

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

**(nivel de instituție)
pentru anii 2026-2030**

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, în baza Convenției Colective de Muncă (nivelul municipiului Chișinău) pentru anii 2026—2030, Părțile semnatare, Instituția Publică Liceul Teoretic „Hyperion” și Comitetul sindical – organ sindical de nivelul I, în scopul realizării acțiunilor coordonate ce țin de reglementarea condițiilor de muncă, asigurarea garanțiilor social – economice și protecția drepturilor și intereselor legitime ale salariaților, au încheiat prezentul Contract colectiv, numit în continuare Contract, pentru anii 2026 – 2030.

Capitolul I

Dispoziții generale

1. Părțile recunosc egalitatea și împuternicirile partenerilor sociali, asigură executarea obligatorie a înțelegerilor și își asumă responsabilitatea pentru toate angajamentele 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 membri ai FSEȘ, afiliați la Centrul Sindical Ramural Teritorial Chișinău din Domeniul Educației și științei (CSRT Chișinău) precum și salariații care au aderat la Contract după încheierea acestuia, cu condiția achitării lunare a cotizației de membru în ultimele 6 luni.

4. Dreptul de a beneficia de prevederile prezentului Contract îl au salariații care obțin calitatea de membru de sindicat pe durata de cel puțin 6 luni, în condițiile stipulate în Statutul CSRT Chișinău, în perioada acțiunii acestuia, cu excepția tinerilor specialiști care se vor considera beneficiari ai prevederilor prezentului Contract de la data obținerii calității de membru de sindicat.

5. Salariații care nu sunt membri de sindicat, la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul Contract doar în cazul în care achită, în ultimele 6 luni și ulterior, lunar CSRT Chișinău, 1% din salariu în modul stabilit de art. 390 din Codul muncii al Republicii Moldova. Salariații care și-au redobândit calitatea de membru de sindicat, beneficiază de prevederile prezentului Contract, după 6 luni de achitare lunară a cotizației de membru.

6. Prevederile prezentului Contract sunt considerate garanții care se includ în contractele individuale de muncă (CIM), cu condiția apartenenței la FSEȘ, art. 31 alin. (3), Codul muncii al Republicii Moldova.

Capitolul II

Parteneriatul social

7. Părțile semnatare, în limitele competențelor funcționale, garantează:

(1) participarea reprezentanților Sindicatului 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/Comitetului de Etică, Comisiei de atestare a personalului, Comisiei de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției

de conducere, Comisiei de tarificare, Comisiei pentru evaluarea performanțelor și Comisiei de stabilirea a caracterului specific a angajaților, Comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, etc.;

(2) participarea la perfecționarea cadrului normativ în domeniul raporturilor de muncă, retribuirii muncii, sănătății și securității la locurile de muncă;

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

(4) asigurarea transparenței în formarea și executarea bugetului unității, informarea operativă a modificării actelor legislative și normative prin intermediul mass-media, buletinelor informative, tehnologiilor informaționale;

(5) cooperarea financiară în organizarea activităților de interes comun vizând perfecționarea nivelului de pregătire al angajaților, precum și la desfășurarea manifestărilor cultural-sportive;

(6) elaborarea propunerilor de perfecționare a remunerării personalului didactic și ale altor categorii de salariați din sistemul educațional;

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

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

(9) cooperarea în vederea majorării alocațiilor financiare pentru domeniile educației și cercetării;

(10) 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;

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

(12) dezvoltarea principiilor parteneriatului social la nivel de instituții, îndeplinirea clauzelor Contractului colectiv de muncă;

(13) stabilirea unui mediu psiho-emoțional sănătos în cadrul instituției;

(14) promovarea și respectarea principiilor fundamentale ale educației: echității, non-violenței, egalității și non-discriminării, integrității;

(15) neadmiterea propagandei șovine, naționaliste, politice, religioase, militariste în procesul educațional.

8. Instituția educațională își asumă următoarele obligațiuni:

(1) Responsabilizarea, în limitele competențelor, conducătorului instituției vizând:

- respectarea drepturilor salariaților în conformitate cu legislația Republicii Moldova;

- îndeplinirea clauzelor Convenției colective și Contractului colectiv de muncă;

(2) remiterea Comitetului sindical, pentru avizare, proiectele actelor instituționale ce vizează drepturile de muncă, profesionale și social-economice ale salariaților;

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

8. 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 conducerii instituției;
- (3) promovarea negocierilor, concilierilor, întru soluționarea revendicărilor înaintate de salariați; medierea conflictelor individuale și colective de muncă;
- (4) desfășurarea activităților cu caracter instructiv-educativ în domeniul raporturilor de muncă, de organizare sindicală.

Capitolul III

Reglementări în stabilirea raporturilor de muncă

9. Angajarea personalului se va realiza prin încheierea CIM în formă scrisă. În CIM sunt stabilite în mod obligatoriu atribuțiile funcției.

10. Încadrarea în câmpul muncii a cadrelor didactice pe perioadă determinată se efectuează conform legislației în vigoare.

11. Debutanții/Tinerii specialiști ocupă, prioritar, locurile vacante. Absolvenții instituțiilor, repartizați de către MEC, beneficiază de indemnizații unice, facilități sociale, în conformitate cu legislația în vigoare.

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

13. 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.

14. În caz de reorganizare, absorbție, lichidare a instituției, personalul este supus reducerii în condițiile art. 86, art. 87, art. 88, art. 183 și art. 186 din Codul muncii al Republicii Moldova. Dreptul preferențial de a fi menținut la locul de muncă îl au și debutanții/tinerii specialiști în primii 5 ani de activitate.

15. Angajatorul acordă salariaților angajați pe durată nedeterminată o indemnizație unică în mărimea unui salariu mediu lunar stabilit salariatului, la încheierea activității de muncă, în caz de:

1) demisionare:

a) persoanelor cu o vechime în muncă de cel puțin 35 de ani în instituția respectivă (pentru fidelitate);

b) persoanelor care au exercitat/ au deținut o funcție administrativă timp de cel puțin 5 ani în cadrul instituției respective;

2) concediere, încetare a CIM:

a) pensionarilor (în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y¹) din Codul muncii al Republicii Moldova);

b) conducătorilor instituțiilor de învățământ la atingerea vârstei de 65 de ani (art.82 lit. i) din Codul muncii al Republicii Moldova) prin decizia organului ierarhic superior.

NOTĂ: Indemnizația se acordă o singură dată.

Capitolul IV

Regimul de muncă și de odihnă

16. Pentru asigurarea respectării regimului de muncă, părțile stabilesc că:

(1) Regimul de muncă al personalului 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.

(2) În funcție de specificul unității/instituției sau al muncii prestate, personalul poate opta pentru un program individual flexibil de muncă, realizat în condițiile art. 100¹ al Codului muncii al Republicii Moldova, negociat în CIM și/sau CCM.

În funcție de specificul unității/instituției sau al muncii prestate, personalul poate opta pentru un program individual flexibil de muncă, realizat în condițiile art. 100¹ din Codul muncii al Republicii Moldova, negociat în CIM și/sau CCM, aplicabil inclusiv pe durata vacanțelor școlare de toamnă, iarnă, primăvară, vară.

17. 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 prelungite de până la 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore (Lista beneficiarilor – Anexa nr.1).

18. 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 de ore, respectiv, 148 de ore, 126,8 de ore – în cazurile duratei săptămânii reduse a timpului de muncă de 35 de ore, 30 de ore.

19. Angajatorul în coordonare cu organul sindical și al administrației publice locale, va stabili regimul de lucru al instituției.

20. 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, fără diminuarea drepturilor salariale, inclusiv în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.

– 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”;

– 21 noiembrie - ziua Hramului bisericii din localitate, declarată în modul stabilit de consiliul local al orașelului Durlești inclusiv și în cazul când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare se transferă în altă zi.

Pe data de 5 octombrie – „Ziua Lucrătorului din Învățământ” – durata zilei de muncă se reduce cu 2 ore.

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, fără diminuarea drepturilor salariale.

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).

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).

- 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.

21. Durata pauzei de masă poate fi inclusă în timpul de muncă pentru salariații unității, dacă specificul muncii al acestor salariați face necesară prezența lor permanentă la locul de muncă. Lista acestor profesii (funcții) și activități poate fi aprobată prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității.

22. 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; persoanelor cu dizabilități de vedere severe, tinerilor în vârstă de până la 18 ani și unuia dintre părinții care au doi și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități);

b) 7/14 zile calendaristice – pentru personalul de conducere și de specialitate, a căror muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite (Anexa nr. 2);

c) 1-4 zile calendaristice – pentru salariații care pe parcursul anului calendaristic precedent n-au beneficiat de concediu medical, cu excepția concediului de maternitate, în următoarea proporție: 1 zi de concediu raportată la 3 luni efectiv lucrate. În perioada de referință pentru care se acordă concediul menționat, se include perioada aflării în concediul de odihnă anual și perioada concediului neplătit cu o durată mai mică de 14 zile calendaristice.

d) 1 zi calendaristică – după 4 luni de activitate efectivă, pentru salariatul care ocupă o funcție sezonieră (fochist, sobar, operator sala de cazane etc.);

e) 15 zile calendaristice concediu paternal - pentru tatăl copilului nou-născut, în primele 12 luni de la nașterea copilului, în modul stabilit de art. 124¹ din Codul muncii al Republicii Moldova, plus 3 zile calendaristice, în modul stabilit de art. 11¹ din Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 09.07.2004;

f) zile calendaristice plătite acordate reprezentanților aleși în organele sindicale de conducere (Comitetul sindical): respectiv: - 12 zile din instituțiile preuniversitare de toate tipurile; - 8 zile din instituțiile preșcolare, extrașcolare și de sport de toate tipurile, în scopul executării obligațiilor sindicale (modalitatea de repartizare a zilelor acordate va fi specificată anual în hotărârea organului sindical);

g) 3 zile calendaristice, pentru salariații care au la îngrijire permanentă un membru bolnav al familiei (cu dizabilități severe sau accentuate).

(3) Concediile indicate în subpunctul (2) lit. a) – c) și f) se acordă salariatului concomitent cu concediul de odihnă anual sau se alipesc la una din părți, în baza unei cereri scrise, în cazul divizării/fragmentării concediului de odihnă anual, în limitele anului calendaristic. Concediile prevăzute la lit. f) pot fi acordate și în perioada vacanțelor.

Concediile prevăzute la lit. e) și g) - se acordă la cererea scrisă a salariatului, cu prezentarea, după caz a certificatelor corespunzătoare. Concediul prevăzut la lit. d) se alipește la zilele de concediu nefolosit, pentru care se plătește o indemnizație la încetarea contractului individual de muncă.

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

(5) Salariații beneficiază de concedii neplătite conform art. 120, art. 123¹ din Codul muncii al Republicii Moldova, durata concretă a acestora fiind negociată de părțile CIM.

(6) Perioada staționării activității unității, subdiviziunii, produsă 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) Membrul de sindicat, căruia i s-a acordat de către sindicat, un bilet de tratament (repartizat de la CNAS) la o stațiune balneosanatorială, poate utiliza pentru perioada de tratament zile de concediu din contul anului următor.

Capitolul V

Normarea și retribuirea muncii

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

24. Norma didactică stabilită anual la 1 septembrie, de regulă, nu se schimbă pe parcursul anului de studii. La repartizarea sarcinii didactice se va păstra principiul continuității de predare a disciplinelor în clasă. Volumul suplimentar de ore aprobat va fi retras în cazul angajării tânărului specialist/debutant prin repartizarea MEC pentru norma didactică respectivă.

25. 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.

26. Responsabil pentru retribuirea corectă a muncii salariaților este angajatorul. Salarizarea personalului se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare. La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă.

27. Personalul de conducere și cel cu funcții de conducere poate desfășura activitatea didactică în timpul orelor de program, în limita a 0,5 normă didactică sau 0,25 normă didactică în afara orelor de program, în condițiile legislației în vigoare.

28. Debutanții/Tinerii specialiști repartizați de către MEC, precum și cadrele didactice din instituțiile de învățământ general public, în primii 3/5 ani de activitate didactică efectivă beneficiază de reducerea la 75% a normei didactice cu calcularea salariului lunar în cuantumul stabilit pentru norma didactică integrală.

29. În cazul insuficienței numărului de ore pentru o normă didactică corespunzătoare debutantului/tânărului specialist (75% din norma deplină) administrația instituției de învățământ poate să-i repartizeze ore la disciplinele opționale din aria curriculară corespunzătoare pregătirii profesionale inițiale, cu păstrarea indemnizației și facilităților sociale.

30. În cazul suspendării CIM al debutantului/tânărului specialist repartizat în câmpul muncii, acestuia i se amână, pe durata suspendării, achitarea indemnizațiilor și compensarea cheltuielilor pentru închirierea spațiului locativ, consumul de energie termică și electrică. La reluarea activității de muncă a salariatului se va prelungi și achitarea indemnizației și compensărilor menționate.

31. În primii 3/5 ani de activitate didactică efectivă a debutantului/tânărului specialist repartizat în câmpul muncii, în care acesta poate beneficia de indemnizații și compensații pentru cheltuielile de închiriere a spațiu locativ, consumul de energie termică și electrică, nu se includ perioadele concediului de studii, concediului de maternitate, concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, concediului neplătit cu o durată mai mare de 14 zile calendaristice. Pe durata concediilor respective se amână achitarea indemnizațiilor și compensărilor menționate până la reluarea activității de muncă a salariatului.

32. 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.

33. În perioada staționării unității, survenită din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, personalului i se păstrează salariul mediu lunar calculat conform Hotărârii de Guvern nr. 426/2004. Modul în care salariații vor exercita obligația de a se afla la dispoziția angajatorului se stabilește prin CCM.

34. Stimularea muncii salariaților se efectuează de angajator în conformitate cu Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270/2018, Hotărârea de Guvern nr. 1231/2018.

35. Beneficiarilor de formările profesionale în domeniul activității didactice garantate de stat, li se păstrează salariului mediu lunar la locul de muncă și restituirea costului formării, precum și a cheltuielilor de deplasare. Condițiile și volumul mijloacelor alocate în acest scop – în mărime de cel puțin 2% de la fondul de salarizare al unității - se planifică în bugetul instituției și se negociază în CCM.

36. Personalului didactic i se oferă dreptul la obținerea unei noi calificări profesionale, conexe specialității formării profesionale inițiale absolvite, în bază programelor de formare profesională (recalificare). Cadrele didactice, care au experiența dovedită de cel puțin 10 ani, în calitate de educator, învățător, conducător muzical, conducător de cerc, profesor de disciplină școlară sau în oricare altă funcție didactică și dețin grad didactic corespunzător, beneficiază de plata salarială racordată nivelului de calificare, fără reducerea claselor de salarizare.

Capitolul VI

Condițiile de muncă și protecția muncii

37. Întru asigurarea condițiilor inofensive de muncă, în scopul reducerii și prevenirii riscurilor, accidentelor de muncă potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 și Hotărârii de Guvern cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă nr. 353/2010, Părțile vor:

(1) monitoriza activitatea Administrației și Organului sindical privind formarea condițiilor de muncă, respectarea legislației în domeniul securității și sănătății în muncă;

(2) elabora Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare din instituțiile de învățământ, pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare (Anexa nr. 4);

(3) continua conlucrarea cu Inspectoratul de Stat al Muncii și Inspectoratul Muncii al Sindicatelor vizând formarea nivelului de pregătire a conducătorului, activului sindical în domeniul securității și sănătății în muncă, identificarea problemelor întru diminuarea riscurilor la locul de muncă.

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

(1) asigura alocarea anuală în bugetul instituției a 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 de Guvern nr. 95/2009, 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 de Guvern nr. 1335/2002, nu mai rar decât o dată la 5 ani;

(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, 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;

(8) stabili condițiile pentru alimentarea salariaților, asigurarea cu echipament individual de protecție, cu materiale sanitar-igienice etc. în CCM și în CIM în conformitate cu normativele în vigoare.

Notă: Pentru salariații care lucrează în ateliere, laboratoare, săli (terenuri) sportive închise, gradul de nocivitate se stabilește în cazul depășirii nivelului orientativ admisibil al zgomotului 5dBA și al nivelului vibrației locale 3dBA.

39. Organul sindical va:

(1) participa în componența Comitetului pentru sănătate și securitate a muncii, Comisiei pentru evaluarea locurilor de muncă;

(2) organiza activități de instruire și informare a membrilor de sindicat, vizând actele reglatorii în domeniul securității și sănătății în muncă.

(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 organului sindical

40. Angajatorul, recunosc drepturile de activitate ale Comitetului sindical în conformitate cu legislația în vigoare, 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.

41. Comitetul sindical va încuraja angajații să se asocieze în organizația sindicală întru protejarea drepturilor și promovarea intereselor lor social-economice.

42. Angajatorul va contribui la crearea condițiilor cu toate dotările, pentru activitatea organului de conducere ale organizației sindicale și garantează:

(1) conducătorul organului sindical din instituție va beneficia de aceleași drepturi și facilități ca și ceilalți salariați ai instituției;

(2) conducătorilor organelor sindicale din instituție, ale căror CIM la locul de muncă de bază au fost suspendate, li se va acorda locul de muncă anterior sau un loc de muncă similar la expirarea mandatului.

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

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

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

(2) avea acces liber în unitate și subdiviziunile structurale și 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 FSEȘ, CSRT Chișinău fără diminuarea drepturilor salariale pentru perioada respectivă.

(5) Angajatorul efectuează, fără plată, colectarea cotizațiilor de membru de sindicat și le transferă lunar la contul de decontare al CSRT Chișinău.

(6) Angajatorul va prevedea în devizul de cheltuieli al instituției, pentru utilizare în scopuri stabilite în CCM, a mijloacelor în mărime de 0,15% de la fondul de salarizare al instituției.

Capitolul VIII

Dispoziții finale

44. Prezentul Contract intră în vigoare de la 1 ianuarie 2026.

45. Părțile se obligă să informeze salariații, membri de sindicat, cu prevederile prezentului Contract.

46. Controlul realizării prevederilor prezentului Contract revine părților semnatare prin intermediul Comisiei pentru consultări și negocieri colective la nivel de unitate. Totalurile se fac la finele fiecărui an calendaristic, la ședințele comune.

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