

**UNIVERSITATEA PEDAGOGICĂ DE STAT „ION CREANGĂ” din CHIȘINĂU
COMITETUL SINDICAL AL SALARIAȚILOR**



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
(2017-2019)**

Chișinău 2017

În temeiul drepturilor garantate de Constituția Republicii Moldova, Codul Muncii (*în continuare CM*) și Codul Educației (*în continuare CE*) al Republicii Moldova, **Părțile semnatare:** Administrația UPS „Ion Creangă” din Chișinău (*în continuare Universitate*) și Comitetul Sindical al Salariaților Universității au negociat prezentul Contract Colectiv de Muncă (*în continuare CCM*), care are drept scop asigurarea realizării, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților, membri ai Federației Sindicale a Educației și Științei și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

Capitolul I	Dispoziții generale
Capitolul II	Obligațiile și drepturile generale ale Părților în cadrul parteneriatului social
Capitolul III	Reglementări în stabilirea raporturilor de muncă
Capitolul IV	Timpul de muncă și timpul de odihnă
Capitolul V	Normarea și plata muncii
Capitolul VI	Condițiile de muncă. Securitatea și sănătatea la locul de muncă
Capitolul VII	Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților în reglementarea activității organelor sindicale
Capitolul VIII	Dispoziții finale

Capitolul I. Dispoziții generale

1. Părțile recunosc egalitatea și împuternicirile Comisiei pentru Dialog social, formată din reprezentanții angajatorului și salariaților și asigură executarea obligatorie a înțelegerilor și își asumă responsabilitatea pentru toate obligațiile stipulate în prezentul CCM.
2. Părțile se obligă să întreprindă acțiuni pentru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, garantate de Constituția Republicii Moldova, legislația în vigoare și de convențiile Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.
3. Termenul **angajator** desemnează: Administrația UPS „Ion Creangă”, fiind reprezentată de către Rector;
4. Termenul **salariat** desemnează persoana fizică ce prestează o muncă pentru și sub autoritatea angajatorului, în schimbul unui salariu, în baza unui contract individual de muncă (*în continuare CIM*), fiind reprezentat de Comitetul Sindical al Salariaților UPS „Ion Creangă” (*în continuare CSS*) în persoana președintelui.
5. Prezentul **CCM** este încheiat pe o perioadă de 2 ani, pentru perioada 2017 – 2019. Sub incidența acestuia cad doar salariații care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocieri colective, să elaboreze și să încheie CCM în numele lor. (CM: art.33 (7))
6. Persoanele care nu sunt membri ai Federației Sindicale a Educației și Științei, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul CCM doar în cazul în care vor achita lunar Organizației Sindicale 1% din salariu. (CM: art.390 (5))

Capitolul II. Obligațiile și drepturile generale ale Părților în cadrul parteneriatului social

7. Părțile garantează:

- 7.1. participarea reprezentanților Sindicatului în componența organelor și comisiilor de luare a deciziilor:
 - a) senatului;
 - b) consiliului de administrare;
 - c) consiliului facultății;
 - d) comisia de etică;
 - e) comisiei de atestare a personalului;
 - f) comisiei de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de conducere;
 - g) comisiei de tarifare;
 - h) comitetului pentru securitate și sănătate în muncă;
 - i) comisiei pentru stabilirea burselor și repartizarea locurilor în cămin etc.

- 7.2. Participarea la elaborarea și perfecționarea regulamentelor instituționale în domeniul raporturilor de muncă, retribuirii muncii, sănătății și securității la locurile de muncă.
 - 7.3. Efectuarea controlului respectării regulamentelor instituționale și a deciziilor adoptate în Universitate.
 - 7.4. Asigurarea transparenței în formarea și executarea bugetului Universității.
 - 7.5. Cooperarea financiară în organizarea activităților de interes comun vizând desfășurarea manifestărilor cultural-sportive.
 - 7.6. Elaborarea propunerilor de stimulare a personalului didactic, științifico-didactic, didactic-auxiliar, nedidactic, alt personal administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire din Universitate.
 - 7.7. Recunoașterea organizațiilor sindicale studențești ca subiect al autoguvernantei.
 - 7.8. Dezvoltarea parteneriatului în cadrul comisiei pentru dialog social „angajator-salariați” din cadrul Universității.
- 8. Angajatorul se obligă să:**
- 8.1. Elaboreze acte instituționale proprii, în conformitate cu prevederile CM și CE.
 - 8.2. Promoveze sporirea nivelului de calitate a muncii personalului didactic prin evaluarea activității, organizarea concursurilor, mobilitate, accesarea unor proiecte naționale și internaționale, popularizarea bunelor practici ale profesorilor performanți.
 - 8.3. Responsabilizeze conducătorii subdiviziunilor să respecte drepturile salariaților. (CE: art.134, CM: art.9 și 10)
 - 8.4. Respecte legile și alte acte normative, clauzele CCM.
 - 8.5. Respecte clauzele contractelor individuale de muncă.
 - 8.6. Asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii.
 - 8.7. Asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă.
 - 8.8. Asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit calificării, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare.
 - 8.9. Aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere pentru toți salariații.
 - 8.10. Asigure respectarea demnității în muncă a salariaților.
 - 8.11. Asigure o plată egală pentru o muncă echivalentă.
 - 8.12. Furnizeze reprezentanților salariaților informația completă și veridică necesară încheierii CCM și controlului asupra îndeplinirii lui.
 - 8.13. Efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare.
 - 8.14. Repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de CM, codul de Etică și de alte acte normative.
 - 8.15. Aloce anual organizației sindicale **0,15%** raportat la fondul de salarizare (Convenția Colectivă art. 35) pentru procurarea foilor de tratament sanatorial pentru salariații-membri de sindicat, conform înscrierii în listă.
 - 8.16. Respecte drepturile și garanțiile sociale ale salariaților:
 - a) de a alege și utiliza atât tehnologiile didactice, manualele și materialele didactice aprobate de Ministerul Educației, cât și pe cele alternative, pe care le consideră adecvate realizării standardelor educaționale de stat;
 - b) de a alege și de a fi ales în organele de conducere, administrative și consultative ale Universității;
 - c) de a li se include în vechimea de muncă didactică activitatea didactică și de cercetare desfășurată anterior în cazul transferului la o instituție de învățământ care oferă programe de studii de alt nivel;
 - d) de a solicita concediu de odihnă anual în condițiile prevăzute de CM;
 - e) de a încheia, modifica, suspenda și desface CIM, în modul stabilit de CM;

f) de a se achita la timp și integral salariul, în corespundere cu calificarea, complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;

g) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de CCM și de convenția colectivă;

h) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

i) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;

j) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

k) la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu legislația în vigoare;

l) la libera asociere în scopul apărării drepturilor de muncă, a libertăților și intereselor legitime;

m) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

n) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de legislația în vigoare;

9. Angajatorul are dreptul să:

9.1. Încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de CM, prezentul CCM și alte acte normative.

9.2. Ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului.

9.3. Stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă.

9.4. Sancționeze disciplinar și material salariații în modul stabilit de legislația în vigoare.

9.5. Emită acte normative la nivel de unitate.

9.6. Creeze comisii pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale.

10. Salariații se obligă să:

10.1. Îndeplinească obligațiile de muncă prevăzute de CIM.

10.2. Îndeplinească normele de muncă stabilite.

10.3. Respecte cerințele regulamentului intern al Universității.

10.4. Respecte disciplina muncii.

10.5. Manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul.

10.6. Respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați.

10.7. Respecte cerințele de protecție și igienă a muncii.

10.8. Manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile Universității și ale altor salariați.

10.9. Informeze angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului Universității.

10.9. Îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

11. Comitetul Sindical se obligă să:

11.1. Protejeze drepturile și interesele profesionale, socio-economice și de muncă ale membrilor săi conform Statutului Sindicatului.

11.2. Examineze și identifice problemele profesionale, socio-economice și de muncă existente în Universitate, sesizând Angajatorul.

11.3. Promoveze negocieri, medieri, concilieri întru soluționarea conflictelor colective de muncă.

11.4. Acorde asistență, membrilor de sindicat la soluționarea litigiilor individuale de muncă.

11.5. Distribuie salariaților bilete de tratament balneo-sanatorial, precum și de odihnă de vară a copiilor conform legislației în vigoare;

- 11.6. Alocă anual 2% din bugetul organizației sindicale a Universității pentru procurarea foilor de tratament sanatorial pentru membrii săi (conform regulamentului aprobat de Comitetul Sindical).

Capitolul III. Reglementări în stabilirea raporturilor de muncă

12. Încadrarea în muncă a personalului didactic, didactic-auxiliar, nedidactic, alt personal administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire se va realiza prin încheierea CIM în formă scrisă și emiterea în baza acestui contract a unui ordin. (CM: cu art.45 și 65) La angajare conducătorul este obligat să familiarizeze salariatul-membru de sindicat cu Regulamentul intern al Universității, condițiile de muncă, cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de lucru, măsurile de securitate și sănătate în muncă și CCM.
13. În Universitate CIM poate fi încheiat, pe o perioadă nedeterminată (CM: art.54), sau pe o perioadă determinată, ce nu depășește 5 ani, în cazurile enumerate de actele normative (CM: art.55) și alte norme. (CM: art. 297 (1))
- 13.1. Temeiul legal al încheierii **CIM pe durată determinată** se indică în contract și poate fi încheiat în următoarele cazuri:
- a) pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepția cazurilor de aflare a acestuia în grevă), sau pentru perioada în care el se află în concediu de odihnă anual (art.112), în concediu neplătit (art. 120), în concediu medical (art. 123), în concediu de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului (art.124), suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani (art. 126), salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate (art.178), concediu de odihnă anual prelungit (art.299) și de lungă durată al cadrelor didactice și al cadrelor din organizațiile din sfera științei și inovării (art. 300);
 - b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de până la 2 luni, precum și în cazul unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor climaterice, se pot desfășura numai într-o perioadă anumită a anului;
 - c) pentru perioada stagierii și instruirii profesionale a salariatului la o altă unitate;
 - d) cu persoane care își fac studiile la instituțiile de învățământ la cursurile de zi;
 - e) cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sânt încadrate în câmpul muncii - pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.68 alin.(1) și alin.(2) lit.a) a CM;
 - f) cu cadrele didactice și didactico-științifice în baza rezultatelor concursului desfășurat în conformitate cu legislația în vigoare;
 - g) la alegerea, pe o perioadă determinată a salariaților, în funcții electivă în autoritățile publice centrale și locale, precum și în organele sindicale, patronale, ale altor organizații necomerciale și ale societăților comerciale;
 - h) cu prorectorii și contabilul-șef al Universității; (CM: art. 55 i))
 - i) pentru efectuarea unor lucrări legate de majorarea volumului de servicii prestate, al căror caracter temporar (până la un an) este argumentat de angajator;
 - j) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.
- 13.2. În Universitate se interzice încheierea CIM pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată.
- 13.3. Dacă în CIM nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată. CIM încheiat pe durată determinată în lipsa unor temeieri legale, constatată de Inspectoratul de Stat al Muncii, se consideră încheiat pe durată nedeterminată.
- 13.4. Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată:
- a) În Universitate nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate: în calcularea vechimii de muncă necesară pentru ocuparea anumitor funcții;

oportunităților de instruire; posibilității de a ocupa o funcție permanentă în cadrul unității; acordarea sporurilor la salarii din surse bugetare și extrabugetare;

b) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul Universității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general, precum și pe pagina web a acesteia, după caz.

13.5. Angajarea persoanelor pensionate pentru limita de vârstă, neîncadrate în câmpul muncii, se poate efectua pe o perioadă de până la 2 ani, la expirarea căreia poate fi prelungită de către angajator pentru o altă perioadă.

13.6. Angajarea cadrelor didactice, a căror CIM a încetat odată cu stabilirea pensiei pentru limită de vârstă, conform (CM: art. 301 al. (1), lit. (c)) se poate efectua pe durata negociată de părți în noul CIM.

13.7. CIM poate fi **suspendat**:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de: concediu de maternitate; boală sau traumatism; depistare, conform certificatului medical, a contraindicațiilor care nu permit îndeplinirea muncii specificate în contractul individual de muncă; prezentare la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, constatată prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților; precum și în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare (CM: art. 76);

b) prin acordul părților, exprimat în formă scrisă, în caz de:

- acordare a concediului fără plată pe o perioadă mai mare de o lună;
- urmare a unui curs de formare profesională sau de stagiere cu scoaterea din activitate pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice;
- îngrijire a copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani;
- îngrijire a copilului cu dizabilități;
- în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare (CM: art. 77);

c) din inițiativa salariatului în caz de: concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 6 ani; concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de până la un an, conform certificatului medical; urmare a unui curs de formare profesională în afara unității, potrivit art.214 alin.(3); ocupare a unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale (CM: art. 78);

d) din inițiativa salariatului în caz de neachitare sau achitare parțială, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii; condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecției muncii; precum și din alte motive prevăzute de legislație. În asemenea cazuri, salariatul este obligat să comunice în scris angajatorului data suspendării CIM. Angajatorul nu este în drept să angajeze alți salariați pentru a-i înlocui pe acei ale căror CIM au fost suspendate în temeiurile prevăzute în acest alineat. În cazurile de suspendare a CIM în aceste temeiuri, salariatul este obligat să-și reia activitatea de muncă în cel mult 3 zile lucrătoare de la momentul: înlăturării pericolului pentru viață sau sănătate; achitării salariului, altor plăți obligatorii sau informării despre transferul acestor plăți pe cardul bancar (CM: art. 78);

e) din inițiativa angajatorului: pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condițiile prezentului cod; în alte cazuri prevăzute de legislație.(CM: art. 78).

13.8. Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator (CM: art. 75 (2)).

13.9. CIM va fi declarat nul în cazul nerespectării oricărei dintre condițiile stabilite pentru încheierea lui (CM: art. 84).

13.10.CIM poate **înceta**:

a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (CM: art. 82).:

- b) prin acordul scris al părților (CM: art. 82¹);
- c) la inițiativa uneia dintre părți (CM: art. 85 și 86).

În toate cazurile menționate ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă.

- 13.11. CIM pe perioadă determinată încetează în ziua reîntoarcerii la lucru a salariatului al cărui contract individual de muncă fusese suspendat sau care se află în concediul respectiv (CM: art. 55 a)) și este angajată altă persoană pe CIM pe durată determinată. (CM: art. 83). În caz de demisie a salariatului din proprie inițiativă, acesta trebuie să anunțe angajatorul cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea timpului termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.
- 13.12. Angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept. (CM: art. 85 (2)), în caz de demisie a salariatului în legătură cu:
- pensionarea,
 - stabilirea gradului de dizabilitate,
 - concediul pentru îngrijirea copilului,
 - înmatricularea într-o instituție de învățământ,
 - trecerea cu traiul în altă localitate,
 - îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilități,
 - alegerea într-o funcție electivă,
 - angajarea prin concurs la o altă unitate,
 - încălcarea de către angajator a contractului individual și/sau colectiv de muncă, a legislației muncii în vigoare,
- 13.13. Timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, până la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat. (CM: art. 85 (5)).
14. Concedierea salariaților membri de sindicat se efectuează de către Angajator în condițiile CM: art. 86 cu acordul preliminar scris sau consultarea prealabilă cu organul sindical respectiv (CM: art. 87)
- 14.1. **Concedierea se admite** în următoarele cazuri:
- a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (CM: art. 63 (2), art. 86).
 - b) lichidarea unității;
 - c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;
 - d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare;
 - e) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjunctilor săi, a contabilului-șef);
 - f) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;
 - g) absența repetată, (adică de 2 ori în decursul unui an calendaristic), fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă;
 - h) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică, narcotică sau toxică, stabilită în modul prevăzut (CM: art. 76 k));
 - i) săvârșirea la locul de muncă a unei sustrageri (inclusiv în proporții mici) din patrimoniul unității, stabilite prin hotărâre a instanței de judecată sau a organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor administrative;
 - j) comiterea de către salariatul care mânuiește nemijlocit valori bănești sau materiale a unor acțiuni culpabile dacă aceste acțiuni pot servi temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;

- k) încălcarea gravă repetată, pe parcursul unui an, a Cărții Universității de învățământ de către un cadru didactic (CM: art.301);
- l) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută (CM:86. (1) m));
- m) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (CM: art.301);
- n) semnarea de către conducătorul unității (filialei, subdiviziunii), de către adjuncții săi sau de către contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale unității;
- o) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (CM: art.57 (1)), fapt confirmat în modul stabilit;
- p) încheierea, vizând salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (CM: art.273)
- q) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori;
- r) refuzul salariatului de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității sau reorganizarea acesteia, precum și a transferării unității în subordinea unui alt organ;
- s) refuzul salariatului de a fi transferat la o altă muncă pentru motive de sănătate, conform certificatului medical (CM: art.74 alin.(2));
- t) pentru alte motive prevăzute de CM și de alte acte legislative.
- 14.2. Nu se admite concedierea salariatului în următoarele cazuri:**
- perioada aflării lui în concediu medical;
 - în concediu de odihnă anual;
 - în concediu de studii;
 - în concediu de maternitate;
 - în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani;
 - în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani;
 - în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești;
 - precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.
- 14.3. Se interzice concedierea salariaților fără acordul CSS (CM: art. 87).**
- Concedierea salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate în legislație (CM: art. 86 (1) c), e) și g)) poate avea loc doar cu acordul preliminar scris al CSS;
 - Concedierea persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea modului general de concediere și doar cu acordul preliminar al CSS al cărui membru este persoana în cauză. CSS va comunica acordul sau dezacordul argumentat în scris privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul CSS se prezumă.
- 15. În caz de reorganizare a Universității personalul poate fi redus.**
- 15.1. Procedura de reducere va fi organizată în condițiile legislației în vigoare. (CM: art. 88, 183 și 186)**
- angajatorul va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la lichidarea unității ori reducerea numărului sau a statelor de personal;
 - va emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de lichidarea unității ori de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse;
 - o dată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul unității respective (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există la unitate, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplینirea acestuia);
 - va reduce, în primul rând, locurile de muncă vacante;

- e) va desface contractul individual de muncă în primul rând cu salariații angajați prin cumul;
 - f) va acorda salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă, timp de 2 luni până la concediere;
 - g) se va adresa CSS în vederea obținerii acordului pentru concediere, în modul prevăzut de CM;
- 15.2. În cazul în care reorganizarea Universității presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, va informa în scris, cu cel puțin 3 luni înainte, despre acest lucru CSS și va iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților.
- 15.3. În caz de lichidare a unității, angajatorul este obligat să respecte procedura de concediere prevăzută în CM.
16. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă (CM: art. 183).
- 16.1. În cazul unei egale calificări și eficiențe a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au:
- a) salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane și/sau un invalid;
 - b) salariații în a căror familie nu sânt alte persoane cu venit de sine stătător;
 - c) salariații care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;
 - d) salariații care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contractat o boală profesională;
 - e) salariații care își ridică calificarea în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate, fără scoatere din activitate;
 - f) participanții la acțiunile de luptă pentru apărarea integrității teritoriale și independenței Republicii Moldova;
 - g) inventatorii;
 - h) persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică și de alte boli provocate de radiație în urma avariei de la Cernobâl;
 - i) salariații care au mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu au sancțiuni disciplinare;
 - j) salariații cărora le-au rămas cel mult 5 ani până la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă.
- 16.2. În cazul când unele persoane corespund câtorva criterii, dreptul preferențial de a fi lăsate la lucru aparține persoanelor care corespund mai multor criterii în comparație cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferențial aparține persoanei care are o vechime în muncă mai mare.
17. Angajatorul acordă o indemnizație unică în mărimea unui salariu mediu lunar persoanei, la încheierea activității de muncă, în caz de:
- a) demisionare a pensionarilor;
 - b) demisionare a persoanelor cu o vechime în muncă de peste 25 ani în Universitate (pentru fidelitate);
 - c) încetare a contractului individual de muncă (CM: art.301, (1),c);
 - d) încetare a contractului individual de muncă a conducătorilor instituției, prin decizia organului ierarhic superior. Indemnizația se acordă o singură dată.

Capitolul IV. Timpul de muncă și timpul de odihnă

18. Durata normală a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână, cu 2 zile de repaus, una din ele fiind duminica, cu excepția salariaților cărora li se stabilește durata săptămânală redusă a timpului de muncă:
- salariaților cu vârstă cuprinsă între 16-18 ani - 35 ore;
 - salariaților care activează în condiții de muncă vătămătoare – 35 ore;
 - invalizilor de gradul I și II – 30 ore;

- cadrelor didactice – 35 ore;
 - personalului medical – 30-35 ore;
 - salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior – 35 ore.
19. Durata timpului de muncă a salariaților din Universitate se reglementează prin CM, CIM, CCM, Regulamentul intern al Universității și Metodologiei de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic (CE: art., 119), elaborată de Ministerul Educației.
 20. În scopul stabilirii unor condiții optime de activitate, folosirii eficiente a timpului de muncă și timpului de odihnă a salariaților, se permite stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 ore. Cu acordul scris al părților se permite modificarea programului.
 21. 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.
 22. În ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare (CM: în art. 111 (*1 ianuarie – Anul Nou; 8 martie – Ziua internațională a femeii;; 1 mai – Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii; 9 mai – Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei; 27 august – Ziua Independenței; 31 august – sărbătoarea „Limba noastră”; 14 octombrie - ziua Hramului or. Chișinău*) durata muncii personalului se reduce cu **două ore**, cu excepția personalului cărui i s-a stabilit durată redusă a timpului de muncă (CM: art. 96) (*salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare, conform nomenclatorului aprobat de Guvern; salariații a căror muncă implică un efort intelectual și psiho-emoțional sporit, durata timpului de muncă se stabilește de Guvern și nu poate depăși 35 de ore pe săptămână; invalizii de gradul I și II (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare*) și ziua de muncă parțială (CM: art.97), inclusiv și în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.
 23. Durata muncii salariaților în ziua de vineri înaintea zilelor de sărbătoare nelucrătoare – Paștele, Paștele Blajinilor, precum și în ajunul Nașterii lui Isus Hristos (*24 decembrie și 6 ianuarie*) – se reduce cu **trei ore**.
 24. Cadrele științifico-didactice și didactice din Universitate pot beneficia, la solicitare, săptămânal de o zi pentru perfecționarea profesională și metodică, în cazul când norma didactică nu depășește 20 ore săptămânal, în baza deciziei Consiliului Facultății.
 25. Administrația va acorda femeilor însărcinate timp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă.
 26. 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.
 - 26.1. Tuturor salariaților li se acordă anual un **concediu de odihnă plătit**.
 - a) la programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de doleanțele salariaților cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a Universității;
 - b) 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;
 - c) salariatul, aflat în concediu de odihnă, poate fi rechemat din concediu la serviciu numai cu acordul scris și în cazurile excepționale cu remunerare conform legislației. (CM: art. 122 (1));
 - d) compensarea prin bani a concediului nefolosit se admite doar în cazul suspendării sau încetării contractului individual de muncă;
 - e) persoanele angajate pe o perioadă determinată, inclusiv pensionarii, beneficiază de concediu anual plătit.
 - 26.2. Angajații beneficiază de **concedii de odihnă anuale suplimentare plătite** cu durată de:

- a) 4 zile calendaristice – pentru activitate în condiții vătămătoare, persoane cu dizabilități de vedere severe, tineri în vârstă de până la 18 ani;
 - b) 4 zile calendaristice - unuia dintre părinți care au doi și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid);
 - c) 3 zile pentru salariații-**membri de sindicat** care nu au fost în concediu de boală;
 - d) la prezentarea actelor respective salariaților **membri de sindicat** 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:
 - căsătoria salariatului sau căsătoria copilului salariatului – 3 zile;
 - înfierea copilului – 2 zile;
 - decesul soțului (soției), copiilor, părinților, socrilor, buneilor, 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 – 1 zi;
 - aniversarea salariatului (30, 40, 50, 60, 70, 80) – 1 zi;
 - atingerea vârstei de pensionare – 1 zi;
- 26.3. Salariaților li se poate acorda **concedii suplimentare neplătite** conform (CM: art. 120), de până la 120 zile calendaristice, din motive întemeiate, cu consimțământul angajatorului.
- 26.4. Cadrelor științifico-didactice și didactice li se acordă, o dată la 10 ani de activitate pedagogică în Universitate, un **concediu cu durata de până la un an**, în modul și în condițiile, inclusiv cele de plată, stabilite în Carta Universității. (CM: art.300 (1))
- 26.5. Salariații beneficiază de **concedii sociale** în condițiile (CM: art. 123-127).
- a) concediul medical plătit se acordă tuturor salariaților în baza certificatului medical eliberat potrivit legislației în vigoare. (CM: art. 123);
 - b) concediul de maternitate, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului, până când copilul va împlini vârsta de 3 ani. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.(CM: art. 124 (3));
 - c) concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit opțional, în baza unei cereri scrise, și de tatăl copilului, bunică, bunel sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și de tutore.(CM: art. 124);
 - d) concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției). În lipsa locului de muncă anterior (funcției anterioare), persoanelor menționate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă). (CM: art. 126);
 - e) în baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, femeia sau persoanele menționate pot să lucreze în condițiile timpului de muncă parțial sau la domiciliu;
 - f) concediul paternal. Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal de 14 zile calendaristice. Concediul paternal se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 56 de zile de la nașterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului. Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decât mărimea salariului mediu convenit pentru perioada respectivă și care este achitată din fondul de asigurări sociale. (CM: art. 124^f. (2) (3) (4));
 - g) salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopției (luării sub tutelă) și până la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua nașterii copilului (în caz de adopție a doi sau mai mulți copii concomitent – 70 de zile calendaristice), în baza unei cereri scrise, un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani și un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani.

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

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

27. Salariatul poate beneficia de timp de muncă parțial.

27.1. la rugămintea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de până la 14 ani sau copii invalizi (inclusiv aflați sub tutela/curatela sa) ori a salariatului care îngrijește de un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială. Retribuirea muncii se efectuează proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului făcut.(CM: art. 97).

27.2. activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, inclusiv a stagiului de cotizare, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

Capitolul V. Normarea și plata muncii

28. Normarea și plata muncii în Universitate se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare.

29. Normarea activității științifico-didactice și de cercetare.

29.1. Norma științifico-didactică se constituie din: activitatea didactică auditorială (contact direct cu studenții); activitatea didactică neauditorială; activitatea de cercetare, transfer tehnologic, de creație artistică și sportivă; activitatea metodică.

29.2. Suma totală a orelor de muncă dintr-o normă științifico-didactică, realizată prin cumularea activităților menționate, este de 35 de ore astronomice pe săptămână.

29.3. Senatul Universității stabilește diferențiat norma științifico-didactică, în baza regulamentului instituțional.

29.4. Activitatea didactică auditorială a cadrelor didactice se reglementează prin orar/schema orară a lecțiilor.

29.5. În perioada vacanțelor studenților, cadrele științifico-didactice vor desfășura activități metodice și de cercetare conform planului individual.

30. Pentru organizarea eficientă și calitativă a muncii, angajatorul, de comun acord cu organul sindical, va stabili prin ordin normele de muncă pentru toți salariații unității. Sarcina didactică stabilită anual la 1 septembrie, de regulă, nu se schimbă pe parcursul anului de studii. La repartizarea sarcinii didactice se va respecta, de regulă, principiul continuității de predare a disciplinelor.

31. 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 cu cel puțin 2 luni înainte.

32. Norma de activitate a altor categorii de personal din Universitate se stabilește în conformitate cu CM și Regulamentul intern al Universității.

33. Remunerarea muncii salariaților se efectuează în raport cu cantitatea, calificarea, competența profesională, vechimea în muncă, complexitatea lucrărilor ce revin postului ocupat. Părțile vor examina nivelul de salarizare a personalului și vor elabora propuneri de reformare a sistemului de salarizare din mijloace proprii.

34. Salariul se plătește nu mai rar decât o dată pe lună, până la data de 10, cu condiția respectării prevederilor legale de către fondator.

35. Administrația va asigura angajații în mod obligatoriu cu bonuri salariale lunare cu descifrările respective. Eliberarea certificatelor de salariu va fi efectuată la solicitarea angajaților.

36. Indemnizația pentru concediul de odihnă se plătește cu cel puțin trei zile înaintea plecării în concediu persoanelor angajate pe contract de muncă pe perioadă determinată și personalului auxiliar, iar cadrelor științifico-didactice până la data de 10 iulie.

37. Responsabil pentru plata corectă a muncii salariaților, la timpul stabilit în contractul colectiv de muncă, este contabilul-șef al Universității.
38. Salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă beneficiază, în urma atestării locului de muncă, de un spor de compensare, în mărimea prevăzută de Convenția Colectivă (nivel național nr.1 din 3 februarie 2004).
39. Salariaților ocupați la lucrări incluse în *Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare, aprobată prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.1487 din 31 decembrie 2004*, li se pot stabili sporuri pentru munca prestată în condiții nefavorabile. 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, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.1335 din 10 octombrie 2002*, în mărimile prevăzute de Convenția colectivă (nivel național) nr.1 din 3 februarie 2004 „Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă”, Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.152 din 19 februarie 2004, după cum urmează:

Numărul de puncte în funcție de gradul de nocivitate, stabilit în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.1335 din 10 octombrie 2002	Mărimea sporului, lei
0,5-2,0	100
2,1-4,0	120
4,1-6,0	140
6,1-8,0	160
8,1-10,0	180
mai mult de 10,0	200

40. În perioada staționării unității ce a survenit nu din vina salariaților, personalului i se păstrează salariul mediu. Modul în care salariații vor executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului se stabilește prin ordin.
41. Stimularea muncii salariaților și susținerea lor materială se efectuează de către angajator în conformitate cu Regulamentul instituțional, elaborat și aprobat cu consultarea organului sindical. Calculele vor fi efectuate în baza salariilor de funcție, ținându-se cont de majorările, sporurile și suplimentele stabilite în conformitate cu legislația în vigoare, precum și mijloacele economisite din fondul de retribuire a muncii.
- 41.1. Personalul din Universitate, va beneficia de un ajutor material în mărimea unui salariu tarifar cu sporuri și suplimente care va fi achitat în luna august. Mărimea ajutorului material va fi raportat la timpul real lucrat în anul precedent de studii.
- 41.2. Angajatorul are dreptul de primă a salariaților din Universitate în quantum ce nu va depăși 6 fonduri lunare de salarizare, ținând cont de sporurile și suplimentele prevăzute de legislație din sursele disponibile, după onorarea tuturor îndatoririlor față de stat și furnizori. Premiile vor fi acordate, urmare a evaluării rezultatelor activității și vor fi alocate dacă rezultatele nu au reprezentat obiect de remunerare din alte fonduri decât cel de salarizare a Universității.
- 41.3. Pentru colaboratorii Universității - veterani în muncă, care au activat la universitate și au contribuit substanțial la evoluția universității, se va crea un fond special de mențiune cu ocazia Sărbătorilor de iarnă.
- 41.4. Angajatorul va acorda salariaților la atingerea vârstei de 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 ani un premiu pentru merite în dependență de vechimea în muncă în cadrul Universității, după cum urmează:
- 50, 55 ani - 0,5 salariu de funcție pentru vechime în muncă de 15 ani în cadrul Universității;

- 60, 65 ani - 0,75 salariu funcție, pentru vechime în muncă peste 20 ani în cadrul Universității;
 - 70, 75, 80 ani - 1 salariu de funcție, pentru vechime în muncă peste 25 ani în cadrul Universității.
- 41.5. Comitetul sindical, va acorda angajaților - membrilor de sindicat la atingerea vârstei de 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 ani un suport material în conformitate cu decizia anuală a comitetului sindical.
42. În scopul stimulării activității cadrelor științifico-didactice - **membri de sindicat**, Angajatorul va acorda sporuri la salariu angajaților pentru intensitatea muncii, precum și pentru îndeplinirea, în regim de urgență, a unor sarcini speciale de importanță majoră pentru Universitate.
43. Pentru stimularea activității conducătorilor de doctorat - angajați titulari ai Universității, **membri de sindicat**, și a doctoranzilor - angajați titulari ai Universității, **membri de sindicat** vor fi acordate premii în cazul:
- a) susținerii tezei înainte de termen (*după aprobarea dosarului în Senatul Universității*) conducătorilor / doctoranzilor **1500/ 3000**lei;
 - b) susținerea tezei timp de un an după absolvire (*după aprobarea dosarului în Senatul Universității*) conducătorilor / doctoranzilor **1000 /2000**lei.
- Premiile vor fi acordate după aprobarea deciziei Consiliului științific specializat de către Comisia de atestare a CNAA.
44. Comitetul sindical va susține material doctoranzii **membri de sindicat** cu ocazia susținerii tezei, reieșind din posibilități la momentul examinării cererii.
45. Pentru a îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională a salariaților angajați pe durată determinată, angajatorul va facilita accesul acestora la oportunități adecvate de **formare profesională continuă**, în conformitate cu prevederile (CM: titlul VIII, art. 212)
- 45.1. Angajatorul va crea condiții necesare și va favoriza **formarea profesională continuă** a salariaților care urmează instruirea fără întreruperea activității. (CM: art. 213)
- 45.2. Angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, va întocmi și aproba anual planul de formare profesională.(CM: art. 212)
- 45.3. Angajatorul va aloca cel puțin **2%** de la fondul de salarizare a Universității în scopul formării profesionale continuă. Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, e alocate în acest scop vor fi fixate într-o decizie a subdiviziunii. (CM: art. 212)
- 45.4. Salariaților, care își fac studiile la cursurile de **formare profesională continuă**, inițiate de angajator (CM: art.212) li se garantează păstrarea salariului mediu la locul de muncă de bază și plata costului cursului.
- 45.5. Salariatul, care vine cu inițiativa participării la un stagiul de formare profesională cu scoatere din activitate, organizată în afara unității, depune o solicitare Administrației. Angajatorul va examina solicitarea scrisă a salariatului în comun cu reprezentanții salariaților, în termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării solicitării, angajatorul va decide în ce condiții poate permite salariatului participarea la stagiul de formare profesională (CM: art. 214).
- 45.6. Salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională, adiționale la contractul individual de muncă. (CM: art.215, 216 alin.(3) și (4))

Capitolul VI. Condițiile de muncă. Securitatea și sănătatea la locul de muncă

46. Administrația 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 și sănătății în muncă Nr. 186-XVI din 10 iulie 2008 și Cerințelor minime de

securitate și sănătate la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova Nr. 353 din 5 mai 2010.

47. Părțile se obligă să:

- 47.1. Monitorizeze, respectarea legislației în domeniul securității și sănătății în muncă.
- 47.2. Elaboreze Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare din Universitate, pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare și concediu suplimentar plătit.
- 47.3. Continue conlucrarea cu Inspectoratul de Stat al Muncii și Inspectoratul Muncii al Sindicatelor 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.

48. Angajatorul va:

- 48.1. Elabora Planul anual de protecție și prevenire a riscurilor.
- 48.2. Aloca anual în bugetul instituției cel puțin 2% raportat la fondul de salarizare a unității pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă.
- 48.3. Asigura cerințe minime de securitate și sănătate la locul de muncă.
- 48.4. Crea comitetul pentru securitate și sănătate în muncă.
- 48.5. Asigura salariații cu instrucțiunile-cadru de securitate și sănătate în muncă pentru anumite ocupații.
- 48.6. Organiza, atestarea locurilor de muncă cu condiții nocive, nu mai rar decât o dată la 5 ani.
- 48.7. Asigura temperatura aerului la posturile de lucru în încăperi în limitele termice minime admise de 18°C, în limitele maxime admise de 32°C. La locurile de muncă unde temperatura aerului depășește constant 30°C, se va asigura apă carbogazoasă salină (1 g NaCl / 1000 ml) sau minerală, în cantitate de 2000÷4000 ml / persoană / schimb. La locurile de muncă cu temperatura aerului joasă (sub 5°C) se va asigura ceai fierbinte în cantitate de 500÷1000ml / persoană / schimb.

49. Comitetul sindical va:

- 49.1. Participa în componența comitetului pentru sănătate și securitate a muncii, comisiei pentru evaluarea locurilor de muncă.
- 49.2. Organiza 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.
- 49.3. Asigura control riguros asupra stabilirii și achitării sporurilor de compensare pentru salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă (salariu, timp de muncă redus, concediu).

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

50. Administrația Universității și CSS se recunosc drept parteneri de dialog social.
51. Administrația Universității, recunoaște drepturile de activitate ale CSS în conformitate cu legislația în vigoare, se abține de la orice intervenție de natură să aducă atingere dreptului salariaților la constituirea și gestionarea organizației sindicale și la alegerea liberă a reprezentanților lor.
52. Administrația Universității și CSS va încuraja și motiva tineretul studios să se asocieze în organizații sindicale întru protejarea drepturilor și promovarea intereselor lor social-economice.
53. Administrația Universității garantează reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale următoarele:
 - 53.1. Concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, eliberați sau nu de la locul de muncă, nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului (CM: art.388 (4)), cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația prevede posibilitatea concedierii.

- 53.2. Salariaților al căror CIM este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții electivă în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia – un alt loc de muncă (funcție) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate.
- 53.3. În cazul în care acordarea locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent este imposibilă din cauza lichidării unității, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul respectiv plătește persoanelor indicate o indemnizație de eliberare din serviciu.
54. În scopul realizării sarcinilor lor statutare și a drepturilor sindicale, organizația sindicală, reprezentanții aleși în organele de conducere ai organizației sindicale vor:
- 54.1. Beneficia, cu titlu gratuit, de spațiu și de dotări corespunzătoare funcționării acesteia.
- 54.2. Avea acces liber în unitățile și subdiviziunile structurale ale instituției și la informația referitoare la situația socio-economică a instituției.
- 54.3. Putea utiliza baza materială cu destinație cultural-sportivă a instituției, cu titlu gratuit, pentru acțiuni organizate de sindicat, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă.
- 54.4. Avea permisiunea de a participa la adunări, ședințe, întruniri, seminare, organizate de către Federația Sindicală a Educației și Științei, cu menținerea salariului.
55. Angajatorul efectuează, fără plată, în modul stabilit, colectarea cotizațiilor de membru de sindicat și le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv.

Capitolul VIII. Dispoziții finale

56. Prezentul CCM produce efecte de la data semnării de către Părți. (CM: art. 33. (1))
57. Anexele constituie parte integrantă a prezentului CCM.
58. Părțile se obligă să distribuie CCM, după aprobarea acestuia în modul stabilit, șefilor de subdiviziuni din cadrul Universității și Președinților birourilor sindicale ale subdiviziunilor și pe site-ul oficial al Universității.
59. Controlul realizării prevederilor prezentului CCM revine părților semnatare prin intermediul Comisiei pentru Dialog Social.
60. Totalurile se fac la finele fiecărui an calendaristic la ședințele comune ale Consiliului de Administrație și CSS.
61. Fiecare Parte semnatară, în baza unei înțelegeri reciproce, are dreptul să propună modificări și completări la prezentul CCM.
62. Cu trei luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentului CCM, Părțile se obligă să inițieze negocieri în vederea prelungirii ei sau încheierii unui nou contract. Până la încheierea unui noi CCM se aplică prevederile prezentului Contract.
63. În cazurile nerespectării clauzelor prezentului Contract de către Angajator, CSS își asumă dreptul de a declanșa conflict colectiv de muncă în conformitate cu legislația în vigoare. În perioada negocierilor greva se suspendă.

Rector, UPS „Ion Creangă”

CHICUȘ Nicolae



Președinte, CSS UPS „Ion Creangă”

CHICU Silvia

