



**UNIVERSITATEA DE STAT DIN
MOLDOVA**



**COMITETUL SINDICAL AL
SALARIAȚILOR**

**C O N T R A C T
COLECTIV DE MUNCĂ
pentru anii 2021-2025
(nivel de unitate)**

Chișinău – 2021

Prezentul Contract colectiv de muncă pentru anii 2021-2025 (*în continuare – Contract*) este elaborat și semnat în temeiul Constituției Republicii Moldova din 29.07.1994, al Codului Educației al Republicii Moldova nr.152 din 17.07.2014, Codului Muncii al Republicii Moldova nr.154 din 28.03.2003, Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr.270 din 23.11.2018, al Convenției colective în domeniul Educației pentru anii 2021-2025 (nivel de ramură), semnată la 05.10.2020, a Convenției colective în domeniul Cercetării, pentru anii 2021-2025 (nivel de ramură), semnată la 09.11.2020, al Hotărârii Guvernului Republicii Moldova cu privire la modul de funcționare a instituțiilor de învățământ superior de stat în condiții de autonomie financiară nr 983 din 22-12-2012, precum și al Hotărârii Guvernului Republicii Moldova privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economic, nr. 1234 din 12.12.2018.

CAPITOLUL 1

Dispoziții generale

- 1.1.** Contractul este convenția între Administrația Instituției Publice Universitatea de Stat din Moldova (*în continuare – Universitate*), în calitate de Angajator și Organizația sindicală a salariaților Universității de Stat din Moldova (*în continuare – Organizația sindicală*), în calitate de reprezentant al salariaților Universității, ambele denumite în continuare – *Părți*, prin care se reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în cadrul Universității. Totodată, se stabilesc, în limitele prevăzute de legislație, clauzele privind condițiile de muncă, salarizarea și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile juridice de muncă.
- 1.2.** Părțile își asumă obligațiunea să întreprindă acțiuni și fapte concrete privind asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, în conformitate deplină cu actele normative naționale și internaționale în vigoare și ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.
- 1.3.** Părțile se angajează să realizeze acțiuni coordonate privind reglementarea și stabilirea raporturilor de muncă, asigurării condițiilor optime de muncă și a protecției acestora în situații de forță majoră (pandemii, calamități naturale etc.), normarea și retribuirea muncii, precum și respectarea regimului de muncă și de odihnă.
- 1.4.** Prezentul Contract este încheiat pe un termen de cinci ani (2021-2025), și în conformitate cu art.33 alin.(7) din Codului Muncii, sub incidența acestuia cad salariații Universității, membri de sindicat, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Contractul în interesul și numele lor.
- 1.5.** Persoanele care nu sunt membri de sindicat pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul Contract după solicitarea acestora adresată angajatorului de a li se reține lunar 1% din salariu, aceste mijloace urmând a fi transferate pe contul de decontare al organului sindical în condițiile și în modul stabilit de art.390 alin.(5) din Codul Muncii.
- 1.6.** Părțile recunosc egalitatea și împuternicirile partenerilor sociali, asigură executarea obligatorie a înțelegerilor asumate privind responsabilitatea pentru toate îndatoririle expuse în prezentul Contract.
- 1.7.** Părțile se obligă ca în perioada de valabilitate a prezentului Contract să nu adopte și să nu susțină proiecte și acte normative care ar crea obstacole în realizarea drepturilor social-economice și profesionale ale salariaților.
- 1.8.** Părțile se obligă să asigure transparența prezentului Contract pe toată durata funcționării lui, astfel încât salariații să ia cunoștință de conținutul și de condițiile de realizare a acestuia.
- 1.9.** Prevederile prezentului Contract sunt considerate garanții de bază, de la nivelul cărora se negociază garanțiile concrete ale salariatului, care se includ în contractele individuale de muncă (CIM) conform art.31, alin.(3) din Codul Muncii.

CAPITOLUL 2

Parteneriatul social

2.1. Angajatorul și Organizația sindicală

- 2.1.3 În corespundere cu competențele profesionale, Angajatorul și Organizația sindicală activează în baza unui sistem de raporturi care determină modalitățile de reglementare a relațiilor din domeniul activității de muncă.

- 2.1.4 Reprezentanții Angajatorului și ai Organizației sindicale participă la elaborarea și adoptarea actelor normative de uz intern, precum și la monitorizarea respectării legislației muncii în conformitate cu principiile parteneriatului social expuse în Codul Muncii, Codul Educației, Legea sindicatelor, Convenția colectivă în domeniul Educației anii 2021-2025 (nivel de ramură), Convenția colectivă în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură). În mod concret, Părțile vor:
- a) participa la completarea și perfecționarea cadrului normativ intern al Universității în domeniul raporturilor de muncă, retribuirii muncii, al sănătății și securității la locurile de muncă, inclusiv a celui care se aplică în cazuri de forță majoră;
 - b) participa în comun la elaborarea propunerilor referitor la perfecționarea remunerării personalului didactico-științific și a altor categorii de salariați din cadrul Universității și vor aplica măsuri concrete de încurajare și de stimulare pentru salariații care au obținut performanțe didactico-științifice, precum și cu prilejul unor evenimente marcante – Ziua Universității, Ziua profesională a lucrătorilor din învățământ, Ziua științei etc.
- 2.1.5 Angajatorul și Organizația sindicală vor respecta și vor apăra drepturile și garanțiile sociale ale personalului didactic, științifico-didactic și științific în conformitate cu art.134 din Codul Educației, precum și cu art.9 din Codul Muncii.
- 2.1.6 Părțile vor susține implicarea salariaților în administrarea Universității prin participarea în activitatea Senatului, a Consiliului de Administrație, precum și în activitatea organelor reprezentative de la facultăți, departamente, centre de excelență, laboratoare de cercetări și alte subdiviziuni ale instituției.
- 2.1.7 Semnatarii Contractului vor asigura activitatea eficientă a Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”.
- 2.1.8 Angajatorul și Organizația sindicală vor spori prestigiul social și nivelul de calitate a muncii personalului didactico-științific, auxiliar didactic, de deservire și tehnic prin evaluarea periodică a acestuia în conformitate cu regulamentele interne.
- 2.1.9 Universitatea și Comitetul sindical vor organiza concursuri didactico-științifice, vor întreprinde acțiuni pentru asigurarea mobilităților cadrelor didactico-științifice, vor contribui la elaborarea și realizarea unor proiecte naționale și internaționale, vor stimula popularizarea experienței și a metodelor avansate în procesul de predare și cercetare.
- 2.1.10 Angajatorul va acorda locul de muncă anterior (sau un loc de muncă similar) salariatului al cărui contract de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea într-o funcție electivă în organul sindical (la expirarea mandatului).
- 2.1.11 Angajatorul va aproba, iar Organizația sindicală va asigura participarea reprezentanților Comitetului sindical în Senat (conform art.10 și art.17 ale Regulamentului Senatului Universității de Stat din Moldova), în Consiliul de administrație, în Comisia de Etică și Integritate Academică a Universității, în consiliile facultăților (reprezentantul biroului sindical), în Comisia de atestare a personalului, Comisia de concurs, Comisiile de evaluare, Comisiile de Asigurare a Calității, în Comisia pentru evaluarea performanței personalului, precum și în Comisa pentru securitate și sănătate în muncă.
- 2.1.12 Părțile, semnatare ale prezentului Contract vor întreprinde măsuri de prevenire și soluționare în comun a litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă în cazul în care acestea vor apărea.
- 2.1.13 În temeiul art.35 alin.5 din Legea sindicatelor, nr.1129 din 07.07.2000, Angajatorul, de comun acord cu Organizația sindicală, va rezerva anual în bugetul Universității (sau în devizul de cheltuieli al instituției) mijloace în mărime de cel mult 0,15% din fondul de salarizare a personalului – membri de sindicat din cadrul instituției pentru utilizarea acestora în scopul onorării obligațiilor stabilite în prezentul Contract (achitarea ajutoarelor materiale, organizarea tratamentului, odihnei și activităților cultural-sportive ale salariaților etc.).
- 2.1.14 Angajatorul, în conformitate cu prevederile alin.(6) art.35 din Legea sindicatelor alin.(3) art.390 din Codul muncii, precum și cu ordinului Ministerului Finanțelor al Republicii Moldova nr.15 din 4 februarie 2011, va efectua lunar colectarea fără plată și în modul stabilit a cotizațiilor de membru de sindicat în proporție de 1% din veniturile salariale ale angajaților care sunt membri de sindicat și le va transfera pe contul curent al Consiliului General al Federației Sindicale a Educației și Științei din Republica Moldova potrivit hotărârii Consiliului din 25.04.2018.

2.2. Drepturile și obligațiile Angajatorului

2.2.1. Drepturile Angajatorului:

- a) să încheie, să modifice, să suspende și să rezilieze contractele individuale de muncă cu salariații Universității în modul și în condițiile stabilite de legislația în vigoare;
- b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile materiale ale Universității în conformitate cu articolele 12 și 14 ale Cartei Universității de Stat din Moldova;
- c) să aplice față de salariat sancțiuni disciplinare pentru încălcarea disciplinei de muncă în conformitate cu art.206 din Codul Muncii;

2.2.2. Obligațiile Angajatorului:

- a) să se conducă de Convenția colectivă în domeniul Educației anii 2021-2025 (nivel de ramură), de Convenția colectivă în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură), de prezentul Contract și de contractele individuale de muncă și să respecte clauzele acestora;
- b) să asigure pentru salariați condițiile corespunzătoare de muncă, punându-li-se la dispoziție, potrivit specificului și caracterului muncii, necesarul pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- c) să remunereze la timp, nu mai târziu de data de 15 a fiecărei luni, și în mod echitabil munca prestată de către salariat în raport cu responsabilitatea și complexitatea sarcinilor, volumului și calitatea muncii, precum și cu nivelul de pregătire profesională;
- d) să aplice, conform Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270 din 23-11-2018, și Hotărârii Guvernului Republicii Moldova privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică nr. 124/2018, măsuri de stimulare financiară a salariaților Universității pentru munca eficientă și conștiincioasă (premierii, spor de performanță, spor cu caracter specific);
- e) să garanteze, în caz de detașare a salariatului, menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasare și convorbirile telefonice în interes de serviciu conform legislației în vigoare;
- f) să asigure condițiile de respectare a securității și sănătății muncii, aplicarea normelor sanitaro-igienice;
- g) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, astfel încât toate facultățile și subdiviziunile din cadrul Universității să fie dotate cu truse sanitare pentru acordarea primului ajutor medical. Aprobarea conținutului minim al trusei sanitare și, totodată, distribuția/preluarea truselor în cadrul subdiviziunilor Universității se vor realiza de către Angajator în baza recomandărilor propuse de Serviciul intern de prevenire și protecție și de Centrul medical al USM în temeiul art.12 alin.(1)-(4) din Legea securității și sănătății în muncă, nr.186- XVI/2008.

2.3. Obligațiunile Organizației sindicale a salariaților:

- 2.3.1. să asigure, conform legislației în vigoare, protecția drepturilor și intereselor social-economice, profesionale și de muncă ale angajaților, dreptul de a dispune liber de propriile aptitudini, dreptul la remunerarea muncii;
- 2.3.2. să contribuie la identificarea problemelor social-economice existente în domeniul relațiilor de muncă și salarizării personalului didactico-științific, de deservire, tehnic și auxiliar, precum și la soluționarea acestora;
- 2.3.3. să acorde o atenție sporită stabilirii în colectivul de muncă a unui climat moral favorabil pentru îndeplinirea relațiilor de muncă și colaborarea eficientă angajator-salariați;
- 2.3.4. să participe la elaborarea actelor normative interne cu referire la raporturile de muncă, drepturile și obligațiunile salariaților-membri de sindicat;
- 2.3.5. să supravegheze în cadrul Universității respectarea actelor legislative și a altor acte normative privind timpul de muncă și de odihnă, salarizarea și securitatea muncii, precum și executarea Contractului colectiv și a celor individuale de muncă;
- 2.3.6. să înainteze propuneri referitor la ameliorarea condițiilor de muncă, respectarea regimului de muncă și de odihnă a salariaților conform legislației în vigoare;
- 2.3.7. să acorde gratuit asistență juridică necesară salariaților-membri de sindicat;

- 2.3.8. să promoveze activități de conciliere și de soluționare eficientă a revendicărilor propuse de salariați și medierea conflictelor individuale și colective de muncă în cazul în care acestea vor apărea;
- 2.3.9. să participe în comisiile universitare care examinează evaluarea personalului și menținerea salariaților în postul ocupat, în comisiile de concurs pentru ocuparea posturilor vacante;
- 2.3.10. să exercite controlul asupra modalității de acordare a înlesnirilor stabilite pentru salariați stipulate în Regulamentul intern al Instituției publice Universitatea de Stat din Moldova;
- 2.3.11. să monitorizeze respectarea acordării înlesnirilor stabilite pentru salariații USM conform prevederilor Convenției colective în domeniul Educației anii 2021-2025 (nivel de ramură), a Convenției Colective în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură), precum și ale prezentului Contract colectiv de muncă pentru anii 2021-2025;
- 2.3.12. să participe la activitatea comisiilor de atestare a salariaților, membri de sindicat, și să contribuie la eficientizarea acestora în deplină conformitate cu actele normative în vigoare;
- 2.3.13. să monitorizeze și să contribuie la buna funcționare a Centrului medical universitar, precum și a bazelor de odihnă ale Universității;
- 2.3.14. să contribuie la organizarea manifestărilor consacrate Zilelor facultăților, unor evenimente marcante din viața facultăților și a Universității;
- 2.3.15. să acorde ajutor material salariaților, membri de sindicat, conform „Regulamentului-cadru cu privire la premiarea salariaților din învățământ și acordarea ajutorului material” precum și în temeiul propriului Regulament (conform anexei 5);
- 2.3.16. să contribuie la organizarea participării active a membrilor de sindicat la diverse conferințe științifice, activități sindicale, manifestări culturale, competiții sportive;
- 2.3.17. să diversifice și să modernizeze formele și metodele de colaborare și integrare sindicală internațională;
- 2.3.18. să contribuie la formarea și promovarea imaginii Universității și a salariaților;
- 2.3.19. să distribuie salariaților Universității bilete de tratament sanatorial și odihnă, inclusiv pentru copiii lor, în raport direct cu numărul de salariați și volumul surselor alocate în acest scop. Organizația sindicală va duce o evidență strictă a modului de repartizare a acestor bilete, în condiții de maximă transparență și obiectivitate în temeiul Regulamentului cu privire la prestațiile în sistemul public de asigurări sociale pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă a asiguraților prin tratament balneosanatorial, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.290 din 19.04.2010, precum și acordarea biletelor de tratament din mijloacele financiare proprii a Comitetului sindical al salariaților USM achitând anual costul a 12 zile sanatoriale pentru salariații, membri de sindicat, care necesită tratament balneosanatorial (conform posibilităților financiare și solicitărilor birourilor sindicale a facultăților și subdiviziunilor USM);
- 2.3.20. să elaboreze și să implementeze programe de instruire a activului sindical pe domenii concrete conform statutului Federației Sindicale a Educației și Științei;
- 2.3.21. să contribuie nemijlocit la organizarea odihnei și manifestărilor cultural - sportive ale salariaților, organizand periodic activități sportive și culturale pentru salariați. Pentru aceasta, Organizația sindicală va elabora anual un program de activități cultural-sportive, coordonat cu administrația Universității;
- 2.3.22. să organizeze și să desfășoare întruniri cu salariații-membri de sindicat în condiții care nu ar crea incomodități activității instituției.

CAPITOLUL 3

Reglementarea și stabilirea raporturilor de muncă

- 3.1. Încadrarea în câmpul muncii a personalului didactico-științific și nedidactic, a personalului administrativ-gospodăresc și a celui auxiliar se va realiza prin încheierea Contractului individual de muncă (CIM) în formă scrisă la care se va anexa Fișa postului.
- 3.2. Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, conform Codului Muncii, art.54, pe o perioadă nedeterminată, iar în condițiile art.55 din Codul Muncii Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o perioadă determinată ce nu depășește 5 ani.

- 3.3.** Angajarea cadrelor didactice pe o perioadă determinată, care cuprinde întregul an de studii, se efectuează în perioada 1 septembrie – 31 august.
- 3.4.** Candidatul la funcția respectivă este familiarizat cu conținutul prezentului Contract colectiv de muncă, cu Convenția colectivă în domeniul Educației 2021-2025 (nivel de ramură) și Convenția Colectivă în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură), cu Regulamentul intern al Universității, cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă, nr.186 din 18.07.2008, cu fisa postului care indică obligațiunile angajatului și cu alte acte normative din domeniu.
- 3.5.** În câmpul muncii sunt încadrate numai persoanele care posedă aptitudini și competențe profesionale avansate.
- 3.6.** Angajatorul asigură recrutarea personalului didactico-științific prin metode transparente, bazate pe merite și asigură formarea continuă prin traininguri, cursuri de calificare, recalificare, specializare și perfecționare la care angajații își aprofundează domeniul de competență, iar atestarea finalizează printr-un act special (certificat, diplomă etc.).
- 3.7.** Angajatorul asigură salariații cu locuri și instrumente de muncă specifice funcției și sarcinilor puse față de angajat solicitând de la acesta respectarea întocmai a obligațiunilor funcționale și atitudine responsabilă față de păstrarea bunurilor materiale.
- 3.8.** Angajarea tinerilor specialiști este realizată în mod prioritar și la locurile vacante și beneficiază, la angajare, de înlesniri sociale în conformitate cu legislația în vigoare.
- 3.9.** Angajatorul se obligă să aducă la cunoștință salariaților posturile, funcțiile vacante și condițiile cumulare ale acestora în termenele stabilite de legislația în vigoare.
- 3.10.** În cazul în care instituția este supusă reorganizării, lichidării sau absorbției, reducerea personalului didactico-științific și nedidactic, administrativ-gospodăresc și auxiliar are loc în conformitate cu art.88 și art.183 din Codul Muncii.
- 3.11.** În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru, conform art.183 din Codul Muncii, beneficiază:
- salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă;
 - salariații care demonstrează performanțe profesionale;
 - tinerii specialiști în primii trei ani de activitate;
 - salariații care au suferit în unitatea respectivă un accident de muncă sau au contactat o boală profesională;
- 3.12.** Conform Codului Muncii, art.183 alin.2, în situația unei egale calificări și productivități a muncii, dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru, în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal, au:
- salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane și/sau persoane cu dizabilități;
 - salariații în a căror familie nu sunt alte persoane cu venit de sine stătător;
 - salariații care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;
 - salariații care își ridică calificarea în instituțiile de învățământ superior și profesional-tehnic, fără scoaterea din activitate;
 - invalizii în urma unor operațiuni militare și membrii familiilor militarilor căzuți sau dispăruți fără urmă;
 - participanții la acțiunile de luptă pentru apărarea integrității teritoriale și independenței Republicii Moldova;
 - inventatorii;
 - persoanele care s-au îmbolnăvit sau au suferit de boală actinică și de alte boli provocate de radiație în urma avariei de la Cernobîl;
 - persoanele cu dizabilități în privința cărora este stabilit raportul de cauzalitate dintre survenirea dizabilității și avaria de la CAE Cernobîl, participanții la lichidarea consecințelor avariei de la CAE Cernobîl în zona de înstrăinare în anii 1986-1990;
 - salariații care au mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu au sancțiuni disciplinare (art.211);
 - salariații cărora le-au rămas cel mult 5 ani până la stabilirea pensiei pentru limita de vârstă.

- 3.13.** În circumstanțele de reducere a numărului angajaților sau a statelor de personal, angajatorul, conform legislației în vigoare (Codul Muncii, art.86, art.88, art.183, art.186), va informa Comitetul Sindical cu 3 luni înainte de demararea acestui proces și, concomitent, va negocia posibilitățile reale de plasare în câmpul muncii a salariaților disponibilizați. Reducerea în masă a salariaților are loc doar cu respectarea strictă a legislației în vigoare.
- 3.14.** Încetarea de către angajator a Contractului individual de muncă cu salariatul, membru de sindicat, poate fi realizată numai în condițiile respectării legislației și cu consimțământul Comitetului sindical, care va apăra drepturile și interesele salariaților expuse în prezentul Contract colectiv de muncă, în Convenția colectivă în domeniul Educației anii 2021-2025 (nivel de ramură) și în Convenția colectivă în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură).
- 3.15.** În circumstanțele în care angajatorul inițiază procesul de concediere a personalului didactico-științific acesta se va realiza, de regulă, la sfârșitul anului academic, excepție făcând persoanele angajate pe o perioadă determinată, care au dreptul de a ocupa un loc de muncă prin concurs și în conformitate cu legislația în vigoare.
- 3.16.** Semnarea unui contract individual de muncă cu persoanele pensionate, 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 sunt încadrate în câmpul muncii, se va realiza pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2) lit.a) din Codul Muncii.
- 3.17.** Concedierea salariaților, membri de sindicat, poate avea loc conform art.87 din Codul Muncii care prevede acordul preliminar în scris al organului sindical respectiv.
- 3.18. Drepturile și obligațiile salariaților Universității**
- 3.18.1 Salariații au următoarele drepturi de bază:
- a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea Contractului individual de muncă, în modul stabilit de Codul Muncii;
 - b) la muncă, conform clauzelor Contractului individual de muncă;
 - c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, protecția și igiena muncii;
 - d) la ridicarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea muncii prestate;
 - e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare (4 zile nelucrătoare), a concediilor anuale plătite;
 - f) la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
 - g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
 - h) la formare profesională continuă, specializare, recalificare și perfecționare, în conformitate cu Codul Muncii și cu alte acte normative;
 - i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - j) la participare în administrarea Universității, în conformitate cu Codul Muncii, Codul Educației și cu regulamentele instituționale;
 - k) la purtare de negocieri colective și încheiere a Contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;
 - l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
 - m) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă autorizată, în modul stabilit de Codul Muncii și de alte acte normative; ,
 - n) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative;

o) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.

3.18.2. Salariatul este obligat:

- a) să respecte cerințele Codului Educației, Codului Muncii, ale Convenției colective în domeniul Educației anii 2021-2025 (nivel de ramură) și Convenției colective în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură), deciziile Senatului USM, Regulamentul intern al USM, cerințele Contractului colectiv de muncă și ale Contractului individual de muncă;
- b) să respecte disciplina muncii, normele și regulile de protecție și securitate a muncii (în conformitate cu legislația în vigoare);
- c) să onoreze clauzele de proprietate intelectuală în conformitate cu prevederile Regulamentului referitor la obiectele de proprietate intelectuală create în cadrul exercitării atribuțiilor de serviciu, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.1609 din 31 decembrie 2003, cu modificările și completările ulterioare și cu Politica instituțională de proprietate și transfer tehnologic a Universității;
- d) să realizeze dispozițiile angajatorului și ale șefilor subdiviziunilor cu privire la atribuțiile de serviciu în limita competenței profesionale și conform fișei postului;
- e) să contribuie la promovarea imaginii USM și să respecte Codul de etică și integritate academică al USM;
- f) salariații angajați în subdiviziunile ce prevăd păstrarea datelor financiare (Planificare-Contabilitate, precum și cei din secția Resurse Umane) să respecte confidențialitatea indicilor de rețea și a altor finanțări în conformitate cu Legea contabilității, nr.13-XVI din 27.04.2007 (modificată prin LP 54 din 30.03.17), și a datelor cu caracter personal.

CAPITOLUL 4

Regimul de muncă și de odihnă

4.1. Durata săptămânii de lucru (zile, ore)

- 4.1.1. Administrația și Comitetul sindical creează și respectă cadrul normativ instituțional privind timpul de muncă, regimul de muncă, regimul de evidența a acestui prin intermediul Contractului individual de muncă, Contractului colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității și prin Metodologia de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic.
- 4.1.2. Durata timpului de muncă al salariaților în Universitate nu va depăși 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, iar pentru cadrele didactice – 35 de ore pe săptămână (norme prevăzute de lege), dar va devia în fiecare caz aparte, în funcție de postul pe care îl ocupă salariatul și de statutul personal – asistent, lector, conferențiar, profesor (art. 95, 96 și 298 din Codul Muncii).
- 4.1.3. Durata redusă a timpului de muncă (30-35 de ore) pe săptămână pentru anumite categorii de salariați nu poate depăși limitele stabilite în alin.(2)-(3) art.96 și în art.298 din Codul Muncii, precum și în pct.2 din Regulamentul privind retribuirea muncii pentru anumite categorii de salariați cărora li se stabilește durata redusă a timpului de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.1254 din 15.11.2004.
- 4.1.4. Categoriile de salariați cu durata redusă a timpului de muncă (30 - 35 de ore) pe săptămână sunt determinate după Lista-tip alcătuită în conformitate cu prevederile Hotărârilor Guvernului Republicii Moldova „Cu privire la aprobarea Listei-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare” nr.1487 din 31.12.2004, „Privind aprobarea Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit și durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar”, nr.1223 din 9.11.2004, „Despre aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru munca prestată în condiții nefavorabile” nr.1335 din 10.10.2002.
- 4.1.5. În perioada vacanțelor studenților durata timpului de muncă al personalului didactic poate fi stabilită conform unui orar adoptat de Angajator și coordonat cu Comitetului sindical.

4.1.6. 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 de ore pentru anumite categorii de salariați. (Lista beneficiarilor în Anexa 1).

4.1.7. 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 și în cazurile duratei săptămânii reduce a timpului de muncă de 35 sau 30 ore –respectiv, 148 ore și 126,8 ore.

4.2. Durata timpului de muncă în ajunul zilelor de sărbătoare

4.2.1. În temeiul art.111 din Codul Muncii, sunt stabilite următoarele zile de sărbătoare nelucrătoare plătite:

- a) 1 ianuarie – Anul Nou;
- b) 7 și 8 ianuarie – Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul pe stil vechi);
- c) 8 martie – Ziua internațională a femeii;
- d) prima și a doua zi de Paște conform calendarului bisericesc;
- e) ziua de luni la o săptămână după Paște (Paștele Blajinilor);
- f) 1 mai – Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii;
- g) 9 mai – Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei;
- g¹) 9 mai – Ziua Europei;
- h) 27 august – Ziua Independenței;
- i) 31 august – sărbătoarea „Limba noastră”;
- i¹) 25 decembrie – Nașterea lui Iisus Hristos (Crăciunul pe stil nou);
- j) ziua Hramului orașului Chișinău

4.2.2. În ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare, prevăzute în art.111 din Codul Muncii al Republicii Moldova, durata muncii personalului, membri ai sindicatului, se reduce cu 2 ore, iar în zilele de vineri, înaintea Paștelui și a Paștelui Blajinilor, precum și în ajunul Nașterii lui Isus Hristos (Crăciunul), durata timpului de lucru se va reduce cu 3 ore.

4.2.3. Prevederile pct.4.2.2, al prezentului Contract nu se răsfrâng asupra personalului căruia i s-a stabilit durata redusă a timpului de muncă (art.96 din Codul Muncii) și ziua de muncă parțială (art.97 din Codul Muncii), inclusiv în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.

4.3. Programul de lucru (pe ture de noapte etc.)

4.3.1. Programul muncii pe ture se aprobă de angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților, ținându-se cont de specificul muncii și se desfășoară în conformitate cu art.101,103 din Codul Muncii.

4.3.2. Munca pe ture se stabilește în fișele de post pentru următoarele categorii de angajați:

- a) laborant;
- b) paznic;
- c) portar;
- d) îngrijitor de încăperi de producție și de serviciu.

4.4. Munca la domiciliu

4.4.1. Salariați cu munca la domiciliu sunt considerate persoanele care au încheiat un contract individual de muncă privind prestarea muncii la domiciliu cu folosirea materialelor, instrumentelor și mecanismelor puse la dispoziție de angajator sau procurate din mijloace proprii.

4.4.2. Salariații cu munca la domiciliu cad sub incidența legislației muncii, cu particularitățile stabilite în art.290-292 din Codul Muncii.

4.5. Munca la distanță

4.5.1. Salariații pot să presteze munca la distanță. Munca la distanță reprezintă forma de organizare a muncii în domeniile de activitate, prin care salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice ocupației, funcției sau meseriei pe care o deține în alt loc decât cel organizat de angajator, folosind inclusiv mijloace din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor.

4.5.2. Salariații pot fi transferați la munca la distanță doar prin întocmirea unui ordin, fără a încheia un nou contract individual de muncă sau, în cazuri specifice, prin semnarea unui acord adițional la contractul

existent, care ar conține clauze de muncă la distanță în condițiile trecerii comune la autoizolare în situații excepționale.

4.5.3. Salariatul cu muncă la distanță se bucură de toate drepturile și garanțiile prevăzute de legislația în vigoare (art. 292¹-292⁵ din Codul Muncii).

4.6. Repausuri (zilnic, pentru masă, alimentarea copiilor)

4.6.1. Durata repausurilor se stabilește în conformitate cu Codul Muncii (art. 107-109).

4.6.2. În cadrul Universității se stabilește pauza de masă între orele 12.30 și 13.30 (pentru personalul administrativ și auxiliar care activează în regim de la 08.00 până la 17.00).

4.6.3. În caz de necesitate, unor subdiviziuni li se stabilește alt program al pauzei de masă, de cel puțin 30 de minute, în baza unui ordin emis de angajator.

4.6.4. Unuia dintre părinți (tutorelui) care au copii în vârstă de până la 3 ani i se acordă, pe lângă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului, în conformitate cu legislația în vigoare.

4.6.5. Femeilor gravide, membri de sindicat, Administrația este obligată să le acorde timp necesar pentru trecerea examenelor medicale prenatale – perioadă care se include în timpul de muncă.

4.6.6. Salariații au dreptul la un repaus, între 2 zile de muncă consecutive, care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive;

4.6.7. În fiecare săptămână, salariații au dreptul la 48 de ore consecutive de repaus, de regulă sâmbăta și duminica.

4.7. În cazul în care activitatea la locul de muncă nu poate fi întreruptă în zilele de sâmbătă și duminică, în cadrul comisiei paritare de la nivelul Universității se vor stabili condițiile în care zilele de repaus vor fi acordate în alte zile ale săptămânii.

4.8. Durata concediilor (Anexa 2, conform Convenției colective (nivel de ramură) pentru anii 2021-2025)

4.8.1. 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.

4.8.2. Cadrele didactice ale Universității beneficiază de un concediu de odihnă anual plătit cu durata de 62 de zile calendaristice (art. 299 din Codul Muncii).

4.8.3. Alte categorii de salariați ai Universității beneficiază de concediu de odihnă anual plătit, cu durata minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare (art. 112-119 din Codul Muncii).

4.8.4. Concediul de odihnă plătit se acordă anual conform programării prevăzute în art.116 din Codului Muncii. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic (Anexa 2).

4.8.5. Concediul de odihnă pentru primul an de muncă poate fi acordat salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă.

4.8.6. Persoanele angajate pe o perioadă determinată beneficiază de concediu anual plătit direct proporțional duratei perioadei de muncă în unitatea dată.

4.9. Concedii suplimentare

4.9.1. Salariații, membri de sindicat, beneficiază și de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite cu durata de:

- a) zile calendaristice – pentru activitate în condiții vătămătoare; nevăzătorilor, 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 invalid);
- b) 7 zile calendaristice – pentru personalul de conducere și de specialitate munca căruia implică eforturi psihoemoționale sporite (Anexa 2).
- c) 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;
- e) până la 4 zile lucrătoare - pentru președintele organului sindical, în scopul executării obligațiilor statutare.

- 4.9.2. Concediile indicate în subpunctul (1) lit. a), b), c) și e) se acordă salariatului concomitent cu concediul de odihnă anual, iar concediul prevăzut la lit. d) se acordă la cererea salariatului, cu prezentarea concomitentă a certificatului de naștere a copilului.
- 4.9.3. Cadrele didactice care îndeplinesc ore în zilele de repaus, sâmbăta și duminica, urmează a fi remunerate potrivit art.158 din Codul Muncii și Regulamentului instituțional cu privire la normarea activității științifico-didactice în cadrul Universității de Stat din Moldova din 28.06.2019.
- 4.9.4. Compensația pentru munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare se oferă:
- (1) Cu condiția plății salariului mediu pentru salariații specificați la art.111 alin.(1¹) din Codul Muncii, munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare este retribuită:
- salariaților care lucrează în acord – cel puțin în mărime dublă a tarifului în acord;
 - salariaților a căror muncă este retribuită în baza salariilor tarifare pe oră sau pe zi – cel puțin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi;
 - salariaților a căror muncă este retribuită cu salariu lunar - cel puțin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă și cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară.
- (2) La cererea scrisă a salariatului care a prestat munca în zi de repaus sau în zi de sărbătoare nelucrătoare, angajatorul poate să-i acorde o altă zi liberă care nu va fi retribuită.
- (3) Prevederile art.4.9.3 și 4.9.4 din prezentul Contract se răsfrâng și asupra personalului încadrat în activității metodice, de cercetare, transfer tehnologic, de creație artistică și sportivă.
- 4.9.5. Salariaților, care prestează munca în program de noapte, li se stabilește un adaos în mărime de cel puțin 0,5 din salariul tarifar (salariul funcției) pe unitate de timp stabilit salariatului (art.159 din Codul Muncii).
- 4.9.6. La prezentarea actelor respective, salariaților li se acordă concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare. Acest concediu se acorda strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă (Anexa 3).
- căsătoria salariatului sau a copilului salariatului – 3 zile lucrătoare;
 - nașterea sau înfierea unui copil – 2 zile lucrătoare;
 - decesul părinților, socrilor, soțului/soției, copilului, bunelilor, fraților/surorilor – 3 zile lucrătoare, în caz de necesitate (pentru a se deplasa la distanța de peste 300 km) – 5 zile lucrătoare;
 - părinților care au copii în clasele I-IV câte o zi la începutul și sfârșitul anului de studii;
 - jubileul salariatului (50, 60, 70, 75, 80, 85 de ani) – 1 zi lucrătoare;
 - încorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei – 1 zi lucrătoare;
 - atingerea vârstei de pensionare 1 zi lucrătoare;
 - la nașterea copilului, tatăl acestuia beneficiază de 3 zile lucrătoare, în primele 56 de zile de la nașterea copilului.
- 4.9.7. Salariații beneficiază de concedii suplimentare neplătite conform art.120, art.300 din Codul Muncii.
- 4.9.8. Perioada staționării activității unității, subdiviziunii, nu din vina salariaților, se include în vechimea în muncă, care oferă acestora dreptul la concediu.
- 4.9.9. 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.
- 4.9.10. Salariații beneficiază de concedii sociale în condițiile prevăzute de art.123-127 din Codul Muncii.
- 4.9.11. În cazul în care salariatul, aflat între unul din 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.
- 4.9.12. Membrul de sindicat, căruia i s-a acordat de către sindicat un bilet de tratament la o stațiune balneosanatorială, poate utiliza pentru perioada de tratament zile de concediu din contul anului următor.

4.10. Concedierea

4.10.1. Este interzisă concedierea salariaților:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
- b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

4.10.2. Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care salariața este însărcinată, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;
- h) pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;
- i) pe durata efectuării concediului de odihnă;
- j) pe durata rezervării postului didactic.

CAPITOLUL 5

Normarea și retribuirea muncii

- 5.1.** Subiecții care organizează salarizarea nu au dreptul să adopte în mod unilateral decizii privind problemele de salarizare, care ar cauza diminuarea mărimii salariului și a suplimentelor stabilite de legislație, Contractul individual de muncă și de Contractul colectiv de muncă.
- 5.2.** La stabilirea și achitarea salariilor nu se admite nicio discriminare pe criterii de vârstă, origine socială, situație familială, apartenență etnică, rasă, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală, precum și alte criterii.
- 5.3.** Mărimea salariului, condițiile și sistemele de salarizare se supun Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr.270 din 23.11.2018, și depind direct de cantitatea, calitatea și complexitatea lucrărilor ce revin funcției respective și de volumul de lucru efectuat, de condițiile de muncă, de calitățile personale și de profesionalismul salariatului.
- 5.4.** Mărimea salariului depinde de poziția angajatului/funcția conform Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova și de rezultatele muncii, conform calificării, pregătirii și competenței profesionale a angajatului, în baza complexității lucrărilor ce revin funcției respective, precum și de rezultatele economico-financiare ale Universității în ansamblu.
- 5.5.** Salariul se achită lunar, pentru luna precedentă, de regula până la data de 15 a lunii următoare prin virament la cardul bancar personal al angajatului. Angajatorul, păstrând confidențialitatea, asigură prin intermediul contabilității informațiile cu privire la mărimea și părțile componente ale salariului, expuse în fișele de salariu lunare ale fiecărui angajat.
- 5.6.** În scopul promovării calității muncii și cointeresării materiale, susținerii performanțelor angajaților și al sporirii calității și productivității muncii acestora, al dezvoltării inițiativei, păstrării și promovării prestigiului înalt al USM, se stabilesc sporurile de performanță în baza Regulamentului de stabilire a sporului de performanță a angajaților Universității, document aprobat de Senat și avizat de CDSI.
- 5.7.** Angajatorul și Comitetul sindical, în măsura posibilităților, vor stimula achitarea unui ajutor material pentru membrii de sindicat din contul veniturilor colectate sau din contul cotizațiilor sindicale în toate cazurile prevăzute de legislația în vigoare și regulamentele instituționale. Suma concretă va fi stabilită de Senat și de Comitetul sindical în temeiul prevederilor Convenției colective în domeniul Educației anii

2021-2025 (nivel de ramură pentru), art.32, și ale Convenției colective în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură), art. 32.

- 5.8.** Salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă beneficiază, în urma atestării locului de muncă, de un spor de compensare în mărimea prevăzută în art.19 al Legii 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și în Convenția colectivă (nivel național nr.1 din 3 februarie 2004). Condițiile de achitare a sporului cu caracter specific și funcțiile care beneficiază de acest spor sunt stabilite în Regulamentului de achitare a sporului cu caracter specific, aprobat de Senatul USM și avizat de CDSI.
- 5.9.** În temeiul alin.(3) art.31 din Codul Muncii, art.21 și 21¹ ale Legii 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, și ale Hotărârii Guvernului privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar– economică, nr.1234 din 12.12.2018, Universitatea poate acorda premii unice cuantumul cărora, în fiecare caz aparte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate, iar cuantumul premiilor unice acordate pe parcursul unui an nu va depăși 3 salarii de bază.
- 5.10.** Premii, sau ajutoare materiale, pentru toate categoriile de salariați membri de sindicat, pot fi acordate în temeiul reglementărilor actelor interne în limita veniturilor proprii acumulate sau din contul mijloacelor financiare ale sindicatelor în temeiul prevederilor Convenției colective în domeniul Educației anii 2021-2025 (nivel de ramură pentru), art.32, și ale Convenției colective în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură), art. 32.
- 5.11.** Premiile, ajutoarele materiale, înlesnirile și alte avantaje pentru salariați membri de sindicat, se vor repartiza în baza demersurilor conducătorilor de subdiviziuni și aprobate de către Senatul USM. Acestea vor fi achitate din contul mijloacelor colectate disponibile ale USM în funcție de situația economico-financiară a angajatorului.
- 5.12.** La încheierea activității de muncă a salariatului – membru de sindicat, Angajatorul, în funcție de situația economico-financiară a Universității, poate acorda acestuia o indemnizație unică în mărimea unui salariu mediu lunar. Îndemnizația se acordă în cazurile de concediere prevăzute în alin.(1), lit.b), c), y¹) din art.86, și alin.(1), lit.c) art.301 din Codul Muncii, precum și la demisionarea persoanelor cu o vechime de muncă de peste 25 de ani în Universitate (pentru fidelitate).
- 5.13.** O indemnizație unică, în funcție de situația economico-financiară a Angajatorului, se poate acorda:
- a) membrilor comisiilor și altor colaboratori ai Universității care au participat la elaborarea rapoartelor de autoevaluare în vederea evaluării externe;
 - b) rectorului Universității la expirarea mandatului prin decizia Senatului;
 - c) alte indemnizații, decât cele menționate, pot fi acordate în baza deciziei unei comisii speciale a Administrației și a Comitetului sindical conform hotărârilor Senatului și legislației în vigoare (în limita posibilităților financiare).
- 5.14.** Cuantumul sporurilor pentru cumularea de profesii (funcții) vacante sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilesc de Părțile Contractului individual de muncă, însă nu poate depăși 100% din salariul tarifar (de funcție), în conformitate cu prevederile Codului Muncii. Plata sporului pentru cumularea de profesii (funcții) se efectuează fără restricții, în limitele mijloacelor destinate retribuirii muncii.
- 5.15.** Retribuirea muncii în caz de cumularea a profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale salariaților temporar absenți se realizează în condițiile art.156 din Codul Muncii.
- 5.16.** 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 normei didactice va fi păstrat, de regulă, volumul ei și principiul continuității de predare.
- 5.17.** În circumstanțele în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor pentru care au fost aprobate, acestea pot fi revizuite, fapt despre care salariatul este anunțat în scris, sub semnătură (cel puțin 2 luni înainte).

- 5.18. Rectorul, prorectorii Universității, cadrele didactice cu funcții de conducere din Universitate, de formare continuă pot desfășura activități didactice în timpul orelor de program în volum de până la 0,5 normă didactică.

CAPITOLUL 6

Cercetare și inovare

6.1. Parteneriatul social

6.1.1. Administrația și Comitetul sindical în limitele competențelor funcționale generează:

- a) asigurarea transparenței formării și gestionării bugetului consolidat, aferent cercetării și inovării;
- b) sporirea numărului, dar și a calității articolelor și materialelor publicate în reviste științifice internaționale de prestigiu;
- c) organizarea anuală a conferințelor științifice universitare ale corpului profesoral-didactic;
- d) cooperarea în vederea majorării alocațiilor financiare pentru domeniul cercetării și inovării;
- e) promovarea sporirii nivelului de calitate a muncii cercetătorului prin menținerea și dezvoltarea infrastructurii de cercetare, evaluarea activității cercetătorului în baza unor indicatori de performanță concludenți;
- f) organizarea concursurilor de evaluare a rezultatelor obținute (la diferite categorii, consacrate Zilei Științei) cu scopul motivării performanței în cercetare;
- g) asigurarea mobilității în caz de necesitate – promovarea accesării finalităților pentru cercetare prin proiecte/granturi științifice naționale și internaționale;
- h) organizarea conferințelor științifice tematice studentești;
- i) publicarea anuală a culegerilor științifice studentești (articole profesor-student);
- j) susținerea implementării rezultatelor științifice obținute de cercetători în economia națională, promovarea rolului cercetării în societate și a vizibilității rezultatelor științifice prin susținerea publicării rezultatelor științifice importante (și de popularizare a științei);
- k) contribuția financiară la editarea suporturilor de curs, a notelor de curs, precum și a lucrărilor științifice necesare procesului didactico-științific;
- l) asumarea obligațiilor privind protecția drepturilor și intereselor profesionale, social-economice și de muncă ale angajaților din domeniul cercetării, precum și identificarea, examinarea problemelor existente în domeniul cercetării și inovării, sesizând organele statale respective (Convenția colectivă în domeniul Cercetării, anii 2021-2025, nivel de ramură);
- m) Comitetul sindical al Universității va acorda ajutoare materiale pentru organizarea conferințelor științifice universitare naționale, meselor rotunde, seminarelor de instruire, diverselor ateliere etc. – 500 lei, iar pentru cele cu participare internațională – 1000 lei;
- n) Comitetul sindical va acorda ajutoare materiale membrilor de sindicat pentru susținerea tezelor de doctor în științe – 500 lei, iar pentru susținerea tezelor de doctor habilitat – 1000 lei;
- o) Comitetul sindical, la propunerea facultăților și a structurilor universitare din domeniul cercetării și inovării, va acorda anual ajutoare materiale de Ziua Științei cadrelor didactico-științifice, membri de sindicat, care au obținut performanțe științifice.

6.2. Reglementări în stabilirea raporturilor de muncă

- 6.2.1. Încadrarea în câmpul muncii a personalului din domeniul cercetării și inovării se efectuează prin negocierea și încheierea contractului individual de muncă la care se anexează fișa postului;
- 6.2.2. Norma de cercetare cuprinde activități specifice, stabilite în fișa individuală a postului de către Angajator;
- 6.2.3. Cercetătorii științifici vor fi angajați în câmpul muncii în rezultatul concursului proiectelor naționale/internaționale, granturilor individuale sau a contractelor de prestare a serviciilor de cercetare științifică, pe durata realizării proiectului, grantului, contractului pe baza CIM, negociat și semnat de Angajator.
- 6.2.4. Doctoranzii cu frecvență la zi și postdoctoranzii pot fi angajați în proiectele de cercetare în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

CAPITOLUL 7

Condițiile de muncă și protecția muncii

- 7.1.** Administrația și Comitetul sindical, prin intermediul Biroului securitate și protecția muncii, se obligată să ia măsurile necesare pentru asigurarea unor condiții normale (inofensive) de lucru, în scopul reducerii nocivităților, prevenirii accidentelor de muncă conform Legii securității și sănătății în muncă, nr.186-XVI din 10.07.2008, și Cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova „Cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate în muncă”, nr. 353 din 5.05.2010.
- 7.2.** În acest scop și în temeiul Convenției colective în domeniul Educației anii 2021-2025 (nivel de ramură), art.36 pct.(1) și Convenției colective în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură), art.36 p.(1), activitatea Părților contractante va fi orientată spre alocarea a cel puțin 2% din fondul de salarizare a Universității pentru realizarea adecvată a securității și sănătății în muncă, inclusiv în condiții de forță majoră.
- 7.3.** Angajatorul își asumă responsabilitatea de a crea condiții favorabile și optime de activitate la locurile de muncă a angajaților în limita resurselor financiare disponibile și de a dota locurile de muncă cu utilajul modern necesar conform standardelor europene.
- 7.4.** Administrația și Comitetul sindical:
- a) vor monitoriza activitatea tuturor subdiviziunilor, laboratoarelor, atelierelor experimentale, a Bibliotecii Centrale, Centrului editorial-poligrafic, serviciului ingineresc, a serviciilor tehnice, de deservire și auxiliare, a orașelului studentesc referitor la crearea condițiilor de muncă, inclusiv în situații de forță majoră (asigurarea cu echipament special – dezinfectant, mască, mănuși, respectarea legislației în domeniul securității și sănătății în muncă în conformitate cu cerințele Comisiei Naționale Extraordinare pentru Sănătate publică);
 - b) vor asigura informarea și instruirea salariaților din sectoarele concrete de activitate în problemele de securitate și sănătate în muncă în situații de forță majoră.
 - c) vor elabora Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă aflate în condiții grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare din cadrul USM pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare (a se vedea Anexa 4);
 - d) vor organiza evaluarea locurilor de muncă nu mai rar decât o dată la 5 ani realizând și activitățile necesare pentru ca acestea să corespundă întocmai normelor și regulilor de protecție a muncii (conform Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr.1335 din 10.10.2002);
 - e) vor înregistra și vor analiza accidente de muncă determinând în mod concret metodele și formele de prevenire a acestora realizând recuperarea prejudiciilor lucrătorilor accidentați în conformitate cu actele normative în vigoare;
 - f) vor optimiza activitatea Comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, precum și a Comisiei pentru evaluarea locurilor de muncă, achitând reprezentanților lucrătorilor în comitet ore destinate activității acestora, stabilind costul orei de lucru în dependență de salariul mediu lunar al persoanei respective (Anexa 2 la Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.95 din 05.02.2009, modificată la 02.10.2020);
 - g) vor organiza examene medicale gratuite salariaților în corespundere cu modul stabilit de organele de ocrotire a sănătății și vor achita serviciile medicale prestate;
- 7.5.** Angajatorul va transfera primele de asigurare obligatorie de asistență medicală conform Legii cu privire la mărimea, modul și termenele de achitare a primelor de asigurare obligatorie de asistență medicală, nr. 1593 din 26-12-2002, și altor acte normative din domeniu.
- 7.6.** Salariații vor fi asigurați cu instrucțiunile-cadru necesare pentru securitate și sănătate în muncă privind anumite tipuri de activitate.
- 7.7.** Salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă vor fi asigurați cu mijloace individuale de protecție (inclusiv pandemice), în conformitate cu legislația în vigoare.
- 7.8.** Pentru salariații care activează în condiții nocive vor fi stabilite sporuri de compensare (conform Convenției colective în domeniul Educației anii 2021-2025 (nivel de ramură) (Anexa 4).

- 7.9. Pentru salariații care activează 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.
- 7.10. Angajatorul va asigura temperatura aerului la posturile de lucru în încăperi în limitele termice minime admise de 18°C, iar în limitele maxime admise de 32°C.
- 7.11. La locurile de muncă unde temperatura aerului depășește *constant* 30°C, se va asigura apă carbogazoasă salină $\left(\frac{1gNaCl}{1000ml}\right)$ sau minerală în cantitate de $\frac{2000 + 4000ml}{persoana / schimb}$, distribuită la temperatura de 16+18°C. La locurile de muncă cu temperatura aerului joasă (sub 5°C) va fi asigurat ceai fierbinte în cantitate de $\frac{500 + 1000ml}{persoana / schimb}$.
- 7.12. Părțile vor elabora anual un plan de protecție și prevenire a accidentelor ce va cuprinde un complex de măsuri cu caracter tehnico-sanitar și organizatoric, fiind evaluate și aspectele legate de necesitatea de a preveni riscurile profesionale în condițiile de activitate a cadrelor didactice, non-didactice, manageriale, a salariaților auxiliari, asigurarea acestora cu echipamente individuale de protecție (mască, mănuși etc.).
- 7.13. Vor fi organizate seminare de instruire a șefilor de subdiviziuni și a liderilor sindicali, de informare a membrilor de sindicat privind actele reglatorii în domeniul securității și sănătății în muncă.
- 7.14. Va fi monitorizat procesul privind stabilirea și achitarea sporurilor de compensare pentru salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă (salarii, timp de muncă redus, echipament pandemic, concediu).

CAPITOLUL 8

Formarea profesională

- 8.1. Salariatul are dreptul să beneficieze de cursuri de formare profesională continuă în conformitate cu Codul Muncii și cu alte acte normative.
- 8.2. Angajatorul asigură accesul la oportunități adecvate de formare continuă în conformitate cu prevederile art. 212-221 din Codul muncii al Republicii Moldova
- 8.3. Angajatorul va crea condiții pentru formarea continuă a salariaților cu alocarea mijloacelor financiare în conformitate cu prevederile art.213 din Codul Muncii (dar nu mai puțin de 2% din fondul de salarizare al unității) – în limita surselor alocate.
- 8.4. Angajatorul va acoperi cheltuielile financiare ale programelor/stagiilor de formare continuă, inițiate de USM, conform Planului de formare continuă a personalului didactic și non-didactic, aprobat de senatul Universității. Gratuitatea stagiilor de formare continuă urmează a fi asigurată în baza celor 2% din fondul de salarizare al Universității în temeiul art.213 pct.3 din Codul Muncii.
- 8.5. Angajatorul va asigura finanțarea delegării cadrelor didactice/manageriale la stagiile de formare profesională continuă în temeiul art. 124 alin. 1) lit. b) din Codul educației, în baza celor 2% din fondul de salarizare al Universității în temeiul art. 213 din Codul Muncii (în limita mijloacelor disponibile).
- 8.6. Cadrele didactice, didactico-științifice și alte categorii de salariați au dreptul la formare profesională și formare profesională continuă, conform art.214 din Codul Muncii. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională, adiționale la Contractul individual de muncă.
- 8.7. În cazul în care participarea cadrelor didactice, didactico-științifice și a altor categorii de salariați la stagiile de formare profesională este inițiată de USM, toate cheltuielile aferente sunt suportate de către aceasta.
- 8.8. Universitatea va contribui la finanțarea editării materialelor didactice (manuale, note de curs, suporturi de curs, ghiduri metodice etc.) elaborate de cadrele didactice și didactico-științifice în procesul realizării planului editorial, aprobat de Senat.
- 8.9. La Universitate, cadrele didactice au acces la studiile de doctorat (Ciclul III) care reprezintă prima etapă a carierei științifice. Pentru activitatea de pregătire doctorală, studentul-doctorand se află sub autoritatea conducătorului de doctorat (a ambilor conducători de doctorat, în cazul cotutelei), fiind ajutat de comisia de îndrumare, de Consiliul Științific și de directorul Școlii doctorale.

- 8.10.** În activitatea didactică studentul-doctorand se află sub autoritatea titularului de curs. Norma didactică maximă a unui student-doctorand înmatriculat la forma cu frecvență și angajat ca asistent universitar nu poate depăși 25% din norma didactică a asistentului universitar.
- 8.11.** Cadrele didactico-științifice pot realiza cercetări științifice fundamentale și aplicative avansate în cadrul programelor de postdoctorat. La Universitate această activitate este realizată conform formulei: economie competitivă=inovare+transfer tehnologic+cercetare performantă, direct proporțională cu o educație de calitate.
- 8.12.** Postdoctorandul, pe durata realizării programului de postdoctorat, se poate încadra, prin cumul, în funcția de cercetător științific/cadru didactico-științific la USM, în conformitate cu prevederile legislației în domeniul muncii.
- 8.13.** Administrația facilitează, în măsura posibilităților, perfecționarea cadrelor didactice în centrele științifice din țară și de peste hotare, susținând mobilitatea academică a cadrelor didactice pentru promovarea inovării și transferului tehnologic la USM. Concomitent, sunt organizate cursuri, seminare, stagii pentru personalul administrativ-gospodăresc și auxiliar.
- 8.14.** Angajatorul, în limita posibilităților financiare:
- va facilita formarea continuă a cadrelor didactice în centrele academice, științifice de formare continuă din țară și de peste hotare, prin achitarea cursului și/sau deplasării aferente;
 - va contribui la finanțarea organizării cursurilor de formare continuă în incinta Universității cu invitarea formatorilor de peste hotarele Republicii Moldova, în conformitate cu Planul de formare continuă a personalului didactic și non-didactic, aprobat de Senatul Universității;
 - va asigura formarea competențelor psihopedagogice ale cadrelor didactice tinere prin înscrierea acestora la Programul de formare continuă „Modulul Psihopedagogic”, cu durata de un an, prin alocarea surselor financiare din fondul de salarizare al unității.
- 8.15.** Salariaților, care își fac studiile la cursurile de formare continuă, li se va garanta păstrarea salariului mediu la locul de muncă de bază.

CAPITOLUL 9

Asigurarea condițiilor pentru activitatea organelor sindicale

- 9.1.** Angajatorul recunoaște activitatea Organizației sindicale în conformitate cu legislația în vigoare, statutul Federației Sindicale a Educației și Științei, Convenția colectivă în domeniul Educației anii 2021-2025 (la nivel de ramură), Convenția colectivă în domeniul Cercetării anii 2021-2025 (la nivel de ramură), actele normative naționale în vigoare și cu convențiile Organizației Internaționale a muncii ratificate de Republica Moldova.
- 9.2.** Universitatea va asigura gratuit Organizația sindicală cu spațiu, mobilier necesar pentru desfășurarea activității, tehnică de calcul, precum și cu resurse internet și mijloace telefonice de comunicare.
- 9.3.** Angajatorul se obligă să respecte drepturile salariaților la constituirea și activitatea organizației sindicale și la alegerea liberă a reprezentanților acesteia.
- 9.4.** Angajatorul se va reține de la sancțiuni disciplinare și nu-i va concedia pe cei care au fost aleși în organele sindicale timp de 2 ani după expirarea mandatului (art.388 alin.(4) din Codul Muncii, respectându-se modul general de concediere și cu acordul preliminar în scris al organului sindical ierarhic superior.
- 9.5.** În conformitate cu art.86 alin.(1) lit.y¹), art.301 alin.(1) lit.c) din Codul Muncii, concedierea sau încetarea Contractului individual de muncă cu angajații, președinți ai birourilorlor sindicale, poate fi efectuată doar la expirarea mandatului de alegere a acestora în funcția sindicală.
- 9.6.** Comitetul sindical va putea utiliza, cu titlu gratuit, baza materială cu destinație cultural-sportivă, care constituie proprietatea Universității, pentru acțiuni organizate de Organizația sindicală, dacă acestea vor fi libere de alte activități desfășurate în cadrul Universității.
- 9.7.** În scopul realizării sarcinilor statutare și a drepturilor sindicale, reprezentanții aleși în organele de conducere ale Organizației sindicale vor avea permisiunea (cu menținerea salariului mediu) de a participa la ședințe, seminare, conferințe, congrese convocate de către organul sindical ierarhic superior.

9.8. Promovarea imaginii organizației sindicale și activitatea de informare a membrilor de sindicat

- 9.8.1. Actualizarea sistematică a paginii „Comitetul sindical al salariaților” a site-ului www.usm.md
- 9.8.2. Publicarea materialelor privind activitatea sindicală a Universității în ziarele „Vocea poporului”, „Făclia”, în buletinul informativ „Lumina”, pe sit-ul Universității.
- 9.8.3. Promovarea realizărilor Universității și ale organizației sindicale în cadrul emisiunii TV „Dialog social”, publicarea în rețelele de socializare și/sau în mass-media a materialelor informative și omagiale privind diverse evenimente și date importante din viața Universității și a facultăților.
- 9.8.4. Informarea obiectivă și operativă a organelor sindicate ierarhic superioare și a partenerilor organizației sindicale despre realizările obținute, inclusiv despre revendicările social-economice.
- 9.8.5. Elaborarea unor pliante reprezentând realizările organizației sindicale a Universității.
- 9.8.6. Participarea Comitetului sindical în promovarea imaginii Universității în cadrul campaniei „Abiturient” și în organizarea evenimentului tradițional „Ușile deschise” pentru absolvenții liceelor și colegiilor din țară și de peste hotare.

CAPITOLUL 10

Dispoziții finale

- 10.1. Prezentul Contract intră în vigoare la data semnării de către Rectorul Universității și Președintele Comitetului sindical al salariaților.
- 10.2. Comitetul sindical se obligă să prezinte Contractul colectiv de muncă în instanțele sindicale ierarhic superioare și să informeze Inspekția muncii în termenul stabilit.
- 10.3. Realizarea prevederilor Contractului colectiv de muncă se examinează la ședințele comune ale Administrației (Senat sau Consiliul de administrație) și ale Comitetului sindical.
- 10.4. Rectoratul și Comitetul sindical, în baza unei înțelegeri reciproce, sunt în drept să completeze conținutul Contractului colectiv de muncă în baza modificărilor din Codul Muncii, din Codul Educației, din Legea sindicatelor etc.
- 10.5. Rectoratul și Comitetul sindical se obligă să asigure condiții favorabile pentru aplicarea deplină a Contractului colectiv de muncă.
- 10.6. Cu trei luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentului Contract colectiv de muncă, Rectoratul și Comitetul sindical se obligă să inițieze negocieri în vederea prelungirii acestuia sau încheierii unui nou Contract colectiv de muncă.
- 10.7. Controlul privind realizarea prevederilor Contractului colectiv de muncă revine Părților contractante.

Rectorul Universității de Stat
din Moldova

Dr., conf. univ., SAROV Igor

Semnat
la 16 iunie 2021



Președintele Comitetului sindical

Dr. CHILARI Efim



**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**

Nr.	Nr. grupei de bază sau codul ocupației	Denumirea grupei de bază sau a ocupației
1.	5120	Bucătar
2.	818206	Operator în sala de cazane
3.	313106	Mașinist la cazane
4.	912104	Cameristă, lenjereasă, femeie de serviciu
5.	962403	Fochist
6.	962911	Portar
7.	933306	Hamal
8.	962908	Paznic (portar)
9.	311313	Tehnician-electrician
10.	311402	Dispecer la telecomunicații
11.	432201	Dispecer
12.	311605	Laborant la analiză chimică
13.	432103	Magazioner
14.	515302	Intendant imobil
15.	532104	Infirmier / infirmieră
16.	962902	Garderobier
17.	962919	Ușier
18.	834305	Liftier
19.	962916	Supraveghetor noapte (învățământ)
20.	313103	Mașinist (fochist) în sala de cazane

Ministrul Educației, Culturii și Cercetării

Președintele Consiliului General al Federației Sindicale a Educației și Științei

Durata concediului de odihnă anual al salariaților din sistemul educațional

Denumirea instituției și funcției	Concediu de bază /zile calendaristice	Concediu suplimentar/ zile calendaristice
1. Creșă, grădiniță de copii, centru comunitar de educație timpurie Director, educator, cadru didactic de sprijin, conducător muzical, logoped, psiholog, psihopedagog, metodist, surdopedagog, tiflopedagog, oligofrenopedagog	42	7
Instituțiile preșcolare cu regim special, grupe cu regim special (în grădinițe), director, director adjunct, psiholog, educator, educator-metodist, conducător muzical, conducător de cultură fizică, surdopedagog, defectolog, logoped, tiflopedagog oligofrenopedagog	62	
2. Școală primară, gimnaziu, liceu, școală profesională, colegiu, centru de excelență, instituție specială, școală auxiliară Director, director adjunct (activitate didactică, de instruire și educație, de producere), șef secție, învățător, profesor, cadru didactic de sprijin, asistent didactic, logoped, psiholog, psihopedagog, conducător de cerc, pedagog social, educator, maistru-instructor, instructor, maistru, metodist, șef cabinet logopedic, surdo(tiflo) oligofrenopedagog, conducător muzical, dirijor cor, dirijor orchestră	62	
3. Instituțiile extrașcolare și de sport (școală sportivă, centru de creație, club sportiv, Centrul Republican pentru Copii și Tineret și Centrul Național de Educație prin Artă) Director, director adjunct, șef secție, profesor, conducător artistic, conducător de cerc, maistru-instructor, dirijor, maestru de cor, maestru de balet, maestru de concert, regizor, acompaniator, conducător artistic, psiholog, metodist, antrenor-instructor, antrenor	28	14
4. Centrul Republican de Asistență Psihopedagogică, Serviciul local de asistență psihopedagogică		
a) Director, șeful Serviciului, șef adjunct, șef secție	28	14
b) psiholog, psihopedagog, psihopedagog special, pedagog, logoped	62	
c) Kinetoterapeut	28	7
5. Universitate, academie de studii, institut, școala superioară Rector, prorector, președintele consiliului științific, decan, prodecan, șef de catedră/departament/secție, lector universitar, conferențiar universitar, profesor universitar, asistent universitar, formator, maestru de concert, maistru de instruire, antrenor, pedagog social, cercetător științific, cercetător științific superior, coordonator principala	62	
Prorector în problemele de gospodărie și construcții, consilier al rectorului	28	7
Conducător (șef) al departamentului, secției, serviciului, laboratorului, de doctorat și secundariat, secretar științific, secretar responsabil, metodist	28	7
Director de observator, al grădinii botanice, al teatrului, de orășel studentesc, conducător de birou studentesc de cercetări și de alte birouri similare; șef de internat, șef de stație, de pregătire științifică (serviciu, birou, bază), de laborator de instruire, de cancelarie, de muzeu, de vivariu, de cabinet, de atelier (de producție, de instruire), de teren experimental, de pepinieră, de clinică veterinară, de secție cultura semințelor, director al clubului sportiv, șef de stat-major al apărării civile, maistru	28	7
6. Instituțiile de învățământ de formare continuă Director, director adjunct pe instruire și cercetare, cadre didactice	62	
Cadre științifice		
– cu grad științific doctor habilitat	42	7

– cu grad științific doctor în științe	36	7
– fără grad științific	30	7
– șef departament, de laborator, specialist, operator	28	7
7. Organul local de specialitate în domeniul învățământului	35	
Director, director adjunct, inspector, specialist, în cazul în care vechimea în serviciul public depășește 5 ani, 10 ani, 15 ani concediul de odihnă plătit se mărește respectiv cu 3, 5, 7 zile calendaristice		
specialist (personal contractual)	42	
8. Personal didactic auxiliar, personal nedidactic (administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire)	28	7
Director șef al bibliotecii, adjunctul lui, bibliotecar, bibliograf, bibliograf principal, șef de oficiu, metodist, custode de fonduri, șef de filmotecă, fonotecă		
Metodist, metodist curator	28	7
Coordonator, redactor-șef, redactor, reporter, corector	28	7
Jurist, jurist consultant	28	7
Acompaniator	28	7
Inspector de toate tipurile	28	7
Șef de laborator, laborant de toate tipurile, laborant superior	28	7
Director adjunct pe gospodărie, șef de gospodărie, șef al subdiviziunii, specialist	28	7
Contabil-șef, adjunctul lui, contabil, contabil superior, contabil coordonator, economist statistician, economist, casier contabil, statistician, normator, casier	28	7
Inspector extrașcolar, instructor animator, informatician	28	7
Dactilografă, secretar dactilografa, secretară stenografică, stenografistă, translator, operator, specialist la biroul de multiplicare, secretar grefier, grefier, secretar-referent	28	7
Mașinist pentru spălarea hainelor	28	
Maestru de balet, de cor, de ansamblu de scenă, maestru, maestru pentru confecționarea și reparația mobilei, maestru al atelierului, maestru de instruire, maestru-șef al atelierului	28	7
Metrolog	28	7
Conducător artistic (de ansamblu muzical, de dans, de cerc etc.)	28	7
Lucrător pentru deservirea și reparația curentă a clădirii	28	
Dispecer, expeditor	28	7
Garderobier	28	
Fochist, operator în sala de cazane	28	
Sobar	28	
Îngrijitor clădiri, îngrijitor încăperi de serviciu, femeie de serviciu	28	7
Cusătoreasă (reparația hainelor)	28	
Măturător	28	
Spălătoreasă, băiaș	28	
Paznic (portar)	28	
Ușier	28	
Lucrător auxiliar	28	
Lenjereasă	28	7
Cameristă	28	
Cizmar-confecționar încălțăminte la comandă, cizmar-reparator încălțăminte	28	
Cazangiu	28	
Infirmieră	28	
Medic-șef, medic, felcer, asistent medical, soră medicală, masor, kinetoterapeut	28	7
Șef cancelarie, arhivă, arhivar	28	7
Vizitiu	28	
Grădinar-livădar (cultivator de legume și fructe)	28	

Magaziner depozit de substanțe chimice, magaziner secția comerț și desfacere, șef depozit, șef adjunct, depozitar, agent de aprovizionare	28	7
Costumier	28	
Administrator	28	7
Parchetar	28	
Șef de birou, cabinet, serviciu, atelier	28	7
Consultant principal	28	7
Șef de observator astrofizic, inginer pentru deservirea telescopului	28	7
Fotolaborant, fotograf	28	7
Decorator	28	7
Pictor	28	7
Zugrav	28	
Legător, poligrafist, tăietor de hârtie	28	
Director de muzeu	28	7
Șef bază de odihnă, sportivă	28	7
Director casă de cultură	28	7
Electrician radist, lucrător de scenă	28	7
Programator	28	7
Intendent, șeful căminului, administrator de patrimoniu, intendent imobil	28	7
Inginer de toate specialitățile, inginer-șef, inginer-programator	28	7
Electrician, lucrător tehnic	28	
Operator tehnic, operator	28	
Meșter-acordor de instrumente muzicale	28	7
Bucătar sef	28	7
Bucătar, bucătar auxiliar, spălător veselă	28	
Lucrător pentru deservirea și reparația curentă a clădirilor, lăcătuș, instalator tehnică sanitară, lăcătuș-reparator, dulgher, instalator electric (reparația și întreținerea utilajului electric), maistru reparații	28	
Agronom	28	7
Frizer	28	
Tehnician	28	
Conducător auto, șofer, șef parc de mașini	28	7
Conducător de scuter	28	7
Lemnar, tâmplar	28	
Tehnician pentru deservirea și reparația mijloacelor tehnice didactice	28	7
Zootehnician	28	7
Medic veterinar	28	7
Mecanic	28	
Dădacă, ajutor de educator	28	7
Asistentul educatorului	28	7

Ministrul Educației, Culturii și Cercetării

Președintele Consiliului General al Federației Sindicale a Educației și Științei

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

<i>În caz de:</i>	
– Căsătorie a salariatului	3 zile
– Căsătorie a copilului salariatului	3 zile
– Înfierea copilului	2 zile
– Deces al părinților, socrilor, soțului/soției, copilului, bunelor, 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
– Incorporare în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei	1 zi
– Jubileu / aniversare a salariatului (30, 40, 50, 60, 70 ani)	1 zi
– Atingere a vârstei de pensionare	1 zi
– Tatăl copilului nou-născut	3 zile, în primele 56 de zile calendaristice de la nașterea copilului

Ministrul Educației, Culturii și Cercetării
Președintele Consiliului General al Federației Sindicale a Educației și Științei

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

Capitolul I

Nr. d/o	Cod	Denumirea lucrărilor și/sau locurilor de muncă
	K.73.	A. Lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare
1.	K.73.A.001	Aplicarea învelișurilor de peliculă, executarea proceselor de afânare și decapare a materialelor și plășilor ceramice și a semiconductoarelor
2.	K.73.A.002	Aplicarea manuală pe suprafață a soluției de tencuială, drișuirea manuală a suprafeței
3.	K.73.A.003	Asigurarea și efectuarea lecțiilor în bazinele de înot închis
4.	K.73.A.004	Cercetarea și confecționarea aliajelor speciale din prafuri refractoare (greu fuzibile): carbide, silicide, boride, fosfide și altor articole fabricate pe bază de metale rare
5.	K.73.A.005	Confecționarea negativelor și diapozitivelor și confecționarea complexă a clișeelor
6.	K.73.A.006	Confecționarea și prelucrarea copiilor și formelor de tipar pentru toate tipurile de tipar
7.	K.73.A.007	Confecționarea și vulcanizarea compozițiilor elastomerice și din latex; lucrările cu cleiuri, cauciucuri și alți compuși adezivi cu utilizarea substanțelor chimice cu gradul 2-4 de pericol
8.	K.73.A.008	Corectarea, paginarea și montarea negativelor și a diapozitivelor
9.	K.73.A.009	Dereticarea încăperilor în care se execută lucrări prevăzute în compartimentul A al prezentei Liste-tip
10.	K.73.A.010	Deservirea cuptoarelor tehnologice funcționând cu combustibil lichid și solid
11.	K.73.A.011	Deservirea instalațiilor din cazangeriile care utilizează cărbunile și păcura, a fântânilor și rețelelor de canalizare
12.	K.73.A.012	Deservirea instalațiilor frigorifere ce funcționează cu amoniac, clor și alți agenți pe bază de substanțe chimice cu gradul 2-4 de pericol
13.	K.73.A.013	Deservirea instalațiilor rețelelor termice „Boyer” în secții (ateliere), cazangerii
14.	K.73.A.014	Deservirea mijloacelor de măsurare, a elementelor sistemelor de control și dirijare (a instalațiilor și reglatoarelor automate, a instalațiilor de protecție tehnologică, de blocaj al semnalizării etc.) în secții (ateliere), cazangerii, camere de alimentare cu combustibil
15.	K.73.A.016	Difuzarea adausurilor în materialele semiconductoare cu utilizarea difuzanților gazoși, lichizi și solizi
16.	K.73.A.017	Efectuarea lucrărilor de analiză, sinteză, prelucrare, ambalare, turnare a operațiilor de încărcare-descărcare etc. cu utilizarea substanțelor chimice și nocive cu gradul 2-4 de pericol
17.	K.73.A.018	Efectuarea lucrărilor la microscopie cu surse ultraviolete de lumină
18.	K.73.A.019	Elaborarea și confecționarea probelor experimentale ale noilor materiale de construcție și a semifabricatelor cu utilizarea substanțelor chimice nocive cu gradul 2-4 de pericol
19.	K.73.A.020	Exploatarea și reparația utilajului cu utilizarea substanțelor chimice nocive cu gradul 2-4 de pericol

20.	K.73.A.023	Încărcarea acumulatorilor
21.	K.73.A.024	Lucrările cu granitul (cioplirea, fețuirea, polizarea) la prelucrarea granitului, a marmurii și a altor materiale organice și neorganice
22.	K.73.A.025	Lucrările cu utilizarea reactivelor chimice și cu depozitarea (păstrarea) lor
23.	K.73.A.026	Lucrările cu utilizarea substanțelor chimice toxice
24.	K.73.A.027	Lucrările de clorare a apei, de pregătire a soluțiilor dezinfectante și utilizarea lor
25.	K.73.A.028	Lucrările de montaj radio cu utilizarea canifoliului și ferului clorat
26.	K.73.A.030	Lucrările de fețuire cu utilizarea acizilor, a rășinilor epoxidice și sintetice de alte tipuri, conținând substanțe chimice nocive cu gradul 2-4 de pericol, precum și a masticului pe bază asfaltată și bituminoasă
27.	K.73.A.031	Lucrările de îngrijire a copiilor în condițiile lipsei de ape ducte, a canalizației; de organizare a regimului de alimentare în lipsa mijloacelor de mecanizare
28.	K.73.A.032	Lucrările de pregătire a clișeelor și formelor de tipar adânc
29.	K.73.A.033	Lucrările de pregătire a formelor pentru tipar și la mașini de imprimat de orice tip
30.	K.73.A.034	Lucrările de reglare manuală la repararea benelor și altor detalii ale automobilelor cu aplicarea abrazivelor
31.	K.73.A.036	Lucrările de stingere a varului, inclusiv lucrările experimentale în afara încăperilor
32.	K.73.A.038	Lucrările legate de spălatul manual al veselei, al utilajului tehnologic cu utilizarea acizilor, alcaliilor și altor substanțe chimice
33.	K.73.A.039	Lucrările manuale de încărcare-descărcare
34.	K.73.A.040	Lucrările pentru obținerea imprimărilor de probă și a formelor tiparului plat, tipărirea lucrărilor cu un tiraj redus
35.	K.73.A.041	Lucrările pentru spălatul manual al rufelor cu utilizarea dezinfectanților și a detergenților sintetici
36.	K.73.A.042	Lucrările reprografice la aparate de copiere cu lumină și alte aparate de multiplicare
37.	K.73.A.043	Lucrul cu aliajul tipografic
38.	K.73.A.044	Lucrul cu culturi vii (inclusiv în laboratoare)
39.	K.73.A.045	Lucrul cu plitele fierbinți, la role și cuptoare de copt și prăjit
40.	K.73.A.046	Lucrul de falțuire a producției tipărite
41.	K.73.A.047	Lucrul în depozitele de cărți ale bibliotecilor instituțiilor de învățământ, publice și în arhive
42.	K.73.A.048	Lucrul în instituțiile de tratament și învățământ pentru copiii cu dereglări ale sistemului nervos central, ale aparatului locomotor, cu tuberculoză și cu boli spinale și arsuri
43.	K.73.A.050	Lucrul la mașinile linotip și cele tipografice
44.	K.73.A.051	Lucrul la monitoarele mașinilor electrice de calcul, computere, aparate de multiplicare
45.	K.73.A.052	Lustruirea articolelor cu utilizarea cercurilor de pâslă, bumbac etc., precum și cu utilizarea pânzei abrazive (glasapirului)
46.	K.73.A.056	Prelucrarea materialelor fotografice și cinematografice color, a materialelor de filmare aeriană și cosmică, lucrările legate de suprasolicitarea vederii la alcătuirea hărților și planurilor geografice, topografice și tematice generale
47.	K.73.A.057	Prelucrarea metalului prin tăiere la agregate pentru prelucrarea metalelor cu încălzirea concomitentă a fabricatelor cu plasmă (prelucrarea plasmă mecanică) și laser
48.	K.73.A.58	Prelucrarea prin tăiere a aliajelor din plumb și cositor și a grafitului
49.	K.73.A.059	Prelucrarea termică în căzi și cuptoare

50.	K.73.A.063	Sudarea detaliilor și articolelor (aliajului de lipit din plumb și cositor, cadmiu, indiu)
51.	K.73.A.066	Transportarea și turnarea masei de talaș și ciment în forme
52.	DA.15.A.200	Curățirea sacilor foști în uz
53.	DA.15.A.201	Deservirea transportului nemecanizat
54.	DA.15.A.202	Fierberea materiei prime și a produselor în cazane de fiert deschise cu încărcarea și descărcarea manuală a pastei din fierbătoare
55.	DA.15.A.205	Încărcarea și descărcarea manuală a cuptoarelor pentru biscuiți și a cuptoarelor intermitente
56.	DE.22.A.007	Confecționarea negativelor și a diapozitivelor în secțiunile de forme
57.	DE.22.A.017	Executarea lucrărilor de pregătire (triturare, corectare), alcătuire a vopselelor pentru imprimarea tirajului, care conțin compuși din plumb sau crom, coloranți de anilină, benzen, xilen, toluen
58.	DE.22.A.024	Lăcuirea și gumarea la mașini a tipăriturilor
59.	DE.22.A.033	Lucrări de peliculară la mașini a tipăriturilor și copertelor
60.	DJ.28.A.009	Ascuțirea sculelor la discuri abrazive în procedeu uscat
61.	E.40.A.021	Reparația conductelor termice și a instalațiilor rețelelor termice
62.	E.40.A.026	Deservirea utilajului la centralele termice în secțiunile de pregătire a prafului și la livrarea combustibilului
63.	E.40.A.030	Lucrări de curățire a cazanelor de încălzit apă și a cazanelor de abur
64.	E.40.A.034	Transportarea manuală a combustibilului în cazangerii și pregătirea lui pentru ardere
65.	E.41.A.009	Deservirea, reparația radiatoarelor (lipirea și spoirea)
66.	E.41.A.011	Efectuarea lucrărilor la descărcarea coagulanților, lucrări de acoperire
67.	E.41.A.015	Inspectarea și revizia tehnică a rețelelor de alimentare cu apă și canalizare și a instalațiilor acestora
68.	E.41.A.017	Lucrări de remediere și reconstrucție la deservirea rețelelor și instalațiilor de alimentare cu apă și canalizare
69.	E.41.A.025	Spălarea manuală a salopetelor
70.	F.45.A.020	Lucrări de zugrăvire cu aplicarea lacului de asfalt și a lacului cu uscare în cuptor în încăperi închise, cu aplicarea nitrocoloranților și lacurilor care conțin benzen, toluen, alcooluri compuse și alte substanțe chimice vătămătoare, precum și pregătirea componentelor pentru aceste vopsele
71.	F.45.A.033	Stingerea varului
72.	H.55.A.001	Brutar, cofetar și muncitori ocupați nemijlocit la cuptoarele pentru prepararea produselor de cofetărie și la cuptoarele electrice
73.	H.55.A.002	Bucătar ocupat la prepararea termică a bucatelor
74.	H.55.A.006	Magaziner și muncitori ce efectuează păstrarea produselor alimentare în camere frigorifice
75.	H.55.A.010	Muncitori la bucătărie ce efectuează tranșarea și filetarea cărnii, peștelui: curățarea și tăierea cepei, pîrlirea păsărilor
76.	N.85.A.002	Case internat psihoneurologice și case internat pentru copii cu defecte în dezvoltarea mintală
77.	N.85.A.005	Centre, școli, sanatorii, secții și alte subdiviziuni de plasament și reabilitare, instruire pentru copii cu afecțiuni ale sistemului central nervos și dereglări ale aparatului locomotor și alte defecte ale dezvoltării fizice, cu tulburări de vorbire și de vedere, surdomuți etc.
78.	N.85.A.024	Spitale (secții), dispensare, laboratoare (grupuri de specialiști), case de copii, creșe și grădinițe, școli-internate, sanatorii etc., în care personalul medical, specialiștii de alte profesii, muncitorii sunt antrenați în deservirea bolnavilor de tuberculoză și ftziopneumologie
79.	0.93. A.015	Completarea loturilor de producție de lenjerie murdară și trierea ei
80.	0.93. A.016	Întinderea manuală a lenjeriei în secțiunile (sectoarele) de uscare

81.	O.93.A.017	Pregătirea soluțiilor de spălare
82.	O.93.A.018	Repararea și întreținerea utilajului electric și tehnologic în spălătorii
83.	O.93.A.019	Spălatul lenjeriei la mașini de spălat (cu excepția mașinilor automate cu comandă programată) cu utilizarea detergenților și preparatelor chimice
84.	0.93. A.021	Stoarcerea lenjeriei în centrifuge
B. Lucrări cu condiții de muncă deosebit de grele și deosebit de vătămătoare		
85.	K.73.B.001	Dereticarea încăperilor unde au loc lucrări prevăzute în compartimentul B al prezentei Liste-tip
86.	K.73.B.002	Dozimetria radiației laserului
87.	K.73.B.003	Efectuarea lucrărilor cu utilizarea suprafeței deschise a mercurului: polarografia, titrarea amperometrică, electroliză preparativă de catozi de mercur etc., repararea dispozitivelor umplute cu mercur
88.	K.73.B.004	Lucrările cu instalațiile dispozitive radioizotopice staționare și portative
89.	K.73.B.006	Lucrările cu utilizarea substanțelor radioactive neacoperite (prelucrarea, păstrarea, ambalarea, transportarea etc.)
90.	K.73.B.007	Lucrările cu utilizarea substanțelor toxice de gradul I de pericol, inclusiv a substanțelor cu proprietăți cancerigene, mutagene, fibrogene etc.
91.	K.73.B.008	Lucrările de efectuare a controlului radiometric
92.	K.73.B.010	Lucrările de selectare a probelor conținând substanțe radioactive, analiza lor
93.	K.73.B.011	Lucrul în laboratoarele toxicologice cu substanțe toxice
94.	K.73.B.013	Sfredelirea manuală în locurile de accesibilitate redusă a orificiilor (șanțurilor, nișelor) în construcțiile de beton armat, spargerea manuală a construcțiilor din beton și beton armat
95.	K.73.B.014	Verificarea și gradarea instalațiilor, dispozitivelor și aparatajului cu utilizarea surselor de radiație ionizate

NOTĂ:

1. Lista-tip este alcătuită în conformitate cu prevederile Hotărârilor Guvernului Republicii Moldova nr.1487 din 31.12.2004 „Cu privire la aprobarea Listei-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare”, nr.1223 din 9.11.2004 „Privind aprobarea Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit și durata zi lei de muncă redusă a personalului medico-sanitar”, nr.1335 din 10.10.2002 „Despre aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru munca prestată în condiții nefavorabile”.
2. În cazul când o anumită lucrare nu este indicată în prezenta Listă-tip, compensările necesare se acordă conform Listei-tip, aprobate prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1487 din 31 decembrie 2004.
3. Poziția „K.73.A.051 lucrul la monitoarele mașinilor electrice de calcul și computere, aparate de multiplicare” se referă numai la muncitorii și specialiștii, obligațiunile funcționale ale cărora prevăd lucrul permanent și direct cu aceste dispozitive (operator introducere, validare și prelucrare date, operator la calculatoare și calculatoare electronice; operator în sistemul editorial computerizat; operator lucrări cu programa „Redactor” și programe similare; programator; inginer de sistem în informatică) și nu se referă la specialiștii din alte domenii de activitate, care utilizează computerul doar ca instrument auxiliar.

Capitolul II**Nomenclatorul profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit și durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar****(Hotărârea Guvernului Republicii Moldova, nr. 1223 din 09.11.2004)**

Nr. d/o	Denumirea unităților, subdiviziunilor, profesiilor și funcțiilor	Durata concediului suplimentar în zile calendaristice	Durata zilnică redusă a timpului de muncă în săptămâna de muncă de cinci zile lucrătoare (ore)
	Unități (saloane, cabinete) ale asistenței sociale, scoli (clase), scoli-internat (grupe), creșe, grădinițe (grupe), case (grupe), centre de plasament și reabilitare pentru copii cu dificultăți cerebrale și mintale.		
1.	Conducător și adjunct de instituție.	14	8
2.	Medic, personal medical mediu, inclusiv asistentele medicale șefe, personal medical inferior	18	7
3.	Psiholog, asistent social	11	7
4.	Personal pentru deservirea bolnavilor (bufetier, ospătar, băiaș, îngrijitor al încăperilor, dădacă)	18	7
5.	Soră-economă, responsabilă de lenjerie	14	7
6.	Garderobier	7	
7.	Șef al practicii de producere	7	7
8.	Instructori: în muncă, ergoterapie, instruire în producere, organizator cultural, acompaniator	18	7
9.	Conducător muzical (lucrător), educator, conducător al cercurilor instituțiilor de asistență socială	18	7
10.	Infirmieră	7	7
11.	Metodist de gimnastică curativă	18	7
12.	Frizer	11	7

13.	Bibliotecar	11	7
14.	Salariați ai contabilității	7	
15.	Muncitori: montor, operator, lăcătuș, sudor, șofer, bucătar, care lucrează permanent la plită, tractorist, vulcanizator, îngrijitor al teritoriului	7	
16.	Medic, personal medical mediu și inferior din unități (saloane, cabinete) medico-sanitare, asistență socială și învățământ pentru copii cu handicap fără dereglări mintale	7	7

Ministrul Educației,
Culturii și Cercetării

Președintele Consiliului General
al Federației Sindicale a Educației și Științei

**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 și Hotărârii Guvernului Republicii Moldova privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică, nr.1234 / 2018.
2. Prezentul Regulament stabilește modul de premiere a salariaților din instituțiile educaționale (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, ca reprezentant al salariaților. Stimularea muncii conducătorilor unităților se stabilește de către organul ierarhic superior.
5. Stimularea muncii personalului se efectuează în scopul cointeresării salariaților în sporirea eficienței și calității muncii, gradului de pregătire profesională, aplicării în muncă a rezultatelor științifice, a 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, elaborarea 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:
 - 2.1. desfășurare a activității profesionale ineficiente;
 - 2.2. încălcare a disciplinei de muncă cu aplicarea sancțiunii disciplinare;
 - 2.3. comitere de către cadrul didactic a unei fapte imorale, incompatibile cu funcția deținută (abuz și neglijare a copiilor, elevilor și studenților, implicarea lor în acțiuni politice);
 - 2.4. încălcare gravă, repetată pe parcursul unui an a Statutului unității.

Capitolul III

Ajutorul material

1. Ajutorul material din contul organului sindical se acordă membrilor de sindicat, în caz de:
 - tratament costisitor și îndelungat;
 - dizabilitate;
 - situație materială gravă;

- deces sau decesul rudelor de gradul I;
 - calamități naturale, incendii.
2. Drept temei pentru examinarea subiectului privind acordarea ajutorului material, servesc:
 - cererea personală;
 - adeverința cu privire la daunele provocate de calamitate/incendiu;
 - alte certificate și documente confirmatoare.
 3. Mărimea concretă a ajutorului material se stabilește de către Comitetul sindical. Angajații din învățământul universitar pot beneficia de ajutor material în mărimea unui 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 regulamentele aprobate de FSEȘ.

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.

Ministrul Educației, Culturii și Cercetării

Președintele Consiliului General al Federației Sindicale a Educației și Științei