

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



**CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ  
Administrație - Comitetul Sindical al Salariaților  
Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău  
pentru perioada 2022-2025**

**Chișinău 2022**

## CUPRINS

<b>I</b>	<b>Dispoziții generale .....</b>	<b>3</b>
<b>II</b>	<b>Obligațiile și drepturile generale ale Părților în cadrul parteneriatului social .....</b>	<b>3</b>
<b>III</b>	<b>Reglementări în stabilirea raporturilor de muncă .....</b>	<b>6</b>
<b>IV</b>	<b>Timpul de muncă și timpul de odihnă .....</b>	<b>12.</b>
<b>V</b>	<b>Normarea și plata muncii .....</b>	<b>14</b>
<b>VI</b>	<b>Condițiile de muncă. Securitatea și sănătatea la locul de muncă .....</b>	<b>17</b>
<b>VII</b>	<b>Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților în reglementarea activității organelor sindicale .....</b>	<b>18</b>
<b>VIII</b>	<b>Dispoziții finale .....</b>	<b>18</b>
	<b>Anexe .....</b>	<b>20</b>

## I. Dispoziții generale

1. În temeiul drepturilor garantate de Constituția Republicii Moldova, Codul Muncii (*în continuare CM*) și Codul Educației (*în continuare CE*) al Republicii Moldova, **Părțile semnatare:** Administrația Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău (*în continuare Universitate*) și Comitetul Sindical al Salariaților Universității (*în continuare CSS*) au negociat prezentul Contract Colectiv de Muncă (*în continuare CCM*).
2. Prezentul CCM este actul juridic care reglementează raporturile de muncă și cele conexe și are drept scop asigurarea realizării, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților, membri ai Federației Sindicale a Educației și Științei și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.
3. Prezentul CCM este elaborat în conformitate cu Legea sindicatelor RM, Convenția colectivă încheiată la nivel de ramură (publicat în MO nr. 332-342 din 11.12.2020) pe anii 2021-2025, Hotărârea Guvernului nr. 1234/2018 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică; Codul Educației al Republicii Moldova și alte acte legislative și normative care conțin norme de dreptul muncii, instrumentele internaționale la care Republica Moldova este parte, Codul Muncii al Republicii Moldova,
4. Părțile recunosc egalitatea și împuternicirile Comisiei pentru Dialog social, formată din reprezentanții angajatorului și salariaților și asigură executarea obligatorie a înțelegerilor și își asumă responsabilitatea pentru toate obligațiile stipulate în prezentul CCM.
5. Noțiunea **angajator** desemnează: Administrația Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău, fiind reprezentată de către Rector;
6. Noțiunea **salariat-membru de sindicat** desemnează persoana fizică ce prestează o muncă pentru și sub autoritatea angajatorului, în schimbul unui salariu, în baza unui contract individual de muncă (*în continuare CIM*) și se află la evidență în organizația sindicală primară, fiind reprezentat de CSS în persoana președintelui.
7. Prezentul CCM este încheiat pe o perioadă de 4 ani, de la data semnării (2022 – 2025). Sub incidența acestuia cad doar salariații care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocieri colective, să elaboreze și să încheie CCM în numele lor. (CM: art.33 (7))
8. Persoanele care nu sunt membri ai Federației Sindicale a Educației și Științei, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul CCM doar în cazul în care vor achita lunar Organizației Sindicale 1% din salariu. (CM: art.390 (5))

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

### 9. Părțile garantează:

#### 9.1. Participarea reprezentanților organizației sindicale în componența organelor și comisiilor de luare a deciziilor:

- a) senatului;
  - b) consiliului de administrație;
  - c) consiliului facultății;
  - d) comisiei de etică;
  - e) comisiei de concurs/atestare a personalului;
  - f) comisiei de evaluare a performanței;
  - g) comitetului pentru securitate și sănătate în muncă;
  - h) comisiei pentru repartizarea spațiului locativ în căminele Universității etc.
- 9.2. Participarea la elaborarea și actualizarea regulamentelor instituționale în domeniul raporturilor de muncă, normelor de muncă, retribuirii muncii, sănătății și securității la locurile de muncă.
  - 9.3. Efectuarea controlului asupra respectării regulamentelor instituționale și a deciziilor adoptate în Universitate.
  - 9.4. Asigurarea transparenței în formarea și executarea bugetului Universității.

- 9.5. Cooperarea financiară în organizarea activităților de interes comun vizând desfășurarea manifestărilor cultural-sportive.
- 9.6. Elaborarea propunerilor de stimulare a personalului didactic, științifico-didactic, didactic-auxiliar, nedidactic, alt personal administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire din Universitate.
- 9.7. Recunoașterea organizațiilor sindicale studențești ca subiect al autoguvernăței.
- 9.8. Dezvoltarea parteneriatului în cadrul comisiei pentru dialog social „angajator-salariați” din cadrul Universității.
- 10. Angajatorul se obligă să:**
- 10.1. Elaboreze acte instituționale proprii, în conformitate cu prevederile CM și CE.
- 10.2. Promoveze sporirea nivelului de calitate a muncii personalului științifico-didactic, didactic și nondidactic prin evaluarea activității, organizarea concursurilor, mobilităților, accesarea unor proiecte naționale și internaționale, popularizarea bunelor practici ale profesorilor performanți.
- 10.3. Responsabilizeze conducătorii subdiviziunilor să respecte drepturile salariaților. (CE: art.134, CM: art.9 și 10)
- 10.4. Informeze și consulte salariații referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul Universității.
- 10.4.1. Obligația informării vizează:
- evoluția activităților și situației economice;
  - structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă;
  - deciziile privind reducerea statelor, concedierile colective sau schimbarea proprietarului;** cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurii de reorganizare a Universității, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, angajatorul în exercițiu va informa în scris CSS referitor la: data sau data propusă a declanșării procedurii de reorganizare, a schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității; - motivele reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului; consecințele juridice, economice și sociale ale reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului Universității pentru salariați; (CM: art. 197<sup>1</sup>)
  - situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc. (CM: art. 42<sup>1</sup>)
- 10.4.2. Consultarea are loc:
- în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat;
  - în baza informațiilor transmise și a avizului pe care reprezentanții salariaților sânt în drept să-l formuleze în acest context;
- În procesul consultării membrii CSS se vor întâlni cu angajatorul și vor obține un răspuns motivat la orice aviz pe care îl vor formula. În cazul în care sânt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încât să ofere posibilitatea de a negocia și a ajunge la un consens cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare.
- În toate cazurile, prevăzute de Codul Muncii, angajatorul este obligat să consulte CSS prin a-l notifica și solicita opinia consultativă în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării. (CM: art. 42<sup>1</sup>)
- 10.5. Respecte legislația și clauzele CCM.
- 10.6. Respecte clauzele contractelor individuale de muncă.
- 10.7. Asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de protecție și igienă a muncii.
- 10.8. Asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă.

- 10.9. Asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit calificării, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare.
- 10.10. Aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere pentru toți salariații.
- 10.11. Asigure respectarea demnității în muncă a salariaților.
- 10.12. Asigure o plată egală pentru o muncă echivalentă.
- 10.13. Efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare.
- 10.14. Repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de CM, codul de Etică și de alte acte normative.
- 10.15. Aloce anual organizației sindicale **0,15%** raportat la fondul de salarizare (Convenția Colectivă art. 43) pentru procurarea foilor de tratament sanatorial pentru salariații-membri de sindicat, conform înscrierii în listă.
- 10.16. Respecte drepturile și garanțiile sociale ale salariaților:
- de a alege și utiliza atât tehnologiile didactice, manualele și materialele didactice aprobate de Ministerul Educației și Cercetării, cât și pe cele alternative, pe care le consideră adecvate realizării standardelor educaționale de stat;
  - de a alege și de a fi ales în organele de conducere, administrative și consultative ale Universității;
  - de a li se include în vechimea de muncă didactică activitatea didactică și de cercetare desfășurată anterior în cazul transferului la o instituție de învățământ care oferă programe de studii de alt nivel;
  - de a solicita concediu de odihnă anual în condițiile prevăzute de CM;
  - de a încheia, modifica, suspenda și desface CIM, în modul stabilit de CM;
  - de a i se achita la timp și integral salariul, în corespundere cu calificarea, complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
  - de a i se asigura un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de CCM și de convenția colectivă;
  - la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
  - la informare deplină și veridică despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
  - la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
  - la formare profesională continuă, calificarea, recalificarea profesională, în conformitate cu legislația în vigoare;
  - la libera asociere în scopul apărării drepturilor de muncă, a libertăților și intereselor legitime;
  - la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
  - la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, în modul stabilit de legislația în vigoare;
- 10.17. Întreprindă măsuri de prevenire a hărțuirii sexuale la locul de muncă; (CM: art. 10 (2) f<sup>3</sup>)
- 10.18. asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- 11. Angajatorul are dreptul să:**
- Încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de CM, prezentul CCM și alte acte normative.
  - Ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului.
  - Stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă.
  - Sancționeze disciplinar și material salariații în modul stabilit de legislația în vigoare.



- 11.5. Emită acte normative la nivel de unitate.
- 11.6. Creeze comisii pentru reprezentarea și apărarea intereselor sale.

**12. Salariații se obligă să:**

- 12.1. Îndeplinească obligațiile de muncă prevăzute de CIM.
- 12.2. Îndeplinească normele de muncă stabilite.
- 12.3. Respecte cerințele Regulamentului intern al Universității.
- 12.4. Respecte disciplina muncii.
- 12.5. Manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul.
- 12.6. Respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați.
- 12.7. Respecte cerințele de protecție și igienă a muncii.
- 12.8. Manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile Universității și ale altor salariați.
- 12.9. Informeze angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului Universității.
- 12.9. Îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă și de convențiile colective.

**13. Comitetul Sindical se obligă să:**

- 13.1. Protejeze drepturile și interesele profesionale, socio-economice și de muncă ale membrilor organizației sindicale conform legislației în vigoare.
- 13.2. Examineze și identifice problemele profesionale, socio-economice și de muncă existente în Universitate, sesizând Angajatorul.
- 13.3. Promoveze negocieri, medieri, concilieri în scopul soluționării conflictelor colective de muncă.
- 13.4. Acorde asistență, membrilor de sindicat în soluționarea litigiilor individuale de muncă.
- 13.5. Distribuie salariaților bilete de tratament balneo-sanatorial, precum și de odihna de vară a copiilor conform legislației în vigoare;
- 13.6. Aloce anual 2% din bugetul organizației sindicale a Universității pentru procurarea foilor de tratament sanatorial pentru membrii săi (conform regulamentului aprobat de Comitetul Sindical).

**Capitolul III. Reglementări în stabilirea raporturilor de muncă**

- 14. Încadrarea în muncă a personalului didactic, didactic-auxiliar, nedidactic, alt personal administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire se va realiza prin încheierea CIM în formă scrisă și emiterea în baza acestui contract a unui ordin. (CM: art.45 și 65) La CIM se anexează Fișa postului. La angajare conducătorul este obligat să familiarizeze salariatul-membru de sindicat cu Regulamentul intern al Universității, condițiile de muncă, cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de lucru, măsurile de securitate și sănătate în muncă și CCM.
- 15. În Universitate CIM poate fi încheiat, pe o perioadă nedeterminată (CM: art.54) cu personalul didactic auxiliar și nedidactic, sau pe o perioada determinată, ce nu depășește 5 ani, în cazurile enumerate de actele normative (CM: art.55) și alte norme. (CM: art. 297 (1))
  - 15.1. Temeiul legal al încheierii CIM pe durată determinată se indică în contract și poate fi încheiat în următoarele cazuri:
    - a) pentru perioada îndeplinirii obligațiilor de muncă ale salariatului al cărui contract individual de muncă este suspendat (cu excepția cazurilor de aflare a acestuia în grevă), sau pentru perioada în care el se află în concediu de odihnă anual (art.112), în concediu neplătit (art. 120), în concediu medical (art. 123), în concediu de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului (art.124), suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani (art. 126), salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate ( art.178), concediu de odihnă anual prelungit (art.299) și de lungă durată al cadrelor didactice și al cadrelor din organizațiile din sfera științei și inovării (art. 300);

- b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de până la 2 luni, precum și în cazul unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor climaterice, se pot desfășura numai într-o perioadă anumită a anului;
- c) pentru perioada formării profesionale a salariatului la o altă unitate;
- d) cu persoane care își fac studiile la ciclul I, II, III cu frecvență la zi;
- e) cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sânt încadrate în câmpul muncii - pe o perioadă de până la 2 ani, care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.68 alin.(1) și alin.(2) lit.a) a CM;
- f) cu cadrele didactice, didactico-științifice și științifice în baza rezultatelor concursului desfășurat în conformitate cu legislația în vigoare;
- g) la alegerea, pe o perioadă determinată a salariaților, în funcții electivă în autoritățile publice centrale și locale;
- h) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.

15.2. În Universitate se interzice încheierea CIM pe durată determinată în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată. (CM: art.54 (4)). În cazul angajării cadrelor didactice și științifico-didactice pe perioadă determinată, care include un an de studii, angajarea se efectuează în intervalul: 1 septembrie-31 august.

15.3. **Garanții pentru salariații angajați pe o durată determinată:**

- a) În Universitate este asigurat tratament egal al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații permanenți care prestează o muncă echivalentă: în calcularea vechimii de muncă necesară pentru ocuparea anumitor funcții; oportunităților de instruire; posibilității de a ocupa o funcție permanentă; acordarea sporurilor la salarii din surse bugetare și extrabugetare;
- b) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul Universității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. CM art. 55<sup>1</sup> (5)

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

15.5. În scopul protejării securității și sănătății salariaților în perioada declarării stării de urgență în sănătate publică salariaților Universității, activitatea cărora nu necesită prezența obligatorie, li se permite să presteze munca la distanță;

- a) Salariații cu munca la distanță se vor bucura de toate drepturile și garanțiile prevăzute de Codul Muncii;
- b) Salariații, care vor solicita permisiunea de a activa la distanță o perioadă ce va depăși 14 zile calendaristice, vor încheia un contract individual de muncă sau un acord suplimentar la contractul existent, care va conține clauze de muncă la distanță. CM art. 292<sup>1</sup> (2)
- c) Contractul individual de muncă/ acordul suplimentar la contractul existent privind munca la distanță va include clauze privind: perioada de prestare a muncii la distanță; programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului și privind modalitatea de realizare a controlului; modalitatea de evidență a orelor de muncă prestate de salariatul cu munca la distanță; condițiile privind suportarea cheltuielilor aferente activității în regim de muncă la distanță; CM art. 292<sup>3</sup> (2)
- d) Activitatea salariaților cu munca la distanță va fi monitorizată prin metode agreeate reciproc, inclusiv, prin mijloace de comunicare electronică.

15.6. CIM poate fi **suspendat**:

15.6.1. în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de:

- a) concediu de maternitate;
- b) boală sau traumatism;

- c) carantină;
  - d) încorporarea în serviciul militar în termen, în serviciul militar cu termen redus sau în serviciul civil;
  - e) forță majoră, confirmată în modul stabilit, ce nu impune încetarea raporturilor de muncă;
  - f) trimitere în instanța de judecată a dosarului penal privind comiterea de către salariat a unei infracțiuni incompatibile cu munca prestată, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
  - g) omitere, din vina salariatului, a termenului de trecere a controlului medical;
  - h) depistare, conform certificatului medical, a contraindicațiilor care nu permit îndeplinirea muncii specificate în contractul individual de muncă;
  - i) cerere a organelor de control sau de drept, conform legislației în vigoare;
  - j) prezentare la locul de muncă în stare de ebrietate alcoolică, în stare cauzată de substanțe stupefiante sau toxice, constatată prin certificatul eliberat de instituția medicală competentă sau prin actul comisiei formate dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților;
  - k) aflare în grevă, declarată conform legislației;
  - l) stabilire pe termen determinat a gradului de dizabilitate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale; precum și
  - m) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare. (CM: art. 76);
- 15.6.2. prin acordul părților, exprimat în formă scrisă, în caz de:
- a) acordare a concediului fără plată pe o perioadă mai mare de o lună;
  - b) urmare a unui curs de formare profesională sau de stagiere cu scoaterea din activitate pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice;
  - c) șomaj tehnic;
  - d) îngrijire a copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani;
  - e) detașare;
  - f) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare. (CM: art. 77);
- 15.6.3. din inițiativa salariatului în caz de:
- a) concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 4 ani;
  - b) concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de până la doi ani, conform certificatului medical;
  - c) concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități cu durata de până la 2 ani;
  - d) urmare a unui curs de formare profesională în afara unității, potrivit art.214 alin.(3);
  - e) ocupare a unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale;
  - f) neachitare sau achitare parțială, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii;
  - g) condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecției muncii;
  - h) din alte motive prevăzute de legislație. (CM: art. 78 (1));
- 15.6.4. din inițiativa angajatorului:
- a) pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condițiile legislației în vigoare.
  - b) din alte motive prevăzute de legislație (CM: art. 78 (2)).
- 15.7. Suspendarea contractului individual de muncă presupune suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor salariale (salariu, sporuri, alte plăți) de către angajator (CM: art. 75 (2)).

## 15.8.CIM poate înceta:

### 15.8.1.în circumstanțe ce nu depind de voința părților în caz de : (CM: art. 82)

- a) constatare a nulității contractului prin hotărâre a instanței de judecată – de la data rămânerii definitive a hotărârii respective, cu excepția cazurilor prevăzute la art.84 alin.(3);



- b) retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței) de activitate a unității – de la data retragerii acesteia;
  - c) retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acordă salariatului dreptul de a activa într-o anumită profesie, meserie sau de a efectua o anumită lucrare – de la data retragerii actului respectiv;
  - d) aplicare a pedepsei penale salariatului, prin hotărâre a instanței de judecată, care exclude posibilitatea de a continua munca la unitate - de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;
  - e) expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată – de la data prevăzută în contract, cu excepția cazului când raporturile de muncă continuă de fapt și nici una dintre părți nu a cerut încetarea lor, precum și a cazului prevăzut la art. 83 alin. (3);
  - f) finalizare a lucrării prevăzute de contractul individual de muncă încheiat pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;
  - g) încheiere a sezonului, în cazul contractului individual de muncă pentru îndeplinirea lucrărilor sezoniere;
  - h) forță majoră, confirmată în modul stabilit, care exclude posibilitatea continuării raporturilor de muncă;
  - i) restabilire la locul de muncă, conform hotărârii instanței de judecată, a persoanei care a îndeplinit anterior munca respectivă, dacă transferul salariatului la o altă muncă conform prezentului cod nu este posibil;
  - j) alte temeuri prevăzute la art.305 și 310.
- 15.8.2. prin acordul scris al părților (CM: art. 82<sup>1</sup>); Contractul individual de muncă poate înceta, în orice moment, prin acordul scris al părților.
- 15.8.3. Contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa salariatului:
- a) Salariatul are dreptul la demisie - desfacere a contractului individual de muncă, cu excepția prevederii alin.(4<sup>1</sup>), din proprie inițiativă, anunțând despre aceasta angajatorul, prin cerere scrisă, cu 14 zile calendaristice înainte. Curgerea termenului menționat începe în ziua imediat următoare zilei în care a fost înregistrată cererea.
  - b) În caz de demisie a salariatului în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de dizabilitate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituție de învățământ, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilități, cu alegerea într-o funcție electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate, cu încălcarea de către angajator a contractului individual și/sau colectiv de muncă, a legislației muncii în vigoare, angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept.
  - c) După expirarea termenelor indicate la alin.(1), (2) și (4<sup>1</sup>), salariatul are dreptul să înceteze lucrul, iar angajatorul este obligat să efectueze achitarea deplină a drepturilor salariale ce i se cuvin salariatului și să-i elibereze documentele de activitatea acestuia în unitate.
  - d) Alte prevederi legale.
- 15.9. Angajatorul este obligat să accepte demisia în termenul redus indicat în cererea depusă și înregistrată, la care se anexează documentul respectiv ce confirmă acest drept. (CM: art. 85 (2)), în caz de demisie a salariatului în legătură cu:
- a) pensionarea,
  - b) stabilirea gradului de dizabilitate,
  - c) concediul pentru îngrijirea copilului,
  - d) înmatricularea într-o instituție de învățământ,
  - e) trecerea cu traiul în altă localitate,
  - f) îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilități,
  - g) alegerea într-o funcție electivă,
  - h) angajarea prin concurs la o altă unitate,

- i) încălcarea de către angajator a contractului individual și/sau colectiv de muncă, a legislației muncii în vigoare.
- 15.10. Timp de 7 zile calendaristice de la data depunerii cererii de demisie, salariatul are dreptul să-și retragă cererea sau să depună o nouă cerere, prin care să o anuleze pe prima. În acest caz, angajatorul este în drept să-l elibereze pe salariat numai dacă, până la retragerea (anularea) cererii depuse, a fost încheiat un contract individual de muncă cu un alt salariat.(CM: art. 85 (5)).
16. Concedierea salariaților membri de sindicat se efectuează de către Angajator în condițiile CM: art.86 cu opinia consultativă a Comitetului Sindical Salariaților (CM: art.87)
- 16.1. **Concedierea se admite în următoarele cazuri:**
- a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (CM: art.63 (2), art. 86).
  - b) lichidarea unității;
  - c) reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate;
  - d) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare;
  - e) schimbarea proprietarului unității (în privința conducătorului unității, a adjuncților săi, a contabilului-șef);
  - f) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate sancțiuni disciplinare;
  - g) absența fără motive întemeiate de la lucru timp de 4 ore consecutive (fără a ține cont de pauza de masă) în timpul zilei de muncă; (CM: art.86(1)h)
  - h) comiterea de către salariatul care îndeplinește funcții educative a unei fapte imorale incompatibile cu funcția deținută (CM:86. (1) m));
  - i) aplicarea, chiar și o singură dată, de către un cadru didactic/științifico-didactic a violenței fizice sau psihice față de discipoli (CM: art.301);
  - j) semnarea de către angajat a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale Universității (CM:86. (1) o));
  - k) prezentarea de către salariat angajatorului, la încheierea contractului individual de muncă, a unor documente false (CM: art.57 (1)), fapt confirmat în modul stabilit;
  - l) încheierea, vizând salariații ce prestează munca prin cumul, a unui contract individual de muncă cu o altă persoană care va exercita profesia, specialitatea sau funcția respectivă ca profesie, specialitate sau funcție de bază (CM: art.273)
  - m) transferarea salariatului la o altă unitate cu acordul celui transferat și al ambilor angajatori;
  - n) pentru alte motive prevăzute de CM și de alte acte legislative.
- 16.2. **Nu se admite concedierea salariatului în următoarele cazuri:**
- a) perioada aflării lui în concediu medical;
  - b) în concediu de odihnă anual;
  - c) în concediu de studii;
  - d) în concediu de maternitate;
  - e) în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani;
  - f) în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani;
  - g) în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești;
  - h) precum și în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.
- 16.3. Fără opinia consultativă a CSS se **interzice concedierea:**
- a) salariaților membri de sindicat în cazurile stipulate în legislație (CM: art. 86 (1) c), e) și g));
  - b) persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază. CSS va comunica acordul sau dezacordul argumentat în scris privind concedierea salariatului în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul CSS se prezumă.
17. În caz de reorganizare a Universității **personalul poate fi redus.**
- 17.1. Procedura de reducere a personalului va fi organizată în condițiile legislației în vigoare. (CM: art. 88, 183 și 186)

- a) Rectorul va emite un ordin (dispoziție), motivat din punct de vedere juridic sau economic, cu privire la reducerea numărului sau a statelor de personal; (CM: art. 88 (1) a))
  - b) Rectorul va emite un ordin (dispoziție) cu privire la preavizarea, sub semnătură, a salariaților cu 2 luni înainte de reducerea numărului sau a statelor de personal. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, vor fi preavizate numai persoanele ale căror locuri de muncă urmează a fi reduse; (CM: art. 88 (1) b))
  - c) odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal, angajatorul va propune în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul Universității (cu condiția că astfel de loc de muncă (funcție) există, iar salariatul preavizat întrunește cerințele necesare pentru suplinirea acestuia); (CM: art. 88 (1) c))
  - d) vor fi reduse, în primul rând, locurile de muncă vacante; (CM: art. 88 (1) d))
  - e) vor fi desfăcute contractele individuale de muncă, în primul rând, cu salariații angajați prin cumul; (CM: art. 88 (1) e))
  - f) va fi acordat salariatului ce urmează a fi concediat o zi lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă, timp de 2 luni până la concediere; (CM: art. 88 (1) f))
  - g) se va adresa CSS în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea, în modul prevăzut de CM;
  - h) va prezenta, în modul stabilit, cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate;
- 17.2. În cazul în care reorganizarea Universității presupune reducerea în masă a locurilor de muncă, angajatorul va informa în scris, cu cel puțin 3 luni înainte, despre acest lucru CSS și va iniția negocieri în vederea respectării drepturilor salariaților. (CM: art. 185<sup>1</sup>(3)).
18. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru beneficiază salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă (CM: art. 183).
- 18.1. În cazul unei egale calificări și eficiențe a muncii, de dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru au:
- a) salariații cu obligații familiale, care întrețin două sau mai multe persoane și/sau o persoană cu dizabilități;
  - b) salariații în a căror familie nu sânt alte persoane cu venit de sine stătător;
  - c) salariații care au o mai mare vechime în muncă în unitatea respectivă;
  - d) salariații care au suferit în Universitate un accident de muncă sau au contractat o boală profesională;
  - e) salariații care își ridică calificarea în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate, fără scoatere din activitate;
  - f) participanții la acțiunile de luptă pentru apărarea integrității teritoriale și independenței Republicii Moldova;
  - g) inventatorii;
  - h) salariații care au mai multe stimulări pentru succese în muncă și nu au sancțiuni disciplinare;
  - i) salariații cărora le-au rămas cel mult 5 ani până la stabilirea pensiei pentru limită de vârstă.
- 18.2. În cazul când unele persoane corespund câtorva criterii, dreptul preferențial de a fi lăsați la lucru aparține persoanelor care corespund mai multor criterii în comparație cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferențial aparține persoanei care are o vechime în muncă mai mare.
19. Angajatorul acordă o indemnizație unică în mărimea unui salariu mediu lunar persoanei, o singură dată, la încheierea activității de muncă, în caz de:
- a) demisionare a pensionarilor;
  - b) demisionare a persoanelor cu o vechime în muncă de peste 25 ani în Universitate (pentru fidelitate);
  - c) încetare a contractului individual de muncă (CM: art.301, (1),c);



- d) încetare a contractului individual de muncă a conducătorilor instituției, prin decizia organului ierarhic superior. (Convenția colectivă art. 15)

#### Capitolul IV. Timpul de muncă și timpul de odihnă

20. Durata timpului de muncă a salariaților din Universitate se reglementează prin CM, CIM, CCM, Regulamentul intern al Universității și Regulamentul cu privire la normarea activității științifico-didactice, didactice în UPS „Ion Creangă” din Chișinău.
21. Durata normală a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână, de regulă cu 2 zile de repaus, una din ele fiind duminică,
- 21.1 În Universitate li se stabilește durata săptămânală redusă a timpului de muncă:
- salariaților cu vârstă cuprinsă între 16-18 ani - 35 ore (7 ore/zi);
  - salariaților care activează în condiții de muncă vătămătoare – 35 ore (7 ore/zi);
  - persoanelor cu dizabilități severe de gradul I și II – 30 ore (7 ore/zi);
  - cadrelor didactice, științifico-didactice – 35 ore (în medie 7 ore/zi);
  - personalului medical – 30-35 ore (6/7 ore/zi);
  - salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior – 35 ore (7 ore/zi).
- În situații excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective pot prevedea pentru unele categorii de salariați o altă durată a timpului de muncă. (CM: art. 95. (3))
- 21.2 Durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăși 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână. (CM: art. 100 (5))
22. În scopul stabilirii unor condiții optime de activitate, folosirii eficiente a timpului de muncă și timpului de odihnă a salariaților, se permite stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 ore. Cu acordul scris al părților se permite modificarea programului. (Anexa nr. 1)
23. În ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare (CM: în art. 111 (1 ianuarie – Anul Nou; 8 martie – Ziua internațională a femeii; 1 mai – Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii; 9 mai – Ziua Europei și Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei; 27 august – Ziua Independenței; 31 august – sărbătoarea „Limba noastră”; 14 octombrie - ziua Hramului or. Chișinău) durata muncii personalului se reduce cu **două ore**, cu excepția personalului căruia i s-a stabilit durată redusă a timpului de muncă, inclusiv și în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.
24. Durata muncii salariaților în ziua de vineri înaintea zilelor de sărbătoare nelucrătoare – Paștele, **Paștele Blajinilor, precum și în ajunul Nașterii lui Isus Hristos (24 decembrie și 6 ianuarie)** – se reduce cu **trei ore**.
25. Administrația va acorda femeilor însărcinate timp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă.
26. Salariații beneficiază de concediu de odihnă anual, concediu anual suplimentar plătit, concediu neplătit, concedii sociale, precum și de concediu de studii în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.
- 26.1. Salariaților li se acordă anual un **concediu de odihnă plătit**.
- a) Durata concediului de odihnă anual pentru salariați este de minim 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. (CM: art. 113 (1))
  - b) Cadrele didactice și științifico-didactice din Universitate beneficiază anual, la sfârșitul anului de studii, de un concediu de odihnă plătit cu durata de 62 de zile calendaristice; CM: art. 299 1) a)
  - c) Personalul de conducere al subdiviziunilor care asigură procesul didactic și de cercetare, precum și cercetătorii științifici - **membri de sindicat** – beneficiază de concediu de odihnă anual prelungit (Anexa 2)



- d) la programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de doleanțele salariaților cât și de necesitatea asigurării buneii funcționări a Universității;
  - e) concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice;
  - f) salariatul, aflat în concediu de odihnă, poate fi rechemat din concediu la serviciu numai cu acordul scris și în cazurile excepționale cu remunerare conform legislației. (CM: art. 122 (1));
  - g) compensarea prin bani a concediului nefolosit se admite doar în cazul suspendării sau încetării contractului individual de muncă;
  - h) persoanele angajate pe o perioadă determinată, inclusiv pensionarii, beneficiază de concediu anual plătit.
- 26.2. Angajații beneficiază de **concedii de odihnă anuale suplimentare plătite** cu durata de:
- a) 4 zile calendaristice – pentru activitate în condiții vătămătoare, persoane cu dizabilități de vedere severe, tineri în vârstă de până la 18 ani;
  - b) 4 zile calendaristice - unuia dintre părinți care au doi și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid);
  - c) 7 zile calendaristice – pentru personalul de specialitate – **membri de sindicat**, munca cărora implică eforturi sportive (Anexa nr. 2)
  - d) 3 zile lucrătoare pentru salariații-**membri de sindicat** care nu au fost în concediu de boală;
  - e) la prezentarea actelor respective salariaților **membri de sindicat** li se acordă concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zilele lucrătoare (Anexa nr. 3). Acest concediu, începând cu data indicată în cerere se acorda în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă,:
    - căsătoria salariatului sau căsătoria copilului salariatului – 3 zile;
    - înfierea copilului – 2 zile;
    - decesul soțului (soției),copiilor, părinților, socrilor, buneilor, fraților, surorilor: – 3 zile (în caz de necesitate de a se deplasa peste 300 km – 5 zile);
    - părinților, care au copii în clasele I - IV – câte o zi la începutul și sfârșitul anului de studii;
    - încorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei – 1 zi;
    - aniversarea salariatului (30, 40, 50, 60, 70, 80) – 1 zi;
    - atingerea vârstei de pensionare – 1 zi,
    - tatălui copilului nou-născut – 3 zile, în primele 56 de zile calendaristice de la nașterea copilului
- 26.3. Salariaților li se poate acorda **concedii suplimentare neplătite** conform (CM: art. 120), de până la 120 zile calendaristice, din motive întemeiate, cu consimțământul angajatorului.
- 26.4. Cadrelor științifico-didactice și didactice li se acordă, o dată la 10 ani de activitate pedagogică în Universitate, un **concediu cu durata de până la un an**, în modul și în condițiile stabilite în Carta Universității. (CM: art.300 (1))
- 26.5. Salariații beneficiază de **concedii sociale** în condițiile (CM: art. 123-127).
- a) concediul medical plătit se acordă tuturor salariaților în baza certificatului medical eliberat potrivit legislației în vigoare. (CM: art. 123);
  - b) concediul de maternitate, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului, până când copilul va împlini vârsta de 3 ani. Acest concediu se include în vechimea în muncă, inclusiv în vechimea în muncă specială, și în stagiul de cotizare.(CM: art. 124 (3));
  - c) concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit opțional, în baza unei cereri scrise, și de tatăl copilului, bunică, bunel sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum și de tutore.(CM: art. 124);
  - d) concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției). În lipsa locului de muncă anterior (funcției anterioare), persoanelor menționate li se acordă un alt loc de muncă echivalent (funcție echivalentă). (CM: art. 126);

- e) în baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, mama sau persoanele menționate pot să lucreze în condițiile timpului de muncă parțial, la domiciliu sau la distanță;
  - f) **concediul paternal.** Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal de 14 zile calendaristice. Concediul paternal se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 56 de zile de la nașterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului. Pe perioada concediului paternal, salariatul beneficiază de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decât mărimea salariului mediu convenit pentru perioada respectivă și care este achitată din fondul de asigurări sociale. (CM: art. 124<sup>1</sup>. (2) (3) (4));
  - g) salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopției (luării sub tutelă) și până la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua nașterii copilului (în caz de adopție a doi sau mai mulți copii concomitent – 70 de zile calendaristice), în baza unei cereri scrise, un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani și un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani.
  - h) **concediul parțial plătit și cel suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului pot fi solicitate și folosite integral sau pe părți, în baza unei cereri scrise a salariatului, în orice timp. În această perioadă, salariatul poate pleca în concediu sau reveni la serviciu ori de câte ori are nevoie și poate beneficia, de timp de muncă parțial.**(CM: art. 97).
  - i) în cazul în care salariatul aflat în unul dintre concediile pentru îngrijirea copilului dorește să **reînceapă munca înainte de expirarea termenului concediului, acesta va informa angajatorul în scris, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte, despre intenția sa.**
27. Salariatul poate beneficia de **timp de muncă parțial (muncă pe fracțiune de normă).**
- 27.1. Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți ale acestuia. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială. Retribuirea muncii se efectuează proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului făcut.(CM: art. 97 (2), (3)).
- 27.2. activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, inclusiv a stagiului de cotizare, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.(CM: art. 97<sup>1</sup> (2)).
- 27.3. Angajatorul va asigura accesul salariaților cu timp de muncă parțial la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională;
28. Salariatul poate beneficia de **program flexibil de muncă.**
- 28.1. Programul flexibil de muncă presupune un mod diferit de organizare a timpului de muncă față de regimul de muncă stabilit în cadrul Universității.
- 28.2. Programul flexibil de muncă se stabilește de către angajator de comun acord cu salariatul, cu monitorizarea de către angajator a timpului zilnic de muncă al salariatului.
- 28.3. De program flexibil de muncă beneficiază cadrele didactice, științifico-didactice și de cercetare.
- 28.4. Condițiile de activitate în cadrul programului flexibil de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă.
- 28.5. Durata zilnică a timpului de muncă poate fi împărțită în două perioade: o perioadă fixă, în care salariatul se află la locul de muncă, și o perioadă variabilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare. ( CM: art. 100<sup>1</sup> )

## Capitolul V. Normarea și plata muncii

29. Normarea și plata muncii în Universitate se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare.
30. Normarea activității didactice, științifico-didactice și de cercetare.
  - 30.1. Norma științifico-didactică se constituie din: activitatea didactică auditorială (contact direct cu studenții); activitatea didactică neauditorială; activitatea de cercetare, transfer tehnologic, de creație artistică și sportivă; activitatea metodică.
  - 30.2. Suma totală a orelor de muncă dintr-o normă științifico-didactică, realizată prin cumularea activităților menționate, este de 35 de ore pe săptămână.
  - 30.3. Senatul Universității stabilește diferențiat norma științifico-didactică, în baza regulamentului instituțional.
  - 30.4. Activitatea didactică auditorială a cadrelor didactice și științifico-didactice se reglementează prin orar/schema orară a lecțiilor.
  - 30.5. În perioada vacanțelor studenților, cadrele didactice și științifico-didactice vor desfășura activități metodice și de cercetare, conform planului individual, în baza unui orar stabilit la Catedră.
31. Pentru organizarea eficientă și calitativă a muncii, angajatorul, de comun acord cu organul sindical, va stabili prin ordin normele de muncă pentru toți salariații unității. Sarcina științifico-didactică stabilită anual la 1 septembrie, de regulă, nu se schimbă pe parcursul anului de studii. La repartizarea sarcinii didactice se va respecta, de regulă, principiul continuității de predare a disciplinelor.
32. În cazul în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor pentru care au fost aprobate, acestea pot fi revizuite, fapt despre care salariații se anunță cu cel puțin 2 luni înainte.
33. Normele de muncă a altor categorii de personal din Universitate se stabilesc în conformitate cu CM și Regulamentul intern al Universității.
34. Remunerarea muncii salariaților se efectuează în raport cu cantitatea, calificarea, competența profesională, vechimea în muncă, complexitatea lucrărilor ce revin postului ocupat. Părțile vor examina nivelul de salarizare a personalului și vor elabora propuneri de reformare a sistemului de salarizare din mijloace proprii.
35. Salariul se plătește nu mai rar decât o dată pe lună, până la data de 10, fiind transferat pe cardul bancar, cu condiția respectării prevederilor legale de către fondator.
36. Administrația va asigura angajații în mod obligatoriu cu bonuri salariale lunare cu descifrările respective. Eliberarea certificatelor de salariu va fi efectuată la solicitarea angajaților.
37. Indemnizația pentru concediul de odihnă se plătește cu cel puțin trei zile înaintea plecării în concediu persoanelor angajate pe contract de muncă pe perioadă determinată și personalului auxiliar, iar cadrelor didactice și științifico-didactice până la data de 10 iulie, cu condiția respectării prevederilor legale de către fondator.
38. Responsabil pentru plata corectă a muncii salariaților, la timpul stabilit în contractul colectiv de muncă, este contabilul-șef al Universității.
39. Salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă beneficiază, în urma atestării locului de muncă, de un spor de compensare, în mărimea prevăzută de legislație.
40. Salariaților ocupați la lucrări incluse în *Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare, aprobată prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.1487 din 31 decembrie 2004*, li se pot stabili sporuri pentru munca prestată în condiții nefavorabile. Sporurile se stabilesc în funcție de starea reală a condițiilor de muncă, stabilită după atestarea locurilor de muncă conform *Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.1335 din 10 octombrie 2002*, în mărimile prevăzute de Convenția colectivă (nivel național) nr.1 din 3 februarie 2004 „Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă”, Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.152 din 19 februarie 2004, după cum urmează:



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

41. În perioada staționării unității ce a survenit nu din vina salariaților, personalului i se păstrează salariul mediu. Modul în care salariații vor executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului se stabilește prin ordin.
42. Stimularea muncii salariaților și susținerea lor materială poate fi efectuată de către angajator, după onorarea obligațiilor contractuale către furnizori, în conformitate cu Regulamentul instituțional elaborat și aprobat cu consultarea organului sindical. Calculele vor fi efectuate în baza salariilor de funcție, ținându-se cont de majorările, sporurile și suplimentele stabilite în conformitate cu legislația în vigoare, precum și mijloacele economisite din fondul de retribuire a muncii.
- 42.1. Angajatorul are dreptul de a acorda salariaților din Universitate, premii unice și anual, ținând cont de sporurile și suplimentele prevăzute de legislație din sursele disponibile, după onorarea obligațiilor contractuale către furnizori. Premiile vor fi acordate, urmare a evaluării rezultatelor activității și vor fi alocate dacă rezultatele nu au reprezentat obiect de remunerare din alte fonduri decât cel de salarizare al Universității.
- 42.2. Pentru foștii salariați ai Universității - veterani în muncă, care au activat la universitate și au contribuit substanțial la evoluția universității, se va crea un fond special de mențiune cu ocazia unor sărbători.
- 42.3. Angajatorul va acorda salariaților la atingerea vârstei de 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 ani un premiu pentru merite în dependență de vechimea în muncă în cadrul Universității, după cum urmează:  
- 50, 55 ani - 0,5 salariu de funcție pentru vechime în muncă de peste 15 ani în cadrul Universității;  
- 60, 65 ani - 0,75 salariu funcție, pentru vechime în muncă peste 20 ani în cadrul Universității;  
- 70, 75, 80 ani - 1 salariu de funcție, pentru vechime în muncă peste 25 ani în cadrul Universității.  
- 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 ani – 0,25 salariu de funcție, dacă nu are vechimea de muncă corespunzătoare.
- 42.4. Comitetul sindical, va acorda **angajaților - membrilor de sindicat** la atingerea vârstei de 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 ani un suport material în conformitate cu decizia anuală a comitetului sindical.
43. În scopul stimulării activității cadrelor științifico-didactice, Angajatorul va acorda, conducătorilor de doctorat - angajați titulari ai Universității, **membri de sindicat**, și doctoranzilor - angajați titulari ai Universității, **membri de sindicat**, premii în cazul susținerii în termen a tezei de doctorat: conducătorilor / doctoranzilor 1500/ 3000lei;
44. Comitetul sindical va susține material doctoranzii **membri de sindicat** cu ocazia susținerii tezei, reieșind din posibilități la momentul examinării cererii.
45. Pentru a îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională a salariaților angajați pe durată determinată, angajatorul va facilita accesul acestora la oportunități adecvate de **formare profesională continuă** (CM: titlul VIII, art. 212)
- 45.2. Angajatorul va crea condiții necesare și va favoriza **formarea profesională continuă** a salariaților care urmează instruirea fără întreruperea activității. (CM: art. 213)
- 45.3. Angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, va întocmi și aproba anual planul de formare profesională.(CM: art. 212)



- 45.4. Angajatorul va aloca cel puțin 2% de la fondul de salarizare a Universității în scopul formării profesionale continue. Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, e alocate în acest scop vor fi fixate într-o decizie a subdiviziunii. (CM: art. 212)
- 45.5. Salariaților, care își fac studiile la cursurile de formare profesională continuă, inițiate de angajator (CM: art.212) li se garantează păstrarea salariului la locul de muncă.
- 45.6. Salariatul, care vine cu inițiativa participării la un stagiu de formare profesională cu scoatere din activitate, organizată în afara unității, depune o solicitare Administrației. Angajatorul va examina solicitarea scrisă a salariatului în comun cu reprezentanții salariaților, în termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării solicitării și va decide în ce condiții poate permite salariatului participarea la stagiu de formare profesională (CM: art. 214).
- 45.7. Salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi, în cadrul Universității. **Angajații - membri de sindicat și copiii acestora**, vor beneficia de o scutire în mărime de 50% de la taxa ciclul I,II și III de studii în Universitate.

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

- 46. Administrația are obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea unor condiții normale de lucru, în scopul reducerii nocivităților, prevenirii accidentelor de muncă conform Legii securității și sănătății în muncă Nr. 186-XVI din 10 iulie 2008 și Cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova Nr. 353 din 5 mai 2010.
- 47. **Părțile se obligă să:**
  - 47.2. Monitorizeze, respectarea legislației în domeniul securității și sănătății în muncă.
  - 47.3. Elaboreze Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare din Universitate, pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare și concediu suplimentar plătit.
  - 47.4. Continue conlucrarea cu Inspectoratul de Stat al Muncii și Inspectoratul Muncii al Sindicatelor vizând formarea nivelului de pregătire a conducătorilor, activului sindical în domeniul securității și sănătății în muncă, identificarea problemelor întru diminuarea riscurilor la locul de muncă.
- 48. **Angajatorul va:**
  - 48.2. Elabora Planul anual de protecție și prevenire a riscurilor.
  - 48.3. Aloca anual în bugetul instituției cel puțin 2% raportat la fondul de salarizare a Universității pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă.
  - 48.4. Asigura cerințe minime de securitate și sănătate la locul de muncă.
  - 48.5. Crea comitetul pentru securitate și sănătate în muncă.
  - 48.6. Asigura salariații cu instrucțiunile-cadru de securitate și sănătate în muncă pentru anumite ocupații.
  - 48.7. Organiza, atestarea locurilor de muncă cu condiții nocive, nu mai rar decât o dată la 5 ani.
  - 48.8. Asigura temperatura aerului la posturile de lucru în încăperi în limitele termice minime admise de 18°C, în limitele maxime admise de 32°C. La locurile de muncă unde temperatura aerului depășește constant 30°C, se va asigura apă carbogazoasă salină (1 g NaCl / 1000 ml) sau minerală, în cantitate de 2000÷4000 ml / persoană / schimb. La locurile de muncă cu temperatura aerului joasă (sub 5°C) se va asigura ceai fierbinte în cantitate de 500÷1000ml / persoană / schimb.
- 49. **Comitetul sindical va:**

- 49.2. Participa în componența comitetului pentru sănătate și securitate a muncii, comisiei pentru evaluarea locurilor de muncă.
- 49.3. Organiza activități de instruire a conducătorilor și liderilor sindicali și de informare a tuturor membrilor de sindicat vizând actele reglatorii în domeniul securității și sănătății în muncă.
- 49.4. Asigura control asupra stabilirii și achitării sporurilor de compensare pentru salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă (salariu, timp de muncă redus, concediu).

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

- 50. Administrația Universității și CSS se recunosc drept parteneri de dialog social.
- 51. Administrația Universității, recunoaște drepturile de activitate ale CSS în conformitate cu legislația în vigoare, se abține de la orice intervenție de natură să aducă atingere dreptului salariaților la constituirea și gestionarea organizației sindicale și la alegerea liberă a reprezentanților lor.
- 52. Administrația Universității și CSS va încuraja și motiva tineretul studios să se asocieze în organizații sindicale întru protejarea drepturilor și promovarea intereselor lor social-economice.
- 53. Administrația Universității garantează reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale următoarele:
  - 53.2. Concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, eliberați sau nu de la locul de muncă, nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului (CM: art.388 (4)), cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația prevede posibilitatea concedierii.
  - 53.3. Salariaților al căror CIM este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții electivă în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia – un alt loc de muncă (funcție) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate.
  - 53.4. În cazul în care acordarea locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent este imposibilă din cauza lichidării unității, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul respectiv plătește persoanelor indicate o indemnizație de eliberare din serviciu.
- 54. În scopul realizării sarcinilor lor statutare și a drepturilor sindicale, organizația sindicală, reprezentanții aleși în organele de conducere ai organizației sindicale vor:
  - 54.2. Beneficia, cu titlu gratuit, de spațiu și de dotări corespunzătoare funcționării acesteia.
  - 54.3. Avea acces liber în unitățile și subdiviziunile structurale ale instituției și la informația referitoare la situația socio-economică a instituției.
  - 54.4. Putea utiliza baza materială cu destinație cultural-sportivă a instituției, cu titlu gratuit, pentru acțiuni organizate de sindicat, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă.
  - 54.5. Avea permisiunea de a participa la adunări, ședințe, întruniri, seminare, organizate de către Federația Sindicală a Educației și Științei, cu menținerea salariului.
- 55. Angajatorul efectuează, fără plată, în modul stabilit, colectarea cotizațiilor de membru de sindicat și le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv.

#### **Capitolul VIII. Dispoziții finale**

- 56. Prezentul CCM produce efecte de la data semnării de către Părți. (CM: art. 33. (1))
- 57. Anexele constituie parte integrantă a prezentului CCM.
- 58. Părțile se obligă să distribuie CCM, după aprobarea acestuia în modul stabilit, șefilor de subdiviziuni din cadrul Universității și Președinților birourilor sindicale ale subdiviziunilor și pe site-ul oficial al Universității.



Anexa nr. 1  
la Contractul Colectiv de Muncă,  
UPS „Ion Creangă” din Chişinău,  
pentru anii 2022 – 2025

**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.	912104	Cameristă, lenjereasă, femeie de serviciu
2.	962911	Portar
3.	933306	Hamal
4.	962908	Paznic (portar)
5.	311313	Tehnician-electrician
6.	311402	Dispecer la telecomunicații
7.	432201	Dispecer
8.	432103	Magaziner
9.	515302	Intendant imobil
10.	962902	Garderobier
11.	962919	Ușier
12.	834305	Liftier

Rector, UPS „Ion Creangă”

BARBĂNEAGRĂ  
Alexandra

24.03.2022



Președinte, CSS UPS „Ion Creangă”

CHICU  
Silvia

24.03.2022





**Durata concediului de odihnă anual  
al salariaților- membri de sindicat**

<b>Denumirea funcției</b>	<b>Concediu / zile calendaristice</b>	<b>Concediu suplimentar / zile calendaristice</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Rector, prorector, președinte al consiliului științific, decan, prodecan, șef de catedră/departament/ șef secție care asigură procesul de cercetare și instruire, cercetător științific, cercetător științific superior, coordonator, principal.	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 orășel studențesc, conducător de birou studențesc de cercetări și de alte birouri similare; șef de cancelarie, de muzeu, maistru	28	7
<b>Personal didactic auxiliar, personal nedidactic (administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire)</b> Director șef al bibliotecii, adjunctului lui, bibliotecar, bibliograf, bibliograf principal, șef de oficiu	28	7
Metodist	28	7
Redactor-șef, redactor, 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
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 informatician	28	7
Dactilografă, secretar dactilografă, secretară stenografistă, stenografistă, translator, operator, specialist la biroul de multiplicare, secretar grefier, grefier, secretar-referent	28	7
Maestru de balet, de cor, de ansamblu de scenă, maistru, maistru pentru confecționarea și reparația mobilei, maistru al atelierului, maistru de instruire, maistru-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
Îngrijitor clădirii, îngrijitor încăperi de serviciu, femeie de serviciu	28	7
Lenjereasă	28	7
Cameristă	28	
Medic-șef, medic, felcer, asistent medical, soră medicală,	28	7
Șef cancelarie, arhivă, arhivar	28	7
șef depozit, șef-adjunct, depozitar, agent de aprovizionare	28	7
Administrator	28	7
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
Director de muzeu	28	7
Șef bază de odihnă, sportivă	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
Meșter-acordor de instrumente muzicale	28	7
Bucătar-șef	28	7
Conducător auto, șofer, șef parc de mașini	28	7
Tehnician pentru deservirea și reparația mijloacelor tehnice didactice	28	7

Rector, UPS „Ion Creangă”

BARBĂNEAGRĂ  
Alexandra



Președinte, CSS UPS „Ion Creangă”

CHICU  
Silvia



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

În caz de:	
- Căsătoria salariatului	3 zile
- Căsătoria copilului salariatului	3 zile
- Înfierea copilului	2 zile
- Decesul părinților, socrilor, soțului/soției, copilului, bunecilor, fraților / surorilor	3 zile. În caz de necesitate de a se deplasa peste 300 km – 5 zile
- Părinților care au copii în clasele I-IV	Câte o zi la începutul și sfârșitul anului de studii
- Incorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei	1 zi
- Jubileul / aniversarea salariatului (30, 40, 50, 60, 70 ani)	1 zi
- Atingerea vârstei de pensionare	1 zi
- Tatăl copilului nou-născut	3 zile, în primele 56 de zile calendaristice de la nașterea copilului

Rector, UPS „Ion Creangă”

BARBĂNEAGRĂ  
Alexandra

*sh*

24.03.



Președinte, CSS UPS „Ion Creangă”

CHICU  
Silvia

*el*

24.03.



**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
	<b>K.73.</b>	<b>A. Lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare</b>
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 clișeelelor
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 cărbunele 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 "Boyley" 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 marmurei 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 canfoliului 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 eopiiilor în condițiile lipsei de apeducte, 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 spălătul 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 spălătul 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 fălțuire 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 copii 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 linoțip 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 secțiile 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 peliculare la mașini a tipăriturilor și copertelor
60.	DJ.28.A.009	Ascuțirea sculelor la discuri abrazive în procedeul 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 secțiile 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	Magazioner 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, surdomuși 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 sint antrenați în deservirea bolnavilor de tuberculoză și fiziopneumologie
79.	O.93.A.015	Completarea loturilor de producție de lenjerie murdară și trierea ei
80.	O.93.A.016	Întinderea manuală a lenjeriei în secțiile (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	Spălătul lenjeriei la mașini de spălat (cu excepția mașinilor automate cu comandă programată) cu utilizarea detergenților și preparatelor chimice
84.	O.93. A.021	Stoarcerea lenjeriei în centrifuge
		<b>B. Lucrări cu condiții de muncă deosebit de grele și deosebit de vătămătoare</b>
85.	K.73.B.001	Derețicarea 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, electroлизă preparativă de catodi 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 noiembrie 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.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.

**REGULAMENTUL**  
cu privire la premiarea salariaților 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 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.1234 din 12.12. 2018.
2. Prezentul Regulament stabilește modul de premiere al salariaților din UPS „Ion Creangă” din Chișinău.
3. Pentru premiarea salariaților titulari din Universitate se utilizează mijloacele economisite din contul retribuirii muncii, dar nu mai mult de 5% din fondul anual de salarizare (premiu unice). 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 Rectorului 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, ținându-se cont de următoarele criterii:
  - 1.1 absența reclamațiilor întemeiate asupra activității profesionale din partea conducătorilor, studenților;
  - 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 studenților, implicarea lor în acțiuni politice);
  - 2.4 încălcare gravă, repetată pe parcursul unui an, a Cartei Universității.

**Capitolul III**  
**Ajutorul material**

1. Ajutorul material din resursele financiare ale organizației sindicale se acordă membrilor de sindicat, în caz de:

- tratament costisitor și îndelungat;
- dezabilitate;
- situație materială gravă;
- decesul salariatului 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 al salariaților.

**Capitolul IV**

**Dispoziții finale**

1. Litigiile apărute în procesul acordării premiilor se soluționează în conformitate cu legislația în vigoare.

**Rector, UPS „Ion Creangă”**

**BARBĂNEAGRĂ**  
**Alexandra**

24.03.2017



**Președinte, CSS UPS „Ion Creangă”**

**CHICU**  
**Silvia**

24.03.2017

