

## **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 Publică Liceul Teoretic „Petru Zadnipru”**(în continuare – Angajatorul), reprezentat/ă de dna **Daniela Barnaciuc**, Director și Organul sindical al IPLT „Petru Zadnipru” (în continuare – Organul sindical), reprezentat/ă de dna **Grosu Dorina**, 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 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;

(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 Contractului individual de muncă (în continuare **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:

16<sup>1</sup> demisionare:

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

16<sup>2</sup> concediere, încetare a CIM:

a) pensionarilor (art.86 alin.(1), lit.y<sup>1</sup>, 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, Contractul colectiv de muncă ( în continuare 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.( anexa nr.7)

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 :