

IP LTPA „Ion și Doina Aldea-Teodorovici”

Data 14.01 .2021

Directorul liceului

Donțu Iurie



Semnătura, Ștampila

Președintele Comitetului Sindical

Iulia Bejan



Semnătura, Ștampila



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

PENTRU ANII 2021 – 2025

IP LTPA „Ion și Doina Aldea-Teodorovici”

Chișinău 2021

Inregistrat CCM
sub nr. 168/21
din 09.02.2021

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, IPLTPA „Ion și Doina Aldea-Teodorovici”, reprezentat de dl Iurie Donțu, Director și Organul sindical al IPLTPA „Ion și Doina Aldea-Teodorovici”, reprezentat de dna Iulia Bejan, 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:

Director
I. Donțu



-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 tarifare, 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;

Director
I.Donțu



Președintele CS
I.Bejan

- (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, nedidactice se va realiza prin încheierea CIM în formă scrisă. La CIM se anexează Fișapostului.

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:

16¹demisionare:

a) pensionarilor;

b) persoanelor cu o vechime în muncă de peste 25 ani în instituția respectivă

(pentru fidelitate);

16²concediere, încetare a CIM:

Director
I. Donțu



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 – Anexanr.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, 30ore.

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).

acelaș. 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.

Director
I.Donțu



Președintele CS
I.Bejan



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.

Director
I.Donțu



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. Premiarea salariaților se efectuează în baza Regulamentului, anexat la Contract (Anexanr.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

Director
I.Donțu



Președintele CS
I.Bejan



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.

—36. Întru asigurarea condițiilor inofensive de muncă la nivel de instituție, angajatorul va:

- (1) asigura alocarea anual în bugetul instituției cel puțin 2% de la fondul de salarizare a unității pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă;
- (2) asigura condiții minime de securitate și sănătate la locul de muncă;
- (3) crea serviciul intern de protecție și prevenire a riscurilor (după caz) și comitetul pentru securitate și sănătate în muncă. Va achita reprezentanților lucrătorilor în comitet ore destinate activității acestora conform Anexei nr.2 la Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.95 din 05.02.2009, stabilind costul orei în dependență de salariul mediu lunar al persoanei respective;
- (4) organiza examenele medicale gratuite personalului unității;
- (5) asigura salariații cu instrucțiunile - cadru de securitate și sănătate în muncă pentru anumite ocupații;
- (6) organiza, atestarea locurilor de muncă în conformitate cu Regulamentul, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1335/2002, nu mai rar decât o dată la 5 ani.
- (7) pentru salariații care lucrează sălile (terenuri) sportive închise, gradul de nocivitate se stabilește în cazul depășirii nivelului orientativ admisibil al zgomotului 5 dBA și a nivelului vibrației locale 3dBA;
- (8) 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, distribuită la temperatura de 16÷18°C. La locurile de muncă cu temperatura aerului joasă (sub 5°C) se va asigura ceai fierbinte în cantitate de 500÷1000ml / persoană / schimb;
- (9) condițiile pentru alimentarea salariaților, asigurarea cu echipament individual de protecție, cu materiale igienico-sanitare etc. vor fi prevăzute în conformitate cu normativele stabilite.

37. Organele sindicale vor:

- (1) participa în componența comitetului pentru sănătate și securitate a muncii, comisiei pentru evaluarea locurilor de muncă.

Director
I.Donțu




Președintele CS
I. Bejan

- (2) organiza activități de instruire și de informare a tuturor membrilor de sindicat vizând actele reglatorii în domeniul securității și sănătății înmuncă.
- (3) asigura controlul asupra stabilirii și achitării sporurilor de compensare pentru salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă (salariu, timp de muncă redus, concediu).

Capitolul VII

Asigurarea condițiilor pentru activitatea organelor sindicale

38. Angajatorul recunoaște drepturile de activitate ale Sindicatului în conformitate cu legislația în vigoare, Statutul acestuia, normele de drept internațional, ratificate de Republica Moldova; se abține de la orice intervenție de natură să aducă atingere dreptului salariaților la constituirea și gestionarea organizației sindicale și la alegerea liberă a reprezentanților lor.

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 12 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
Director
I. Donțu

Președintele CS
I. Bejan



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.
- 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 semnate 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
IPLTPA „Ion și Doina Aldea-
Teodorovici”
Iurie Donțu
Director

Semnătura

Data semnării

14.01.2021



Comitetul sindical a
IPLTPA „Ion și Doina Aldea-
Teodorovici”
Bejan Iulia
Președinte

Semnătura

L.Ș.



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

<i>Nr.</i>	<i>Nr. grupei de bază sau codul ocupației</i>	<i>Denumirea grupei de bază sau a ocupației</i>
1.	962908	Paznic (portar)
2.	962919	Ușier

Instituția
IPLTPA „Ion și Doina Aldea-
Teodorovici”
Iurie Donțu
Director

Semnătura



Comitetul sindical a
IPLTPA „Ion și Doina Aldea-
Teodorovici”
Bejan Iulia
Președinte

Semnătura



**Durata concediului de odihnă anual
al salariaților IPLTPA „Ion și Doina Aldea-Teodorovici”**

Denumirea instituției și funcției	Concediu de bază / zile calendaristice	Concediu suplimentar / zile calendaristice
Director, director adjunct (activitate didactică, de instruire și educație), învățător, profesor, cadru didactic de sprijin, psiholog, conducător de cerc	62	
Director-adjunct pe gospodărie	28	7
Bibliotecar principal, bibliotecar	28	7
Laborant de toate tipurile	28	7
Secretar	28	7
Contabil-șef, contabil, economist, statistician.	28	7
Muncitor la îngrijirea complexă și reparația curentă a clădirii	28	
Îngrijător de încăperi de serviciu de producție și de serviciu	28	7
Măturător	28	
Paznic (portar)	28	
Ușier	28	
Asistent medical.	28	7
Arhivar	28	7
Specialist	28	7

Instituția
IPLTPA „Ion și Doina Aldea-
Teodorovici”
Iurie Donțu
Director

Semnătura



Comitetul sindical a
IPLTPA „Ion și Doina Aldea-
Teodorovici”
Bejan Iulia
Președinte

Semnătura



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

<i>În caz de:</i>	
- Căsătoria salariatului	3 zile
- Căsătoria copilului salariatului	3 zile
- Înfierea copilului	2 zile
- Decesul părinților, socrilor, soțului/soției, copilului, 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	1 zi
- Jubileul / aniversarea salariatului (30, 40, 50, 60, 70 ani)	1 zi
- Atingerea vârstei de pensionare	1 zi
- Tatăl copilului nou-născut	3 zile, în primele 56 de zile calendaristice de la nașterea copilului

Instituția
IPLTPA „Ion și Doina Aldea-
Teodorovici”
Iurie Donțu
Director

Semnătura



Comitetul sindical a
IPLTPA „Ion și Doina Aldea-
Teodorovici”
Bejan Iulia
Președinte

Semnătura



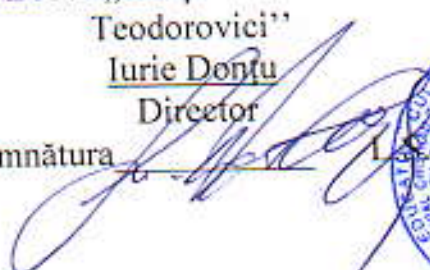
Anexa
nr.4
la Contractul colectiv
pe anii 2021 - 2025

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

Nr.d/o	Denumirea unităților, subdiviziunilor, profesiilor și funcțiilor	Cod K.73.	Durata concediului suplimentar în zile calendaristice	Denumirea lucrărilor în condiții nocive
1.	<u>Biblioteca instituției de învățământ</u> Bibliotecar	 K.73.A.047	 11	Lucrul în depozitele de cărți ale bibliotecilor instituțiilor de învățământ, publice și în arhive
2.	<u>Catedră, laborator, cabinet</u> Laborant	 K.73.A.025	 4	Lucrările cu utilizarea reactivelor chimice și cu depozitarea (păstrarea) lor

Instituția
IPLTPA „Ion și Doina Aldea-
Teodorovici”
Iurie Donțu
Director

Semnătura



Comitetul sindical a
IPLTPA „Ion și Doina Aldea-
Teodorovici”

Bejan Iulia
Președinte

Semnătura



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;
 - Hotărârea Guvernului al Republicii Moldova „pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”, nr.1231 / 2018.
2. Regulamentul în cauză stabilește modul de premiere a salariaților din instituțiile de învățământ general (unități).
3. Pentru premiarea salariaților titulari și a cumularzilor din unități se utilizează mijloacele economisite din contul retribuirii muncii, dar nu mai mult de 5% din fondul anual de salarizare (premiu unic). 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 – reprezentant al salariaților. Stimularea muncii conducătorilor unităților se stabilește de către organul ierarhic superior.
5. Stimularea muncii personalului se efectuează în scopul cointeresării salariaților la sporirea eficienței și calității muncii, gradului de pregătire profesională, aplicării în muncă a rezultatelor științifice, 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, elăborarea 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:
 - desfășurare a activității profesionale ineficiente;

- încălcare a disciplinei de muncă cu aplicarea sancțiunii disciplinare;
- comitere de către **cadru didactic** a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută (abuz și neglijare a copiilor, elevilor și studenților, implicarea lor în acțiuni politice);
- încălcare gravă, repetată pe parcursul unui an, a Statutului unității.

Capitolul III Ajutorul material

1. Ajutorul material se acordă din contul organului sindical personalului în caz de:
 - tratament costisitor și îndelungat;
 - persoanelor cu dizabilități;
 - angajaților cu starea familială gravă;
 - deces al angajatului sau a rudelor de gradul I;
 - calamități naturale, etc.
2. Drept temei pentru examinarea chestiunii privind acordarea ajutorului material salariatului este:
 - cererea personală;
 - adeverința cu privire la producerea calamității, documente și argumente care confirmă necesitatea acordării ajutorului material.
3. Mărimea concretă a ajutorului material se stabilește de către comitetul sindical al unității. Personalul din învățământul universitar poate beneficia de ajutor material în mărime de un fond de salariu mediu lunar (în funcție de posibilitățile financiare) care se negociază în CCM.
4. Ajutorul material din contul organului sindical se acordă salariaților – membri de sindicat în conformitate cu regulamentul aprobat de către Biroului Executiv al Consiliului General al Federației Sindicale din Educație și Știință (Nr.22 din 20.02.2013).

Capitolul IV Dispoziții finale

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

Instituția
IPLTPA „Ion și Doina Aldea-
Teodorovici”
Iurie Donța
Director

Semnătura

Comitetul sindical a
IPLTPA „Ion și Doina Aldea-
Teodorovici”
Bejan Iulia
Președinte

Semnătura

NOTĂ EXPLICATIVĂ
cu privire la punerea în aplicare a unor prevederi ale
Contractului Colectiv de Muncă pentru anii 2021-2025.

1. Punctul 18 – timpul de muncă a personalului didactic în perioada vacanțelor.

Aplicarea:

- Pentru personalul didactic, durata timpului de muncă săptămânal precum și obligatoriu în incinta instituției, este similară estimării aprobate anual, conform Metodologiei de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic din instituțiile de învățământ general.
2. Punctul 21 – reducerea duratei muncii cu 2(3) ore.

Aplicarea:

- În cazurile specificate, reducerea duratei muncii se aplică instituțional – se reduce programul de activitate al unității per ansamblu, ținând cont de durata timpului de muncă diferită pentru funcțiile existente;
 - În situația reducerii menționate, Angajatorul va emite ordinul respectiv, cu informarea organului ierarhic superior, angajaților, părinților, copiilor cu cel puțin 7 zile calendaristice înaintea producerii evenimentului;
 - Informarea se va realiza prin intermediul cadrelor didactice, panoului informativ al instituției și tehnologiilor informaționale;
 - La necesitate, se vor organiza grupe de serviciu pentru copii.
3. Punctul 24, alin.(2), lit.(c) – acordarea concediului anual suplimentar plătit exprimat în 3 zile lucrătoare, pentru salariații care pe parcursul anului calendaristic precedent n-au beneficiat de concediu medical, cu excepția concediului de maternitate.

Aplicarea:

- Activitatea/timpul efectiv lucrat pe parcursul anului calendaristic precedent, inclusiv concediul de odihnă anual, constituie perioada de referință pentru care se acordă acest concediu;
 - În cazul anului calendaristic precedent lucrat incomplet, concediul se acordă în următoarea proporție: 1 zi de concediu raportată la 4 luni integral lucrate.
 - În perioada de referință pentru care se acordă concediul menționat, se include perioada aflării în concediu neplătit cu o durată mai mică de 14 zile calendaristice.
 - Acest concediu este alipit la concediul de odihnă anual. În cazul divizării/fragmentării concediului de odihnă anual, concediul suplimentar, în baza unei cereri scrise, se alipește la una din părți și se acordă în limitele anului calendaristic.
4. Punctul 24, alin.(4); Anexa nr.3 – acordarea concediului suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zilele lucrătoare.

Aplicarea:

- Acest concediu se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă;
- Concediul menționat nu se acordă în perioadele: concediului de odihnă anual; concediului de odihnă anual suplimentar; concediului neplătit; concediului medical;

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
IPLTPA „Ion și Doina Aldea-
Teodorovici”
Iurie Donțu
Director

Semnătura



Comitetul sindical a
IPLTPA „Ion și Doina Aldea-
Teodorovici”
Bejan Iulia
Președinte

Semnătura

