună modificări și completări ale prezentului Contract. Dreptul la interpretarea și comentarea clauzelor prezentului Contract colectiv aparține părților semnatare prin consens.

49. Cu trei luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentului Contract, Părțile se obligă să inițieze negocieri în vederea încheierii unui contract nou.

50. În cazurile nerespectării clauzelor prezentului Contract de către Angajator, organul sindical își asumă dreptul de a acționa în conformitate cu legislația în vigoare.

51. Părțile, în timp de două luni, vor elabora și ajusta actele aferente prezentului Contract.

Instituția

Comitetul sindical al/a

IET nr.110 tip sanatorial

IET nr.110 tip sanatorial

Elizaveta Tulbu,

Director

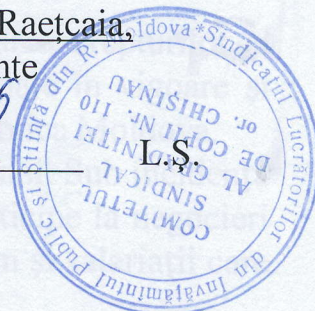
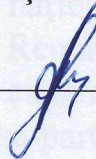
Nadejda Raetcaia,

Președinte

Semnătura



Semnătura



Data semnării

05.04.2021

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ **pentru anii 2021-2025**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția Republicii Moldova din 29. 07. 1994, Codul educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17. 07. 2014 și Codul muncii al Republicii Moldova nr.154 – XV din 2003, Părțile semnatare, Instituția de educație timpurie nr.110 tip sanatorial (în continuare – Angajatorul), reprezentat/ă de dna Elizaveta Tulbu, Director și Organul sindical al IET nr.110 tip sanatorial (în continuare – Organul sindical), reprezentat/ă de dna Nadejda Raețcaia, președintele Comitetului sindical, în scopul realizării acțiunilor coordonate ce țin de reglementarea condițiilor de muncă și de studii, asigurarea garanțiilor social – economice și protecția drepturilor și intereselor legitime ale salariaților, au încheiat prezentul Contract Colectiv de Muncă, numit în continuare Contract, pentru anii 2021 – 2025.

Capitolul I **Dispoziții generale**

1. Părțile recunosc egalitatea și împuternicirile partenerilor sociali, asigură executarea obligatorie a înțelegerilor și își asumă responsabilitatea pentru toate obligațiunile stipulate în prezentul Contract.
2. Părțile se obligă să întreprindă acțiuni pentru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, în conformitate cu actele normative naționale în vigoare și convențiile Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Republica Moldova.
3. Prezentul Contract este încheiat pe o perioadă de cinci ani. Sub incidența acestuia cad salariații care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocieri colective, să elaboreze și să încheie contractul în numele lor, precum și salariații care au aderat la Contract după încheierea acestuia.
4. Dreptul de a adera la prezentul Contract îl au salariații care obțin calitatea de membru al FSEȘ în perioada acțiunii acestuia.
5. Salariații care nu sunt membri ai FSEȘ, la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul Contract doar în cazul în care vor achita lunar sindicatului 1% din salariu în modul stabilit de art.390 din Codul muncii al Republicii Moldova.
6. Prevederile prezentului Contract sunt considerate garanții minime, de la nivelul cărora începe negocierea garanțiilor concrete, care se includ în contractele individuale de muncă (CIM).

Capitolul II **Parteneriatul social**

7. Părțile semnatare, în limitele competențelor funcționale, garantează:
 - (1) participarea reprezentanților Sindicatului de toate nivelurile în componența organelor și comisiilor de luare a deciziilor la nivel de unitate :

– în componența Consiliului de Administrație (din două cadre didactice, unul reprezintă organului sindical al instituției), Consiliului de Etică, Comisiei de atestare a personalului, Comisiei de tarificare, Comisiei pentru evaluarea performanțelor și Comisiei de stabilirea a caracterului specific a angajaților, Comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, etc.;

(2) efectuarea controlului respectării legislației în vigoare și a deciziilor adoptate;

(3) asigurarea transparenței în formarea și executarea bugetului unității, informarea operativă a modificării actelor legislative și normative prin intermediul anunțurilor, panourilor informaționale, buletinelor informative, tehnologiilor informaționale;

(4) cooperarea financiară în organizarea activităților de interes comun vizând perfecționarea nivelului de pregătire al conducătorilor instituției, al liderilor sindicali, membrilor de sindicat, precum și la desfășurarea manifestărilor cultural-sportive;

(5) dezvoltarea parteneriatului în cadrul comisiei pentru dialog social „angajator-salariați” și în cadrul comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de unitate;

(6) cooperarea în scopul popularizării profesiei de pedagog, a promovării imaginii pozitive a cadrului didactic în societate și a credibilității sistemului educațional;

(7) sporirea nivelului de calitate a muncii personalului didactic prin evaluarea activității, organizarea concursurilor, mobilitate, accesarea unor proiecte naționale și internaționale, popularizarea bunelor practici ale cadrelor didactice;

(8) înaintarea propunerilor de modificare a legislației și a actelor normative în vigoare cu scopul ameliorării nivelului socio-economic al angajaților;

(9) dezvoltarea principiilor parteneriatului social la nivel de instituție, îndeplinirea clauzelor convențiilor colective (nivel național, ramural, municipal) și prezentului Contract.

8. **Angajatorul** își asumă următoarele obligațiuni:

(1) responsabilizarea, în limitele competențelor vizând:

- respectarea drepturilor salariaților în conformitate cu legislația Republicii Moldova;

- îndeplinirea clauzelor Convențiilor colective și contractului colectiv de muncă;

(2) prezentarea la solicitarea Comitetului sindical informații, date statistice, alte documente ce țin de dezvoltarea, reformarea, finanțarea și optimizarea instituției, în limitele prevederilor legislației în vigoare.

9. **Comitetul sindical** își asumă următoarele obligațiuni:

(1) protecția drepturilor și intereselor profesionale, social-economice și de muncă ale angajaților, membri de sindicat;

(2) identificarea problemelor existente cu sesizarea organelor administrative și de drept;

(3) promovarea negocierilor, concilierilor, întru soluționarea revendicărilor înaintate de salariați; medierea conflictelor individuale și colective de muncă;

- (4) acordarea asistenței, inclusiv juridice gratuite, membrilor de sindicat;
- (5) distribuirea biletelor de tratament balneo-sanatorial, precum și de odihna de vară a copiilor, în limitele competențelor.
- (6) desfășurarea activităților cu caracter instructiv-educativ în domeniul raporturilor de muncă, de organizare sindicală.

Capitolul III

Reglementări în stabilirea raporturilor de muncă

10. Încadrarea în muncă a personalului de conducere, didactic, didactic auxiliar, nedidactic se va realiza prin încheierea **CIM** în formă scrisă. La **CIM** se anexează Fișa postului.

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

12. Tinerii specialiști ocupă, prioritar, locurile vacante. Absolvenții instituțiilor repartizați de MECC beneficiază de indemnizații unice, facilități sociale, în conformitate cu legislația în vigoare. În caz de transfer argumentat al tânărului specialist (căsătorie, îngrijirea unui membru bolnav al familiei etc.) în altă instituție de învățământ, indemnizația unică și facilitățile sociale se păstrează.

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

14. La angajare conducătorul va familiariza salariații cu Regulamentul de organizare și funcționare a instituției, Regulamentul intern al unității, Legea securității și sănătății în muncă Nr.186 din 10.07.2008 și cu prezentul Contract.

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

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

16¹ demisionare:

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

16² concediere, încetare a CIM:

- a) pensionarilor (art.86 alin.(1), lit.y¹, art.301 alin. (1), lit. c) din Codul muncii al Republicii Moldova;
- b) conducătorilor instituțiilor de învățământ preșcolar, general, la expirarea mandatului, prin decizia organului ierarhic superior.

NOTĂ: Indemnizația se acordă o singură dată.

CAPITOLUL IV

Regimul de muncă și de odihnă

17. Regimul de muncă al salariaților se reglementează prin **CIM, CCM**, Regulamentul intern al unității și Metodologia de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic din instituțiile de învățământ general.

18. În perioada vacanțelor timpul de muncă a personalului didactic este reglementat în raport (corelare) cu Metodologia de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic din instituțiile de învățământ general.

Regimul de muncă poate fi stabilit conform unui orar, adoptat de angajator, cu acordul comitetului sindical, negociat în CCM.

19. În scopul stabilirii unor condiții optime de activitate, utilizării eficiente a regimului de muncă și a timpului de odihnă al salariaților, se permite stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 ore (Lista beneficiarilor – Anexa nr.1).

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

21. În ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute în art. 111 din Codul muncii al Republicii Moldova, durata muncii personalului în aceste zile se reduce cu 2 ore, 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 trei ore.

În condițiile prezentului punct, ora/orele de muncă care nu pot fi reduse se consideră muncă suplimentară (art.102, alin.(4), Codul muncii al Republicii Moldova).

22. Se admite compensarea orelor de muncă suplimentară cu ore libere, cu acordul scris al părților. În acest caz, orele libere vor fi acordate în decurs de 30 de zile de la prestarea muncii suplimentare (art.104, alin.(8), Codul muncii al Republicii Moldova).

23. Durata pauzei de masă se va include în timpul de muncă pentru salariații și angajații unității, dacă specificul muncii al acestor salariați face necesară prezența lor permanentă la locul de muncă. Lista acestor profesii (funcții) și activități se aprobă prin actul intern instituțional sau prin regulamentul intern al unității.

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

(1) Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit (Anexa nr.2).

(2) Angajații beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite cu durata de :

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

b) 7 zile calendaristice – pentru personalul de conducere și de specialitate, a cărui muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite (Anexa nr. 2);

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

d) 14 zile calendaristice concediu paternal pentru tatăl copilului nou-născut, în primele 56 de zile calendaristice de la nașterea copilului.

(3) Concediile indicate în subpunctul (2) lit. a), b), c) se alipesc la concediul de odihnă anual, iar concediul prevăzut la lit. d) se acordă la cererea salariatului, cu prezentarea concomitentă a certificatului de naștere al copilului.

(4) La prezentarea actelor respective salariaților li se acordă concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zilele lucrătoare. Acest concediu se acorda strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă (Anexa nr. 3).

(5) Salariații beneficiază de concedii suplimentare conform art. 120, art.300 din Codul muncii al Republicii Moldova.

(6) Perioada șomajului tehnic și a staționării activității unității, nu din vina salariaților, se include în vechimea de muncă, care oferă acestora dreptul la concediu.

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

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

(9) În cazul în care salariatul aflat în unul dintre concediile pentru îngrijirea copilului dorește să reînceapă munca înainte de expirarea termenului concediului, acesta va informa angajatorul în scris despre intenția sa, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte.

(10) Membrul de sindicat, căruia i s-a acordat de către sindicat un bilet de tratament la o stațiune balneo-sanatorială, poate utiliza pentru perioada de tratament zile din contul concediului anual pentru următoarea perioadă de muncă.

Capitolul V

Normarea și retribuirea muncii

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

26. Pentru organizarea muncii, angajatorul, de comun acord cu organul sindical, stabilește prin ordin normele de muncă pentru toți salariații unității. Norma didactică stabilită anual la 1 septembrie, de regulă, nu se schimbă pe parcursul anului de studii. La repartizarea sarcinii didactice se va păstra, de regulă, volumul ei și principiul continuității de predare a disciplinelor în clasă.

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

28. Responsabil pentru retribuirea corectă a muncii salariaților este angajatorul. Eliberarea certificatelor de salariu este obligatorie.

29. Angajatorul poate stabili un spor la salariu, în limita resurselor financiare proprii, coordonat cu organul sindical.

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

31. În perioada staționării unității survenită nu din vina salariaților, personalului i se păstrează salariul mediu lunar. Modul în care salariații vor executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului se stabilește prin ordin și prezentul Contract.

32. Stimularea muncii salariaților se efectuează de către angajator în conformitate cu Legea nr. 270/2018 „privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”, Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018 „pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 „privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”.

33. Premierea salariaților se efectuează în baza Regulamentului, anexat la Contract (Anexa nr.5).

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

Capitolul VI

Condițiile de muncă și protecția muncii

35. Întru asigurarea condițiilor inofensive de muncă în scopul reducerii și prevenirii riscurilor, accidentelor de muncă potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr.186 din 10.07.2008 și Hotărârii Guvernului **Republicii Moldova** „Cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă” nr.353 din 05.05.2010,

Părțile vor:

- (1) monitoriza activitatea privind formarea condițiilor de muncă, respectarea legislației în domeniul securității și sănătății în muncă;
- (2) respecta Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare din instituțiile de învățământ, de cercetare și dezvoltare, pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare (Anexa nr.4);
- (3) conlucra cu Inspectoratul de Stat al Muncii și Inspectoratul Muncii al Sindicatelor, organele sindicale ierarhic superioare vizând formarea nivelului de pregătire a conducătorilor, activului sindical în domeniul securității și sănătății în muncă, identificarea problemelor întru diminuarea riscurilor la locul de muncă.

natură să aducă atingere dreptului salariaților la constituirea și gestionarea organizației sindicale și la alegerea liberă a reprezentanților lor.

39. Angajatorul garantează reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizației sindicale următoarele:

(1) Concedierea, încetarea CIM cu angajatul, președinte al Comitetului sindical, în condițiile art. 86, alin. (1), lit. (y¹), art. 301, alin. (1), lit. c) din Codul muncii al Republicii Moldova, poate fi efectuată la expirarea mandatului de alegere în funcția sindicală.

40. În scopul realizării sarcinilor statutare și a drepturilor sindicale, organul sindical, reprezentanții aleși în organul de conducere vor:

(1) beneficia, cu titlu gratuit, de spațiu cu dotări corespunzătoare funcționării acestuia, acordat de către conducătorul instituției;

(2) avea acces liber la informația referitoare la situația social-economică a instituției;

(3) utiliza, cu titlu gratuit, baza materială cu destinație cultural - sportivă a instituției;

(4) avea permisiunea de a participa la adunări, ședințe, întruniri, seminare, organizate de către FSEȘ, cu menținerea salariului mediu;

(5) beneficia de --8 zile calendaristice plătite acordate în perioadele negociate cu angajatorul, în scopul executării obligațiilor sindicale, cu păstrarea salariului mediu (modalitatea de repartizare a zilelor acordate va fi specificată anual în hotărârea organului sindical și prezentată Angajatorului).

41. Angajatorul efectuează, fără plată, în condițiile stabilite în Legea Sindicatelor nr. 1129/2000 și în Statutul FSEȘ, colectarea cotizațiilor de membru de sindicat și le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv. Angajatorul nu este în drept să rețină transferarea mijloacelor indicate sau să le utilizeze în alte scopuri.

42. Angajatorul va prevedea în devizul de cheltuieli al instituției, pentru utilizare în scopuri stabilite în prezentul Contract, mijloace financiare în mărime de 0,15% de la fondul de salarizare al instituției.

Capitolul VIII

Dispoziții finale

43. Prezentul Contract intră în vigoare de la 1 ianuarie 2021.

44. Anexele constituie parte integrantă a prezentului Contract colectiv.

45. Părțile se obligă să aducă la cunoștința angajaților prevederile prezentului Contract colectiv, după aprobarea acestuia în modul stabilit, și să o plaseze pe site-ul instituției, panoul informațional.

46. Prevederile prezentului Contract sunt minime pentru negocierea contractelor individuale de muncă.

47. Controlul realizării prevederilor prezentului Contract revine părților semnate prin intermediul Comisiei pentru consultări și negocieri colective la nivel de unitate.

concediului de maternitate; concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani; concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani; concediului paternal; timpul aflării la concentrări (instrucție militară); timpul concediilor suplimentare de studii neplătite sau plătite parțial; zilele libere acordate angajaților care îmbină munca cu studiile; șomajului tehnic; staționării; alte durate de suspendare a contractului individual de muncă, conform art. 76, 77 și 78 din Codul muncii;

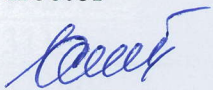
- Angajații, care au reluat activitatea în timpul aflării în concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani; concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, beneficiază de concediile respective;
- În cazul survenirii evenimentului menționat în Anexa nr.3 în timpul zilelor de repaus săptămânal, coincidență totală sau parțială a concediului prevăzut cu repausul săptămânal, concediul respectiv se acordă/continuă începând cu prima zi lucrătoare imediat următoare.

Instituția

YET nr. 110
Tip sanatoriu
Felber Elizaveta,

Director

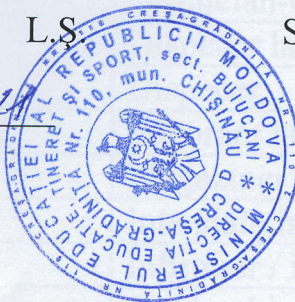
Semnătura



L.S.

Data semnării

05.01.2021

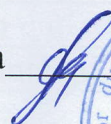


Comitetul sindical al/a

YET nr. 110
Tip sanatoriu
Nadejda Raetcaia,

Președinte

Semnătura



L.S.

