

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



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

încheiat între

ADMINISTRAȚIA și COMITETUL SINDICAL AL SALARIAȚILOR

pentru anii 2026 – 2030

Chișinău 2026

nr. 3957 din 03.07.26
Basatiu Căstina
CBasatiu

CUPRINS

I.	DISPOZIȚII GENERALE	3
II.	PRINCIPIILE PARTENERIATULUI SOCIAL	3
III.	INFORMAREA ȘI CONSULTAREA SALARIAȚILOR	4
IV.	DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR	6
V.	REGLEMENTĂRI PRIVIND STABILIREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ	8
VI.	TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	13
VII.	NORMAREA ȘI RETRIBUIREA MUNCII	19
VIII.	CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ	21
IX.	ASIGURAREA CONDIȚIILOR PENTRU ACTIVITATEA CSS	22
X.	DISPOZIȚII FINALE	23
	ANEXE	24

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. În temeiul drepturilor garantate de Constituția Republicii Moldova, Codul Educației al Republicii Moldova nr. 152/2014 (*în continuare CE*), Codul cu privire la Știință și Inovare al Republicii Moldova nr. 259/2004 (*în continuare CȘI*), și Codul Muncii nr. 154/2003 (*în continuare CM*), **Părțile semnatare:** Administrația Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău (*în continuare Universitate/Angajator*) și Comitetul Sindical al Salariaților Universității (*în continuare CSS*) au negociat prezentul Contract Colectiv de Muncă (*în continuare CCM*) care constituie actul juridic ce reglementează raporturile de muncă și cele conexe în cadrul instituției, stabilind drepturile și obligațiile reciproce ale angajatorului și ale salariaților - membri ai Organizației Sindicale Primare a Salariaților Universității (*în continuare - OSPS*).
2. Prezentul CCM este încheiat în temeiul și pentru aplicarea Convenției colective la nivel de ramură pentru anii 2026–2030, (*publicată în MO al Republicii Moldova nr. 506–509 din 26 septembrie 2025 (în continuare - Convenția)*), care constituie documentul-cadru de la care pornesc prevederile prezentului CCM, precum și în conformitate cu Legea sindicatelor a Republicii Moldova și cu legislația muncii în vigoare.
3. Părțile recunosc egalitatea și împuternicirile Comisiei pentru dialog social, formată din reprezentanții angajatorului și salariaților, asigură executarea obligatorie a înțelegerilor și își asumă responsabilitatea pentru toate obligațiile stipulate în prezentul CCM.
4. Noțiunea **angajator** desemnează: Administrația Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău, fiind reprezentată de către Rector;
5. 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 a salariaților, fiind reprezentat de CSS în persoana Președintelui.
6. Prezentul CCM este încheiat pentru o perioadă 2026 – 2030. Sub incidența acestuia cad membrii *OSPS* care au calitatea de membru pe o durată de cel puțin 6 luni în condițiile stipulate în Statutul *OSPS*, în perioada acțiunii CCM, cu excepția tinerilor specialiști care se vor considera beneficiari ai prevederilor prezentului CCM de la data obținerii calității de membru de sindicat. (**CM: art. 33 (7), Convenție: art. 4**)
7. Persoanele care nu sunt membri ai *OSPS*, după 6 luni de la data solicitării, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul CCM, doar în cazul în care vor transfera lunar pe contul *OSPS* 1% din salariu. (**CM: art. 390 (5) CM: art. 21 (1)**)

II. PRINCIPIILE PARTENERIATULUI SOCIAL

8. Parteneriatul social în cadrul Universității desemnează cadrul instituțional de colaborare dintre Comitetul Sindical al Salariaților și administrația Universității, întemeiat pe următoarele principii: legalitate, egalitate și paritate a părților, asumare a responsabilităților, respectare a angajamentelor, dialog social, consultare și conciliere. (**CM: art. 15, art. 17**). Scopul acestui parteneriat este protejarea și realizarea drepturilor și intereselor profesionale, sociale și economice ale salariaților. (**CM: art. 15, art. 17**)
9. Părțile semnatare, în limitele competențelor funcționale, garantează: (**Convenție: art. 7**)
 - 9.1. dezvoltarea principiilor parteneriatului social în cadrul Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”; (**CM: art. 25 (1) d**)
 - 9.2. participarea reprezentanților CSS în componența organelor și comisiilor de luare a deciziilor: (**CM: art. 19 d**); **Convenție: art. 7 (3) c**)

- a) Senatului;
 - b) consiliului de administrație;
 - c) consiliului facultății;
 - d) comisiei de etică;
 - e) comisiei de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de conducere, funcțiilor didactice, științifice și științifico-didactice;
 - f) comisiei pentru evaluarea performanței personalului angajat;
 - g) comitetului pentru securitate și sănătate în muncă;
 - h) comisiei pentru repartizarea spațiului locativ în căminele Universității;
 - i) comisiile la care se vor examina probleme ce țin de interesele social-economice și drepturile legitime ale salariaților, etc..
- 9.3. participarea la elaborarea și actualizarea regulamentelor instituționale în domeniul raporturilor de muncă, normelor de muncă, retribuirii muncii, sănătății și securității la locurile de muncă; **(Convenție: art. 7 (5))**
 - 9.4. efectuarea controlului asupra respectării regulamentelor instituționale și a deciziilor adoptate în Universitate; **(Convenție: art. 7 (6))**
 - 9.5. asigurarea transparenței în formarea și executarea bugetului Universității; **(Convenție: art. 7 (3))**
 - 9.6. cooperarea financiară în organizarea activităților de interes comun vizând desfășurarea manifestărilor cultural-sportive; **(Convenție: art. 7 (7))**
 - 9.7. elaborarea propunerilor de stimulare a personalului didactic, științifico-didactic, didactic-auxiliar, nedidactic, alt personal administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire din Universitate; **(Convenție: art. 7 (8))**
 - 9.8. promovarea creșterii nivelului de calitate a activității personalului didactic precum și a celui din cercetare prin menținerea și dezvoltarea infrastructurii, evaluarea periodică a performanței profesionale, organizarea concursurilor academice, stimularea mobilității academice, accesarea proiectelor naționale și internaționale, precum și prin valorificarea, popularizarea și susținerea bunelor practici didactice și a rezultatelor științifice; **(Convenție: art. 7 (10))**
 - 9.9. încurajarea și susținerea unui climat psiho-emoțional favorabil în Universitate, bazat pe respect reciproc, cooperare și responsabilitate profesională; **(Convenție: art. 7 (11))**
 - 9.10. promovarea respectării principiilor fundamentale ale educației, inclusiv: echitatea, non-violența, egalitatea de șanse, nediscriminarea, integritatea academică, **(Convenție: art. 7.12)** precum și prevenirea și combaterea oricăror forme de hărțuire, inclusiv hărțuirea sexuală; **(CM: art. 31 (2) i ¹)**
 - 9.11. asigurarea caracterului apolitic, laic și non-ideologic al procesului educațional, prin neadmiterea manifestărilor de propagandă șovină, naționalistă, politică, religioasă sau militaristă. **(Convenție: art. 7 (13))**

III. INFORMAREA ȘI CONSULTAREA SALARIAȚILOR

10. Angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte pe salariați referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea în cadrul Universității. **(CM: art. 42¹ (1))**
11. **Obligația de a informa** salariații, reprezentanți de CSS, vizează:
 - 11.1. informarea cu privire la remunerarea salariaților, în funcție de sex pentru categoriile de angajați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală; **(CM: art. 9 (1) d¹)**
 - 11.2. informarea deplină și veridică, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție, privind condițiile de activitate, în special privind condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul

funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale, periodicitatea achitării plăților și criteriile utilizate pentru stabilirea nivelurilor de salarizare; (**CM: art.9 (1) f)**)

- 11.3. informarea privind evoluția recentă și probabilă a situației economice a Universității; (**CM: art. 42¹ (2) a)**)
- 11.4. situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul Universității; (**CM: art. 42¹ (2) b)**)
- 11.5. deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective; (**CM: art. 42¹ (2) c)**)
- 11.6. situația privind securitatea și sănătatea în muncă în Universitate, 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. 42¹ (2) d)**)
12. Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă, către CSS a datelor relevante, complete și veridice privind subiectele enumerate, în timp util, care le-ar permite membrilor CSS să pregătească, în caz de necesitate, consultarea. (**CM: art. 42¹ (3)**)
13. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute în art. 88, CM. (**CM: art. 42¹ (5)**)
14. **Obligația de a se consulta** cu salariații, reprezentați de CSS:
 - 14.1. în procesul de consultare, reprezentanții CSS au dreptul: să se întâlnească cu angajatorul; să formuleze avize și propuneri; să obțină un răspuns motivat la orice aviz exprimat. În cazul în care sunt preconizate măsuri care pot afecta salariații, consultarea se va desfășura astfel încât să ofere reprezentanților salariaților posibilitatea reală de a negocia și de a ajunge la un consens cu angajatorul înainte de aplicarea măsurilor respective. (**CM: art. 42¹ (7) c)**)
 - 14.2. angajatorul este obligat să consulte reprezentanții salariaților, înainte de adoptarea unei decizii ce afectează drepturile și interesele salariaților, angajatorul notifică CSS și solicită opinia consultativă în formă scrisă. Termenul de prezentare a opiniei consultative este de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării. Neprezentarea opiniei în termenul stabilit se prezumă drept comunicare a acesteia. (**CM: art. 42¹ (7) c)**)
 - 14.3. procedura de consultare CSS în caz de reorganizare a Universității prevede: (**CM: art. 197¹**)
 - a) în cazul reorganizării Universității, al schimbării tipului de proprietate sau al proprietarului acesteia, angajatorul are obligația de a informa și consulta CSS, cu respectarea termenelor și procedurilor prevăzute de legislația muncii. (**CM: art. 197¹ (1)**)
 - b) sesizarea se face în formă scrisă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurii de reorganizare, și va cuprinde cel puțin: data sau perioada estimată a reorganizării; motivele care au determinat reorganizarea; consecințele juridice, economice și sociale asupra salariaților; măsurile preconizate cu privire la salariați. (**CM: art. 197¹ (3)**)
 - c) consultarea CSS are loc în timp util, înainte de adoptarea oricărei decizii care pot afecta raporturile de muncă, în special în cazul preconizării unor reduceri de personal sau modificări ale condițiilor de muncă.

- d) în cazul în care reorganizarea implică reducerea numărului sau a statelor de personal, se aplică suplimentar prevederile privind concedierile colective, cu respectarea tuturor garanțiilor legale acordate salariaților. (CM: art. 197¹ (7))
- 14.4. programul muncii în schimburi se stabilește și se aprobă de către angajator cu consultarea prealabilă a CSS, cu respectarea prevederilor legale și ținând cont de specificul activității desfășurate în cadrul Universității. (CM: art. 101 (3))
- 14.5. în scopul utilizării optime de către salariați a zilelor de repaus săptămânal și a zilelor de sărbătoare nelucrătoare, angajatorul poate dispune transferul zilelor de repaus sau de lucru în alte zile, numai după consultarea CSS și cu respectarea legislației muncii în vigoare. (CM: art. 111 (5))
- 14.6. sistemele de premiere, adaosurile, sporurile la salariul de bază și alte plăți de stimulare se stabilesc și se aplică de către angajator după consultarea CSS. (CM: art. 137 (1))

IV. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

15. **Angajatorul are dreptul:** (CM: art. 10 (1))
- 15.1. 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;
- 15.2. să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile angajatorului;
- 15.3. să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;
- 15.4. să ofere salariaților care au copii cu vârsta de până la 3 ani servicii de îngrijire a acestora; (CM: art. 10 (1)c¹)
- 15.5. să ofere spații prietenoase pentru copiii cu vârsta de peste 3 ani; (CM: art. 10 (1)c²)
- 15.6. să sancționeze disciplinar și material salariații în modul stabilit de legislația în vigoare;
- 15.7. să elaboreze și să aplice acte instituționale în conformitate cu legislația în vigoare.
16. **Angajatorul are obligația:** (CM: art. 10 (2))
- 16.1. să respecte legislației muncii, a clauzelor prezentului Contract colectiv de muncă și a Convenției colective; (CM: art. 10 (2) a))
- 16.2. să respecte clauzele contractelor individuale de muncă încheiate cu salariații; (CM: art. 10 (2) b))
- 16.3. să responsabilizeze conducătorii subdiviziunilor structurale în vederea respectării drepturilor salariaților și a aplicării unitare a legislației muncii; (CE: art. 134; CM: art. 10)
- 16.4. să asigure salariaților condiții de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate, protecție și igienă a muncii, în conformitate cu legislația în vigoare;
- 16.5. să pună la dispoziția salariaților utilajul, instrumentele, documentația tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea corespunzătoare a obligațiilor de muncă;
- 16.6. să asigure egalitatea de șanse și de tratament la angajare, orientare și formare profesională, promovare în funcție, fără niciun fel de discriminare;
- 16.7. să aplice criterii unitare și nediscriminatorii de evaluare a calității muncii, de sancționare disciplinară și de concediere a salariaților;
- 16.8. să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților și prevenirea oricăror forme de tratament degradant;
- 16.9. să întreprindă măsuri de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și victimizării la locul de muncă, asigurând un mediu profesional sigur, demn și lipsit de orice formă de abuz; (CM: art. 10 alin. (2) lit. f³);

- 16.10. să asigure plata egală pentru muncă egală sau pentru muncă de valoare egală, în condițiile legii;
- 16.11. să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților, în modul și în termenele prevăzute de legislația în vigoare;
17. **Salariatul are dreptul: (CM: art.9 (1))**
- 17.1. să încheie, modifice, suspende și desfacă CIM, în modul stabilit de CM;
- 17.2. să i se asigure un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de CCM și de convenția colectivă;
- 17.3. să i se achite la timp și integral salariul, în corespundere cu calificarea, complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
- 17.3. să i se asigure odihna prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
- 17.4. să fie informat deplin și veridic despre condițiile de muncă și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;
- 17.5. să se adreseze către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice centrale, organele de jurisdicție a muncii;
- 17.6. să se asocieze în scopul apărării drepturilor de muncă, a libertăților și intereselor legitime;
- 17.7. să aleagă și să fie ales în organele de conducere, administrative și consultative ale Universității;
- 17.8. la repararea prejudiciului material și moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- 17.9. la achitarea asigurării sociale și medicale obligatorii, în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- 17.11. la formare profesională, inclusiv la obținerea unei noi calificări, specializări sau competențe profesionale relevante domeniului de activitate, în condițiile legislației muncii, ale prezentului CCM; **(CM: art. 214 (1) (5))**
- 17.10. la alegerea și utilizarea, în cazul cadrelor didactice, a tehnologiilor didactice, manualelor și materialelor didactice, pe care le consideră adecvate realizării standardelor educaționale de stat; **(CE: art. 134 (1))**
- 17.11. la includerea în vechimea de muncă didactică, în cazul cadrelor didactice, a activității didactice și de cercetare desfășurată anterior în cazul transferului la o instituție de învățământ care oferă programe de studii de alt nivel; **(CE: art. 134 (2) b))**
- 17.12. să solicite, din proprie inițiativă, acordarea de grade științifico-didactice și titluri științifice; **(CE: art. 134 (2) d))**
- 17.13. să beneficieze de protecție și să nu fie supus violenței fizice și/sau verbale; **(CE: art. 134 (2) e))**
- 17.14. să beneficieze de asistență psihologică în cazul în care a fost victimă a unei fapte de violență în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă; **(CE: art. 134 (2) f))**
- 17.15. la cazare în căminele Universității împreună cu membrii familiei, pe baza unei cereri motivate și a documentelor justificative.
18. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sânt recunoscute prin prezentul cod. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă. **(CM: art.9 (1¹))**
19. **Salariatul are obligația: (CM: art. 9 (2))**
- 19.1. să îndeplinească obligațiile de muncă prevăzute de CIM;
- 19.2. să respecte normele de muncă stabilite;

- 19.3. să respecte cerințele Regulamentului intern al Universității;
- 19.4. să respecte disciplina muncii;
- 19.5. să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
- 19.6. să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
- 19.7. să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile Universității și ale altor salariați.
- 19.8. să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența; (**CM: art. 9 (2) g¹⁾**)
- 19.9. să asigure calitatea procesului de învățământ, în cazul cadrelor didactice, prin respectarea standardelor educaționale de stat; (**CE: art. 135 (1) a)**)
- 19.10. să respecte deontologia profesională; (**CE: art. 135 (1) b)**)
- 19.11. să respecte drepturile studenților; (**CE: art. 135 (1) c)**)
- 19.12. să nu admită tratamente și pedepse degradante, discriminarea sub orice formă și aplicarea niciunei forme de violență fizică sau psihică; (**CE: art. 135 (1) i)**)
- 19.13. să nu facă și să nu admită propagandă șovină, naționalistă, politică, religioasă, militaristă în procesul educațional; (**Convenție 7. (13); CE: art. 135 1) n)**)
- 19.14. să nu implice studenții în acțiuni politice (mitinguri, demonstrații, pichetări); (**CE: art. 135 (1) o)**)
- 19.15. să asigure confidențialitatea și securitatea informației care conține date cu caracter personal, în conformitate cu legislația în domeniul protecției datelor cu caracter personal; (**CE: art. 135 (1) p)**)
- 19.16. să respecte principiile integrității profesionale și academice.

V. REGLEMENTĂRI PRIVIND STABILIREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE MUNCĂ

- 20. Încadrarea în muncă.
 - 20.1. încadrarea în muncă a personalului didactic, științific și științifico-didactic, didactic-auxiliar, nedidactic, administrativ-gospodăresc, auxiliar și de deservire, în Universitate, se realizează prin încheierea CIM în formă scrisă și emiterea, în baza acestuia, a ordinului angajatorului. (**CM: art. 45, art. 65**)
 - 20.2. CIM stabilește, în mod obligatoriu, funcția, atribuțiile funcției și celelalte condiții esențiale ale raportului de muncă. (**Convenție: art.9**)
- 21. La încadrare, angajatorul va informa salariatul despre: (**CM: art. 48; Convenția: art. 13**)
 - a) Regulamentul intern al Universității;
 - b) condițiile de muncă;
 - c) cerințele privind securitatea și sănătatea în muncă;
 - d) prevederile prezentului Contract colectiv de muncă.
- 22. Tipurile contractului individual de muncă (**CM: art. 54, art. 55, art. 297 alin.(1)**)
 - 22.1. în Universitate, contractul individual de muncă se poate încheia:
 - a) pe durată nedeterminată;
 - b) pe durată determinată, în cazurile prevăzute de legislație.
 - 22.2. angajatorul se obligă să utilizeze cu prioritate contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată. (**CM: art. 54 (5)**)

- 22.3. CIM pe durată determinată nu poate depăși termenul de 5 ani și se încheie numai în cazurile expres prevăzute de lege.
23. **Temeiurile** încheierii CIM pe durată determinată;
- 23.1. CIM pe durată determinată poate fi încheiat în următoarele cazuri: **(CM: art. 55)**
- a) pentru perioada înlocuirii unui salariat al cărui contract este suspendat;
 - b) cu persoane care își fac studiile la ciclurile I, II și III cu frecvență la zi;
 - c) cu persoane pensionate pentru limită de vârstă sau vechime în muncă;
 - d) cu cadre didactice, științifico-didactice și științifice, în baza concursului;
 - e) pentru exercitarea unei funcții electiv;
 - f) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare.
- 23.2. 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. **(Convenție: art. 10)**
24. **Garanții** pentru salariații angajați pe durată determinată.
- 24.1. salariații angajați pe durată determinată în Universitate beneficiază de tratament egal cu salariații permanenți care prestează muncă echivalentă, inclusiv în ceea ce privește: **(CM: art. 55¹)**
- a) vechimea în muncă;
 - b) oportunitățile de formare profesională;
 - c) accesul la funcții permanente;
 - d) acordarea sporurilor și stimulărilor salariale.
- 24.2. angajatorul va informa salariații angajați pe durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul Universității în termen de 5 zile lucrătoare de la apariția acestora. **(CM: art. 55¹ (5))**
25. **Suspendarea** CIM.
- 25.1. CIM se suspendă în circumstanțe ce **nu depind de voința părților**, în caz de:
- a) concediu de maternitate;
 - b) boală sau traumatism;
 - c) carantină;
 - d) forță majoră, confirmată în modul stabilit, ce nu impune încetarea raporturilor de muncă;
 - e) stabilire pe termen determinat a gradului de dizabilitate ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale;
 - f) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare. **(CM: art. 76)**
- 25.2. CIM poate fi suspendat prin **acordul scris al părților**, în ca 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) în alte cazuri prevăzute de legislația în vigoare. **(CM: art. 77)**
- 25.3. CIM poate fi suspendat la **inițiativa salariatului sau a angajatorului**, 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 durată de până la doi ani, conform certificatului medical;
 - c) concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități cu durată de până la 2 ani;

- d) neachitare sau achitare parțială, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii, informând în scris angajatorul;
 - e) pe durata anchetei de serviciu, efectuate în condițiile legislației în vigoare.
 - f) din alte motive prevăzute de legislație. (CM: art. 78 (1-2))
- 25.4. suspendarea CIM presupune suspendarea prestării muncii și a plății drepturilor salariale, cu excepțiile prevăzute de lege. (CM: art. 75 (2))
26. **Încetarea CIM. (CM: art. 82–86)**
- 26.1. în circumstanțe ce **nu depind de voința** părților în caz de: (CM: art. 82)
- a) expirare a termenului CIM 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);
 - b) finalizare a lucrării prevăzute de contractul individual de muncă încheiat pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări;
 - c) încheiere a sezonului, în cazul contractului individual de muncă pentru îndeplinirea lucrărilor sezoniere;
 - d) forță majoră, confirmată în modul stabilit, care exclude posibilitatea continuării raporturilor de muncă;
 - e) 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;
- 26.2. în orice moment, prin **acordul scris al părților**; (CM: art. 82¹)
- 26.3. la **inițiativa salariatului**:
- a) salariatul are dreptul la demisie prin desfacerea CIM, cu excepția prevederii **art.85 alin.(4¹) CM**, 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 cazuri prevăzute în art. 85 alin (2) CM, 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, 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. (CM: art. 85 alin.(5))
- 26.4. 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 CIM cu un alt salariat.(CM: art. 85 (5)).
27. **Concedierea salariaților membri de sindicat**
- 27.1. concedierea salariaților membri de sindicat se efectuează după solicitarea opiniei consultative a CSS, în cazurile prevăzute de lege.
- 27.2. **concedierea se admite** din următoarele motive:
- 27.2.1. economice și organizatorice:
- a) lichidarea Universității (CM: art. 86 (1)b));
 - b) reducerea numărului sau a statelor de personal din Universitate (CM: art. 86 (1)c));
 - c) schimbarea proprietarului Universității (aplicabil Rectorului, prorectorilor, contabilului-șef) (CM: art. 86 (1)f)).
- 27.2.2. legate de persoana salariatului:

- a) rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă (**CM: art. 86 (1)a**));
- b) necoresponderea pentru funcția deținută sau munca prestată, constatăată prin document medical eliberat de instituția medicală competentă (**CM: art. 86 (1)d**));
- c) îndeplinirea nesatisfăcătoare, în mod repetat pe parcursul unui an, a indicatorilor de performanță individuală, stabilită numai în urma evaluării prealabile conform procedurii de evaluare aprobate, cu condiția emiterii unui avertisment scris și acordării unui termen rezonabil de remediere(**CM: art. 86 (1)e**));
- d) dobândirea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vârstă (persoana concediată în acest temei poate fi reangajată pe durată determinată, conform art. 55 lit. f) din Codul muncii) (**CM: art. 86 (1)y¹**));

27.2.3. disciplinare:

- a) încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior salariatul a fost sancționat disciplinar, sau încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă (**CM: art. 86 (1)p**));
- b) absența nemotivată de la locul de muncă cel puțin 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă (sau cel puțin jumătate din durata zilnică, pentru salariații cu program diferit de 8 ore) (**CM: art. 86 (1)h**));
- c) prezentarea la lucru în stare de ebrietate alcoolică sau sub influența substanțelor stupefiante/toxice, constatăată în modul stabilit de lege (**CM: art. 86 (1)i**));
- d) săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, constatăată prin hotărâre judecătorească sau prin actul organului competent (**CM: art. 86 (1)j**));
- e) comiterea de acțiuni culpabile de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești, valori materiale sau are acces la sistemele informaționale ale angajatorului, dacă aceste acțiuni pot conduce la pierderea încrederii angajatorului (**CM: art. 86 (1)k**));
- f) prezentarea de documente false la angajare, fapt confirmat în modul stabilit de lege (**CM: art. 86 (1)r**));
- g) semnarea de către Rector, prorectori sau contabilul-șef a unui act juridic nefondat care a cauzat prejudicii materiale Universității. (**CM: art. 86 (1)o**));
- h) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale, ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului, a unor acțiuni culpabile ce pot conduce la pierderea încrederii angajatorului; (**Legea 325/2013: art.7 (2)a**));
- i) refuzul de a continua munca în legătură cu schimbarea proprietarului unității, reorganizarea acesteia sau transferul unității în subordinea unui alt organ (**CM: art. 86 (1)v**));
- j) refuzul de a fi transferat la o altă muncă din motive de sănătate, conform certificatului medical (**CM: art. 86 (1)x**));
- k) refuzul de a fi transferat în altă localitate, în legătură cu mutarea unității în acea localitate (**CM: art. 86 (1)y**));
- l) orice alt temei prevăzut de Codul muncii sau de alte acte legislative în vigoare.

27.3. **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 paternal
- f) în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani;

- g) în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani;
- h) în concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei,
- i) în concediu pentru îngrijirea copilului cu dizabilități,
- j) în perioada îndeplinirii obligațiilor de stat sau obștești,
- k) în perioada detașării, cu excepția cazurilor de lichidare a Universității. ; **(CM: art. 86. (2))**

28. Reducerea numărului sau a statelor de personal.

28.1. reducerea personalului poate fi realizată cu respectarea procedurii prevăzute de legislație.

(CM: art. 88, 183 și 186)

- a) va fi emis 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) va fi emis un ordin (dispoziție) cu privire la preavizarea 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) va fi propus în scris salariatului preavizat un alt loc de muncă (funcție) în cadrul Universității, odată cu preavizarea în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal; **(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 CIM, 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) g))**
- g) va fi prezentat cu 2 luni înainte de concediere, agenției pentru ocuparea forței de muncă informațiile privind persoanele ce urmează a fi disponibilizate; **(CM: art. 185¹(3)).**

28.2. 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. 185¹(3)).**

28.3. În caz de reducere a numărului sau a statelor de personal, de dreptul preferențial de a fi menținuți la locul de muncă îl au salariații cu o calificare și productivitate a muncii mai înaltă și tinerii specialiști în primii 5 ani de activitate **(CM: art. 183, Convenție: art. 14)** 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.

29. Indemnizații și garanții la încetarea raporturilor de muncă. La încetarea activității de muncă, Angajatorul acordă o indemnizație unică în mărimea unui salariu mediu lunar persoanei, o singură dată, la încheierea activității de muncă, în caz de: **(Convenția: art. 15)**
- a) demisionare
 - pensionarilor;
 - persoanelor cu o vechime în muncă de peste 25 ani în Universitate (pentru fidelitate);
 - b) concediere, încetare a contractului individual de muncă
 - pensionarilor **(în temeiul art. 86 (1), y¹, CM)**
 - conducătorilor instituției, expirarea mandatului, atingerea vârstei de 65 de ani prin decizia organului ierarhic superior. **(Convenție: art. 15)**

VI. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

30. Durata și organizarea timpului de muncă a salariaților Universității se reglementează în conformitate cu CM, CIM, CCM, Regulamentul intern al Universității și Regulamentul cu privire la normarea activității științifico - didactice, didactice în UPS „Ion Creangă” din Chișinău.
31. Durata normală a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână, în cadrul săptămânii de lucru de 5 zile, cu 2 zile de repaus, una din ele fiind duminică. **(CM: art. 109)**
- 31.1. în subdiviziunile Universității în care, ținându-se cont de specificul activității, este necesară instituirea unui alt regim de organizare a timpului de muncă, poate fi stabilită săptămâna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, cu acordul salariatului, și cu respectarea duratei maxime legale a timpului de muncă. **(CM: art. 98 (2))**
- 31.2. în Universitate li se stabilește durata săptămânală redusă a timpului de muncă:
- a) salariaților cu vârstă cuprinsă între 16-18 ani - 35 ore (7 ore/zi);
 - b) salariaților care activează în condiții de muncă vătămătoare - 35 ore (7 ore/zi);
 - c) persoanelor cu dizabilități severe de gradul I și II – 30 ore (7 ore/zi);
 - d) cadrelor didactice, științifico-didactice – 35 ore (în medie 7 ore/zi);
 - e) personalului medical – 30-35 ore (6/7 ore/zi);
 - f) salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior – 35 ore (7 ore/zi).
 - g) În situații excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, Angajatorul poate prevedea pentru unele categorii de salariați o altă durată a timpului de muncă. **(CM: art. 95. (3))**
- 31.3. 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))**
32. 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. **(CM: art. 100 (6))** Cu acordul scris al părților se permite modificarea programului. **(Anexa nr. 1)**
33. Salariatul poate beneficia de regimul **timpului de muncă parțial** (muncă pe fracțiuni de normă).
- 33.1. timpul de muncă parțial poate fi stabilit și atât la momentul încheierii CIM, cât și ulterior, prin acordul părților. Retribuirea muncii se efectuează proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul muncii prestate. **(CM: art. 97 (2), (3)).**

- 33.2. prestarea activității în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, inclusiv a stagiului de cotizare, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă. **(CM: art. 97¹ (2))**
- 33.3. angajatorul va asigura accesul salariaților care prestează munca în regim de timp parțial la formare profesională, în scopul sporirii oportunităților profesionale.
- 33.4. în vederea aplicării corecte a regimului de muncă parțial, părțile monitorizează respectarea drepturilor salariaților și, prin consultare, identifică soluții flexibile de organizare a timpului de muncă, astfel încât exercitarea acestora să nu afecteze activitatea subdiviziunilor Universității.
34. **Regimuri speciale de muncă:** programul flexibil, munca la distanță, șomajul tehnic și staționarea în Universitate se aplică exclusiv în situații obiective, excepționale sau justificate de specificul activității.
- 34.1. regimurile speciale de muncă se aplică temporar, proporțional situației care le-a determinat și cu prioritatea menținerii continuității procesului educațional și de cercetare.
- 34.2. aplicarea regimurilor speciale de muncă în cadrul Universității se realizează cu respectarea următoarelor principii:
- a) legalitate și predictibilitate: regimurile speciale de muncă se instituie în conformitate cu actele normative, motivate și comunicate în prealabil salariaților;
 - b) consultare obligatorie: introducerea, modificarea sau încetarea regimurilor speciale de muncă se face cu consultarea prealabilă a reprezentanților salariaților;
 - c) stabilitatea raporturilor de muncă: aplicarea regimurilor speciale de muncă nu constituie temei pentru concedieri și nu afectează continuitatea raporturilor de muncă;
 - d) garanții sociale și profesionale: aplicarea regimurilor speciale de muncă nu poate conduce la diminuarea salariului ori a altor drepturi, nu afectează vechimea în muncă, concediul de odihnă și celelalte drepturi legale și nu poate constitui temei pentru tratamente discriminatorii;
 - e) transparență și proporționalitate – măsurile sunt transparente, proporționale cu scopul urmărit și asumate de angajator.
- 34.3. **regimul flexibil de muncă** reprezintă o formă de organizare a timpului de muncă, prin care salariatul își stabilește parțial orarul zilnic de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă. Regimul flexibil de muncă se acordă prin acordul părților și se consemnează în CIM sau în acord adițional. **(CM: art. 100¹)**
- 34.3.1. salariatul are dreptul de a solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă cel mult o dată la 6 luni, în scris. Angajatorul este obligat să examineze solicitarea și să comunice un răspuns motivat în termen de 30 de zile calendaristice.
- 34.3.2. programul de muncă în regim flexibil în Universitate include: modificarea orarului zilnic de muncă; reducerea intervalului de prezență obligatorie la sediu; combinarea prezenței fizice cu munca la distanță:
- a) interval obligatoriu de prezență stabilit de angajator, în funcție de necesitățile funcționale ale instituției;
 - b) interval variabil stabilit de salariat în mod autonom, inclusiv în regim de muncă la distanță.
- 34.3.3. **Regimul flexibil de muncă aplicabil cadrelor didactice, științifico-didactice și științifice** are ca scop facilitarea organizării eficiente a activităților academice și poate viza:
- a) stabilirea unui program de lucru flexibil pentru activitățile didactice care nu presupun contact direct cu studenții;

- b) organizarea flexibilă a timpului destinat pregătirii cursurilor, desfășurării activităților de cercetare științifică, evaluării și altor activități academice;
- c) aplicarea regimului flexibil de muncă pentru cadrele didactice, științifico-didactice și științifice nu poate afecta norma didactică stabilită prin lege, drepturile salariale, criteriile de evaluare profesională și de promovare academică.

34.3.4. **Regimul flexibil de muncă poate fi aplicat salariaților care au obligații familiale**, în sensul prezentului Contract colectiv de muncă, prin care se înțelege:

- a) îngrijirea copiilor minori, inclusiv a copiilor cu dizabilități;
- b) îngrijirea unei persoane adulte cu dizabilități sau a unui membru al familiei aflat în întreținere;
- c) alte situații familiale temeinic justificate.
- d) beneficierea de regim flexibil de muncă nu poate constitui temei pentru reducerea salariului, limitarea accesului la promovare profesională sau academică ori aplicarea unor criterii discriminatorii de evaluare.

34.4. **Regimul de muncă la distanță.** Administrația aprobă prestarea muncii la distanță pentru anumite categorii de salariați, în măsura în care această formă de organizare nu afectează funcționalitatea instituției și continuitatea proceselor academice și administrative. Munca la distanță se aplică, exclusiv activităților care pot fi realizate de la domiciliu sau din alte locații decât sediul Universității, cu respectarea prevederilor legale.

34.4.1. salariații, care vor solicita permisiunea de a activa la distanță o perioadă ce va depăși 14 zile calendaristice, vor încheia un CIM sau un acord suplimentar la contractul existent, care va conține 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. 292³ (2))**

34.4.2. activitatea salariaților cu munca la distanță va fi monitorizată prin metode agreeate reciproc, inclusiv, prin mijloace de comunicare electronică.

34.4.3. aplicarea regimului de muncă la distanță, în cadrul Universitate, are ca scop principal protejarea sănătății și securității salariaților, precum și a membrilor de familie aflați la întreținerea acestora. Munca la distanță poate fi aplicată, în condițiile legii, în următoarele situații:

- a) atunci când salariatul se află în situații temporare sau permanente ce pot pune în pericol sănătatea acestuia, confirmate prin documente justificative, inclusiv, dar fără a se limita la afecțiuni cronice, perioade de recuperare medicală, ori recomandări medicale privind evitarea deplasărilor sau a expunerii la riscuri;
- b) în cazul apariției unor focare epidemiologice locale, al creșterii riscurilor de îmbolnăvire sezonieră sau al existenței unor recomandări emise de autoritățile competente de sănătate publică;
- c) în situații excepționale care afectează deplasarea la locul de muncă, o îngreunează sau o fac imposibilă, precum condiții meteorologice extreme, restricții de circulație ori alte circumstanțe care pot genera riscuri pentru securitatea personală a salariaților;
- d) atunci când salariați au în întreținere membri ai familiei cu dizabilități, boli cronice sau alte situații de vulnerabilitate care necesită supraveghere sau îngrijire;

- e) atunci când salariații desfășoară activități ce presupun un grad ridicat de concentrare, precum activități de cercetare, redactare, elaborare de rapoarte, analize, materiale didactice, programare sau întocmire de documentație administrativă.
- 34.4.4. aplicarea regimului de muncă la distanță este o măsură flexibilă, având caracter temporar și reversibil supusă evaluării periodice.
- 34.5. **Regimul de muncă în perioada șomajului tehnic.** Șomajul tehnic reprezintă imposibilitatea temporară de desfășurare a activității Universității sau a unor subdiviziuni ale acesteia, determinată de: motive economice obiective; declararea stării de urgență, de asediu sau de război; instituirea stării de urgență în sănătate publică sau a unor restricții legale care afectează procesul educațional cu prezență fizică. (CM: art. 80)
- 34.5.1. pe durata șomajului tehnic, CIM nu încetează, iar salariații se află la dispoziția angajatorului, cu păstrarea funcției și a drepturilor aferente. În cazul declarării stării de urgență, de asediu sau de război; instituirea stării de urgență în sănătate publică, Universitatea garantează menținerea locurilor de muncă pentru o perioadă cel puțin egală cu durata șomajului tehnic.
- 34.5.2. salariații aflați în șomaj tehnic beneficiază de o indemnizație lunară nu mai mică de 50% din salariul de bază.
- 34.5.3. instituirea regimului de muncă de șomaj tehnic se face numai cu informarea și consultarea prealabilă a CSS.
- 34.6. **Regimul de muncă în perioada de staționare,** reprezintă imposibilitatea temporară a continuării funcționării Universității, sau a unei subdiviziuni și poate fi produsă: din cauze ce nu depind de angajator sau salariat; din vina angajatorului; din vina salariatului.
- 34.6.1. salariații aflați în perioadă de staționare beneficiază de o indemnizație lunară nu mai mică de 2/3 din salariul de bază.
- 34.6.2. salariaților aflați în perioadă de staționare li se păstrează funcția, locul de muncă și drepturile profesionale;
- 34.6.3. salariaților aflați în perioadă de staționare li se include această perioadă în vechimea de muncă.
- 34.6.4. decizia privind instituirea perioadei de staționare se adoptă cu informarea și consultarea reprezentanților salariaților și se comunică în scris, cu indicarea duratei estimate și a măsurilor de protecție socială aplicabile. (CM: art. 80¹)
35. Universitatea garantează salariaților dreptul la odihnă, ca drept fundamental al raporturilor de muncă, asigurând respectarea repausului zilnic, inclusiv pauza de masă cu durata de 30 de minute, precum și a repausului săptămânal de două zile, dintre care una este duminică.
36. Angajatorul poate solicita salariaților să presteze muncă în zilele de repaus săptămânal sau în cele de sărbătoare nelucrătoare, fiind remunerați în conformitate cu legislația în vigoare.
37. Salariații a căror atribuții presupun munca continuă la monitor beneficiază după fiecare 2 ore de muncă de 15 min. de pauză. Aceste pauze se acordă în cadrul programului de lucru, se includ în timpul de muncă și nu conduc la diminuarea drepturilor salariale. (HG nr. 819/2016, art. 46)
38. Pentru cadrele didactice, pauzele dintre orele de curs, stabilite prin orarul aprobat, reprezintă timp necesar refacerii capacității de muncă și fac parte din organizarea activității didactice. Aceste pauze se acordă în cadrul programului de lucru, se includ în timpul de muncă și nu conduc la diminuarea drepturilor salariale.
39. 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; 1

iunie – Ziua internațională a Copilului; 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 durata redusă a timpului de muncă, inclusiv și în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.

40. 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. (Convenție: art.20)**
41. Administrația va acorda femeilor însărcinate timp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă.
42. 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.
 - 42.1. 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 și de cercetare 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) la programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de doleanțele salariaților cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a Universității;
 - d) 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;
 - e) 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));**
 - f) compensarea prin bani a concediului nefolosit se admite doar în cazul suspendării sau încetării contractului individual de muncă;
 - g) persoanele angajate pe o perioadă determinată, inclusiv pensionarii, beneficiază de concediu anual plătit.
 - 42.2. 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; **(Convenție: art. 21 (2) a))**
 - b) 4 zile calendaristice - unuia dintre părinți care au doi și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități); **(Convenție: art. 21 (2) a))**
 - c) Personalul de conducere al subdiviziunilor care asigură procesul didactic și de cercetare - membri de sindicat – beneficiază de concediu de odihnă anual prelungit **(Convenție: art. 21 (2) a)) (Anexa 2)**
 - d) 7 zile calendaristice – pentru personalul de conducere și de specialitate – **membri de sindicat**, munca cărora implică eforturi psiho-emoționale sporite **(Convenție: art. 21 (2) b)) (Anexa nr. 2)**
 - e) 3 zile lucrătoare pentru salariații-**membri de sindicat** care nu au fost în concediu de boală în anul precedent **(Convenție: art. 21 (2) c)) (Anexa 3)**
 - f) 3 zile calendaristice pentru salariații-**membri de sindicat** care au la îngrijire permanentă un membru al familiei bolnav (cu dizabilități severe sau accentuate); **(Convenție: art. 21 (2) g))**
 - g) 15 zile calendaristice concediu paternal – pentru tatăl copilului nou-născut, în primele 12 luni de la nașterea copilului, în modul **stabilit de art. 124¹ din CM**, și suplimentar la acesta 3 zile

calendaristice, în modul stabilit **de art. 11¹ din Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 09.07.2004.**

- h) Concediile indicate în lit. a) – e) se acordă salariatului concomitent cu concediul de odihnă anual. Concediile prevăzute la lit. f) și g) - se acordă la cererea scrisă a salariatului, cu prezentarea, după caz a certificatelor corespunzătoare.
- 42.3. 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.
- 42.4. Salariaților li se poate acorda **concedii suplimentare neplătite** conform (**CM: art. 120**), de până la 120 zile calendaristice, din motive întemeiate, cu consimțământul angajatorului.
- 42.5. Cadrelor științifico-didactice, didactice și științifice li se acordă, o dată la 10 ani de activitate didactică în Universitate, un concediu cu durata de până la un an, în modul și în condițiile stabilite în Carta Universității. (**CM: art. 300**)
- 42.6. 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 (2)**);
- 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; (**CM: art. 126 (2)**);
- f) 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. (**CM: art. 126 (5)**);
- 42.7. Salariații Universității pot beneficia de zile libere în perioada **stării excepționale** în cazul suspendării procesului educațional în regim cu prezență fizică, ca urmare a dispunerii de către autoritățile abilitate a unor măsuri speciale privind asigurarea securității, protecției vieții și sănătății populației, cu acordul angajatorului. (**CM: art 78¹**)
- a) se acordă zile libere **unuia dintre părinți sau tutorelui**, copiilor cu vârsta de până la 12 ani, înscriși într-o instituție de învățământ, copiilor cu dizabilități, înscriși într-o instituție de învățământ, indiferent de vârstă, pentru supravegherea copilului, pe întreaga durată a suspendării procesului educațional în regim cu prezență fizică, cu achitarea unei indemnizații în quantum de cel puțin 50% din salariul de bază al salariatului.
- b) Zilele libere se acordă la cererea scrisă a unuia dintre părinți sau a tutorelui, la care se anexează o declarație pe proprie răspundere, semnată de ambii părinți, cu excepția familiilor monoparentale, sau de către tutorele care va asigura supravegherea copilului pe perioada indicată.

43. Membrul de sindicat căruia i s-a repartizat un bilet de tratament la o stațiune balneosanatorială, acordat de CNAS, poate utiliza pentru perioada de tratament zile de concediu anticipate din contul anului următor, **(Convenție: art. 21 (8))**, în următoarele condiții:
- a) numărul de zile pentru concediu anticipat nu poate depăși durata biletului de tratament și nu poate fi mai mic de 14 zile calendaristice din concediul anului următor;
 - b) solicitarea se depune în scris, cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de începerea tratamentului, cu anexarea documentului confirmativ emis de CNAS; angajatorul comunică răspunsul în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea cererii;
 - c) în cazul în care salariatul încetează raporturile de muncă cu Universitatea înainte de a efectua concediul de odihnă anual din contul căruia au fost anticipate zilele utilizate, suma corespunzătoare zilelor anticipate neutilizate se reține din drepturile salariale cuvenite la încetarea contractului individual de muncă; **(CM: art. 148 (4))**
 - d) zilele de concediu anticipate în condițiile prezentului articol nu se cumulează cu alte forme de a concediului și nu pot fi acordate dacă salariatul nu a efectuat integral concediul de odihnă al anului în curs, cu excepția cazurilor în care reprogramarea concediului a fost dispusă de angajator.

VII. NORMAREA ȘI RETRIBUIREA MUNCII

44. Normarea și plata muncii în Universitate se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare. **(Convenție: art. 22)**
45. Normarea activității didactice, științifico-didactice și de cercetare.
- 45.1. Norma științifico-didactică se constituie din: activitatea didactică; activitatea de cercetare/creație și activitatea metodică.
 - 45.2. Suma totală a orelor de muncă dintr-o normă științifico-didactică, este de 35 de ore pe săptămână.
 - 45.3. Senatul Universității stabilește diferențiat norma științifico-didactică, în baza regulamentului instituțional.
 - 45.4. Activitatea didactică auditorială a cadrelor didactice și științifico-didactice se reglementează prin orar/schema orară a lecțiilor.
 - 45.5. 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.
46. Pentru organizarea eficientă și calitativă a muncii, angajatorul 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 principiul continuității de predare a disciplinelor. **(Convenție: art. 23)**
47. În primii cinci ani de activitate didactică, asistenții universitari din cadrul Universității beneficiază de reducerea normei didactice cu 25%, fără afectarea salariului de funcție și a celorlalte drepturi salariale. Salariul lunar aferent normei didactice se achită integral, după cum urmează: 75% din fondul de salarizare aferent normei didactice se acordă pentru activitatea didactică efectiv prestată, iar 25% constituie plată compensatorie, acordată pentru reducerea normei didactice, în condițiile stabilite de legislația în vigoare; **(CE: art. 134 alin. (7))**
48. 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. **(Convenție: art. 24)**

49. Normele de muncă a altor categorii de personal din Universitate se stabilesc în conformitate cu legislația în vigoare.
50. Remunerarea muncii salariaților se efectuează în raport cu calificarea, competența profesională, vechimea în muncă, complexitatea și cantitatea 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.
51. Valoarea de referință pentru personalul din Universitate poate fi majorată în raport cu cea aprobată anual în Legea Bugetului de stat pentru anul respectiv, în baza deciziei Consiliului de dezvoltare strategică și Senatului după consultarea CSS. **(Convenție: art. 26, HG.1234/2018, art. 14¹)**
52. Salariatul beneficiază de spor pentru performanță, acordat lunar, concomitent cu salariul, în funcție de rezultatele evaluării performanței individuale, în limita mijloacelor financiare. **(Legea nr. 270/2018: art. 16)**
- a) Evaluarea performanței individuale se realizează periodic, dar nu mai des decât o dată la 3 luni, de către comisia de evaluare, în condițiile stabilite de regulamentul instituțional, în scopul aprecierii rezultatelor activității, identificării necesităților de dezvoltare profesională și fundamentării deciziilor privind remunerarea. **(CM: art. 211², 211⁴)**
 - b) Indicatorii de performanță individuală sunt corelați cu atribuțiile prevăzute în contractul individual de muncă, sunt măsurabili, reflectă termenele de îndeplinire; sunt realizabili în termenele de realizare prevăzute și cu resursele alocate. **(CM: art. 211³)**
 - c) Dreptul la sporul pentru performanță se suspendă pe durata aplicării unei sancțiuni disciplinare, iar în cazul anulării acesteia prin hotărâre judecătorească, sporul se acordă începând cu data anulării sancțiunii. **(Legea 270: art.16 (4); CM: art. 211⁴)**
 - d) Rezultatele evaluării performanței individuale se aduc la cunoștința salariatului în formă scrisă și pot fi contestate în termen de 5 zile lucrătoare din momentul comunicării. Comisia de contestare examinează în decurs de 10 zile și informează în formă scrisă. **(CM: art. 211⁵)**
 - e) Rezultatele evaluării performanței individuale constituie temei pentru acordarea sporului pentru performanță, cu respectarea principiilor transparenței, tratamentului egal și nediscriminării.
53. 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.
54. Angajatorul va asigura salariații în mod obligatoriu cu bonuri salariale lunare cu descifrările respective. Eliberarea certificatelor de salariu va fi efectuată la solicitarea angajaților. **(Convenție: art. 25)**
55. Responsabil pentru plata corectă a muncii salariaților, la timpul stabilit în contractul colectiv de muncă, este contabilul-șef al Universității. **(Convenție: art. 25)**
56. 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.
57. 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. **(Convenție: art. 33)**
58. 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. **(Convenție: art. 35)**

- 58.1. 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.
- 58.2. Angajatorul poate acorda din contul surselor proprii un **premiu unic** salariaților, pentru rezultatele obținute în activitatea profesională, la atingerea vârstei de 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 ani, în funcție de vechimea de muncă în cadrul UPSC, după cum urmează:
- până la 15 ani în cadrul UPSC – 20% din salariul de bază conform treptei de salarizare I;
 - între 15 și 25 ani în cadrul UPSC – 30% din salariul de bază conform treptei de salarizare I;
 - peste 25 ani în cadrul UPSC – 40% din salariul de bază conform treptei de salarizare I.
59. 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 CSS.
60. 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: art. 212)**
- 60.1. Angajatorul va crea condiții necesare și va favoriza formarea profesională continuă a salariaților care urmează instruirea fără întreruperea activității. **(CM: art. 213)**
- 60.2. Angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, va întocmi și aproba anual planul de formare profesională. **(CM: art. 213 (1))**
- 60.3. Angajatorul va alocă cel puțin **2%** de la fondul de salarizare a Universității în scopul formării profesionale continuă. **(CM: art. 213 (1), (3))**
- 60.4. Salariaților, care își fac studiile la cursurile de **formare profesională continuă**, inițiate de Universitate li se garantează păstrarea salariului la locul de muncă.
- 60.5. Salariații, care vin cu inițiativa participării la un stagiu de **formare profesională** cu scoatere din activitate, organizată în afara unității, depun o solicitare Administrației. **(CM: art. 214).**
- 60.6. Salariații pot beneficia de formare profesională, garantându-li-se păstrarea salariului la locul de muncă. **(Convenție: art. 36)**

VIII. CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

61. 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.
62. **Părțile** se obligă să:
- 62.1. Monitorizeze, respectarea legislației în domeniul securității și sănătății în muncă. **(Convenție: art. 38 (1))**
- 62.2. 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. **(Convenție: art. 38 (2))**
- 62.3. 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. **(Convenție: art. 38 (3))**

63. **Angajatorul va:**

- 63.1. elaborează Planul anual de protecție și prevenire a riscurilor;
- 63.2. alocă anual în bugetul instituției cel puțin **2%** raportat la fondul de salarizare a Universității pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă; (**Convenție: art. 39 (1)**)
- 63.3. asigură cerințe minime de securitate și sănătate la locul de muncă; (**Convenție: art. 39 (2)**)
- 63.4. creează comitetul pentru securitate și sănătate în muncă; (**Convenție: art. 39 (3)**)
- 63.5. asigură salariații cu instrucțiunile-cadru de securitate și sănătate în muncă pentru anumite ocupații; (**Convenție: art. 39 (5)**)
- 63.6. organizează, atestarea locurilor de muncă cu condiții nocive, nu mai rar decât o dată la 5 ani; (**Convenție: art. 39 (6)**)
- 63.7. asigură 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. (**Convenție: art. 39 (7)**)

64. **Comitetul sindical va:**

- 64.1. participă în componența comitetului pentru sănătate și securitate a muncii, comisiei pentru evaluarea locurilor de muncă;
- 64.2. organizează activități de informare a tuturor membrilor de sindicat vizând actele reglatorii în domeniul securității și sănătății în muncă;
- 64.3. asigură control asupra stabilirii și achitării sporurilor de compensare pentru salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă (salariu, timp de muncă redus, concediu).

IX. ASIGURAREA CONDIȚIILOR PENTRU ACTIVITATEA COMITETULUI SINDICAL AL SALARIAȚILOR

- 65. Administrația Universității recunoaște CSS drept partener de dialog social angajat în promovarea și apărarea drepturilor și intereselor profesionale, economice și sociale ale salariaților, în conformitate cu legislația muncii în vigoare, Convenția Colectivă și Contractul Colectiv de Muncă.
- 66. Administrația Universității se obligă să se abțină de la orice ingerință de natură să aducă atingere dreptului salariaților la constituirea, organizarea și gestionarea liberă a organizației sindicale, precum și la alegerea liberă a reprezentanților acestora, în condițiile Codului muncii. (**Convenție: art. 41**)
- 67. Administrația Universității și CSS vor încuraja și sprijini tineretul studios să se asocieze în organizație sindicală în vederea protejării drepturilor și promovării intereselor lor social-economice. (**Convenție: art. 42**)
- 68. Angajatorul efectuează fără perceperea vreunei plăți, colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului și le transferă lunar pe contul de decontare al CSS. Angajatorul nu este în drept să rețină transferarea mijloacelor indicate sau să le utilizeze în alte scopuri.
- 69. Angajatorul, la solicitarea scrisă a salariaților care nu sunt membri de sindicat, va reține din salariul acestora mijloace bănești și le transferă lunar la contul de decontare al CSS. (**CM: art. 390 (3), (5); Convenție: art. 44 (5)**)
- 70. Angajatorul are obligația să acorde gratuit organului sindical din Universitate:
 - a) încăperi cu tot inventarul necesar, asigurând condițiile și serviciile necesare activității acestuia. (**CM: art. 390 (1)**)

- b) mijloace de transport, de telecomunicații și informaționale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare. (**CM: art. 390 (2)**)
71. Administrația garantează CSS, în scopul realizării sarcinilor lor statutare și a drepturilor sindicale:
- acces liber în subdiviziunile structurale ale Universității și la informația referitoare la situația socio-economică a instituției.
 - utilizarea bazei materiale cu destinație cultural-sportivă a Universității, cu titlu gratuit, pentru acțiuni organizate de sindicat.
 - permisiunea de a participa la adunări, ședințe, întruniri, seminare, organizate de către Federația Sindicală a Educației și Științei, cu menținerea salariului.
72. Angajatorul va aloca anual OSPS resurse financiare pentru procurarea bilete de tratament balneo-sanatorial, în dependență din bugetul anual aprobat; (**Convenție: art. 44 (6)**).
73. CSS va aloca anual **2%** din bugetul OSPS a Universității pentru acoperirea parțială a costului билетelor de tratament balneo-sanatorial pentru membrii săi, conform deciziei anuale a CSS.
74. CSS va acorda asistență, membrilor de sindicat în soluționarea litigiilor individuale de muncă.
75. CSS va distribui salariaților bilete de tratament balneo-sanatorial, precum și de odihna de vară a copiilor conform legislației în vigoare;

X. DISPOZIȚII FINALE

76. Prezentul CCM produce efecte de la data semnării de către Părți.
77. Anexele constituie parte integrantă a prezentului CCM.
78. Părțile se obligă să plaseze CCM, după aprobarea acestuia în modul stabilit, pe pagina oficială a Universității upsc.md.
79. Controlul realizării prevederilor prezentului CCM revine părților semnatare prin intermediul Comisiei pentru Dialog Social.
80. Fiecare **Parte** semnatară, în baza unei înțelegeri reciproce, are dreptul să propună modificări și completări la prezentul CCM.
81. În cazul reorganizării Universității prin fuziune (contopire și absorbție), dezmembrare (divizare și separare) sau transformare ori în cazul lichidării unității, contractul colectiv de muncă continuă să-și producă efectele pe toată durata procesului de reorganizare sau lichidare. (**CM: art. 33 (3)**)
82. Cu trei luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentului CCM, Părțile se obligă să inițieze negocieri în vederea prelungirii sau încheierii unui nou contract. Până la încheierea unui noi CCM se aplică prevederile prezentului Contract.

Rector, UPS „Ion Creangă” din Chișinău

BARBĂNEAGRĂ Alexandra

Data

3 iulie 2022



Președinte, CSS UPS „Ion Creangă” din Chișinău

CHICU Silvia

Data

3 iulie 2022



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

<i>Nr.</i>	<i>Nr. grupei de bază sau codul ocupației</i>	<i>Denumirea grupei de bază sau a ocupației</i>
1.	432103	Magazioner
2.	515301	Administrator clădire
3.	515304	Intendent clădire
4.	834304	Liftier
5.	912104	Lucrător servicii spălat/călcat
6.	962105	Hamal
7.	962913	Ușier
8.	962908	Paznic
9.	962910	Portar

Rector, UPS „Ion Creangă” din Chișinău

BARBĂNEAGRĂ Alexandra

Data

3 iulie 2026



Președinte, CSS UPS „Ion Creangă” din Chișinău

CHICU Silvia

Data

3 iulie 2026



Durata concediului de odihnă anual al salariaților, membri ai OSPS
Concediile suplimentare pentru membri de sindicat (Convenție: art. 21 (2) b))

Nr.	Denumirea funcției	Concediu / zile calend. conform CM	Concediu suplimentar zile calendaristice	TOTAL ZILE CONCEDIU (CM+CCM)
1	2	3	4	5
1.	Personal de conducere: • rector, prorector, președinte al consiliului științific, • decan, prodecan, șef de catedră/ departament/director al școlii doctorale, • șef subdiviziune care asigură procesul de cercetare și instruire (cercetare, instruire, calitate), • șef de subdiviziune (<i>altele decât cele ce asigură procesul de cercetare și instruire</i>) care activează prin cumul în funcție didactică/ științifico-didactică	28		62
2.	Personal științifico-didactic: lector universitar, conferențiar universitar, profesor universitar Personal didactic: asistent universitar, formator, maestru de concert, maestru de instruire, antrenor, pedagog social Personal științific: cercetător științific stagiar, cercetător științific, cercetător științific superior, coordonator principal, cercetător științific consultant psiholog	62		
3.	Personal administrativ: • director al bibliotecii, director de orașel studențesc, • șef de depozit • șef al subdiviziunii: direcției/ departamentului/ secției/ serviciului/ oficiului/laboratorului/ arhivei/bazei de odihnă Vadul lui Vodă • șef serviciu administrativ (bloc de studii , cămin)	28	7	35
4.	Personal didactic auxiliar: bibliotecar, bibliograf, bibliograf principal, informatician, laborant de toate tipurile, metodist, specialiști de toate tipurile în subdiviziuni, acompaniator, secretar	28	7	35
5.	Personal din domeniul economico-financiar și de aprovizionare: contabil de toate tipurile, economist de toate tipurile, statistician, normator, casier	28	7	35
6.	Personal din domeniul resurselor umane, relațiilor publice și arhivă: specialiști de toate tipurile, inspector de toate tipurile, arhivar, legător de cărți	28	7	35
7.	Personal din domeniul juridic: jurist, jurist consultant	28	7	35
8.	Personal tehnic: tehnician, inginer de toate tipurile, programator, tehnician pentru deservirea și reparația mijloacelor tehnice didactice	28	7	35
9.	Personal din domeniul editării materialelor științifice și mass-media: redactor de toate tipurile, corector, reporter, fotograf,	28	7	35
10.	Personal din asistență medicală: medic, felcer	28	7	35
11.	Conducător al colectivului artistic	28	7	35

12.	Muncitor calificat: șofer (conducător auto), electrician, operator telecomunicații, zugrav	28	7	35
13.	Muncitor necalificat: îngrijitor de încăperi, lucrător ce prestează servicii de spălat și călcat/lengereasă, hamal, măturător grădinar	28	7	35
14.	Paznic (portar)	28	4	32
15.	Maistru de toate tipurile, excepție cel de instruire, lăcătuș de toate tipurile, instalator electric (reparația și întreținerea utilajului electric), tâmplar, ușier, liftier mecanic de toate tipurile și categoriile, lucrător pentru reparația curentă a clădirii	28		28

Rector, UPS „Ion Creangă” din Chișinău

BARBĂNEAGRĂ Alexandra

Data

3 iulie 2026



Președinte, CSS UPS „Ion Creangă” din Chișinău

CHICU Silvia

Data

3 iulie 2026



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

Nr. ord	Motivul	Numărul de zile
1.	Căsătoria salariatului	3 zile
2.	Căsătoria copilului salariatului	3 zile
3.	Înfierea copilului	2 zile
4.	Decesul părinților, socrilor, soțului/soției, copilului, bunelilor, fraților/surorilor	3 zile. În caz de necesitate de a se deplasa peste 300 km – 5 zile
5.	Părinților care au copii în clasele I-IV	Câte o zi la începutul și sfârșitul anului de studii
6.	Încorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei	1 zi
7.	Jubileul/aniversarea salariatului (30, 40, 50, 60, 70, 80, 90 ani)	1 zi
8.	Atingerea vârstei de pensionare	1 zi

Notă:

1. Concediile prevăzute pentru căsătoria salariatului sau a copilului salariatului se acordă o singură dată, la alegerea salariatului, fie la înregistrarea căsătoriei la organele de stare civilă, fie la celebrarea căsătoriei (nuntă).
2. În cazurile când zilele respective coincid cu concediul anual plătit, acestea se alipesc la durata concediului anual.
3. În cazul în care aniversarea salariatului (jubileul) coincide cu una din zilele de repaos săptămânal sau cu o zi de sărbătoare nelucrătoare, dacă salariatul se află în concediu de odihnă anual, a fost implicat în ziua respectivă în activități de serviciu, s-a aflat în deplasare, la solicitarea acestuia, printr-o cerere scrisă, i se acordă o altă zi liberă plătită.

Rector, UPS „Ion Creangă” din Chișinău

BARBĂNEAGRĂ Alexandra

Data

3 iulie 2022



Președinte, CSS UPS „Ion Creangă” din Chișinău

CHICU Silvia

Data

3 iulie 2022



LISTA – TIP

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

Nr d/o	Cod	Denumirea lucrărilor și/sau locurilor de muncă
A. Lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare		
61.	K.73.A.002	Aplicarea manuală pe suprafață a soluției de tencuială, drișuirea manuală a suprafeței
82.	K.73.A.026	Lucrările cu utilizarea substanțelor chimice toxice
83.	K.73.A.027	Lucrările de clorare a apei, de pregătire a soluțiilor dezinfectante și utilizarea lor
95.	K.73.A.039	Lucrările manuale de încărcare-descărcare
103.	K.73.A.047	Lucrul în depozitele de cărți ale bibliotecilor instituțiilor de învățământ, publice și în arhive. Lucrul cu cărți vechi infectate de bacterii, insecte, rozătoare. Lucrul cu publicațiile care circulă la cititori și sunt surse de infecție. Lucrul în depozitul de păstrare a documentelor, manuscriselor și a cărților rare. Munca legată de relația cu publicul în sălile de lectură și sălile de împrumut la domiciliu a publicațiilor. Restaurarea documentelor cu folosirea substanțelor nocive.
107.	K.73.A.051	Lucrul la monitoarele mașinilor electrice de calcul, computere, aparate de multiplicare
114.	K.73.A.063	Sudarea detaliilor și articolelor (aliajului de lipit din plumb și cositor, cadmiu, indiu)

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.

Rector, UPS „Ion Creangă” din Chișinău

BARBĂNEAGRA Alexandra

Data

3 iulie 2026



Președinte, CSS UPS „Ion Creangă” din Chișinău

CHICU Silvia

Data

3 iulie 2026



REGULAMENT
comun al Administrației și Comitetului Sindical al Salariaților
privind premiarea salariaților și acordarea ajutorului material
în cadrul UPS „Ion Creangă” din Chișinău

I. DISPOZIȚII GENERALE

1. *Regulamentul comun al Administrației și Comitetului Sindical al Salariaților privind premiarea salariaților și acordarea ajutorului material în cadrul UPS „Ion Creangă” din Chișinău* stabilește condițiile, modul de calcul, criteriile de premiere și de acordare a ajutorului material pentru salariații din cadrul Universității.
2. Prezentul Regulament constituie un act normativ intern elaborat, negociat și adoptat de comun acord de către Administrația Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău (în continuare *Universitatea*) și Comitetul Sindical al Salariaților (în continuare *CSS*), în temeiul următoarelor acte normative:
 - a) Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (Legea nr. 270/2018) cu modificările ulterioare;
 - b) Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1234/2018 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică, cu modificările ulterioare (denumită în continuare HG nr. 1234/2018) cu modificările ulterioare;
 - c) Codul Muncii al Republicii Moldova (Legea nr. 154/2003);
 - d) Convenția Colectivă, nivel de ramură, în domeniile educației și cercetării pentru anii 2026 – 2030;
 - e) Contract Colectiv de Muncă în cadrul Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău.

II. PREMIILE

3. Premiarea salariaților Universității se realizează în temeiul HG nr. 1234/2018, potrivit criteriilor și condițiilor prevăzute de prezentul Regulament, prin ordinul rectorului și în limita mijloacelor financiare aprobate în bugetul instituției pentru acest scop.
4. În Universitate pot fi acordate următoarele tipuri de premii:
 - 4.1. Premiile unice
 - a) În funcție de mijloacele disponibile Universitatea poate acorda salariaților premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și zilelor de sărbătoare nelucrătoare.
 - b) Cuantumul premiului unic va fi aprobat prin decizia Senatului.
 - 4.2. Premiul anual
 - a) Salariații din Universitate pot beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității anului precedent, acordat proporțional cu timpul efectiv lucrat.
 - b) Pentru acordarea premiului anual se utilizează mijloace din fondul de salarizare în conformitate cu actele normative.
 - c) Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului de gestiune, au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau au fost sancționați disciplinar.
 - d) Modul de acordare a premiului anual și mărimea concretă a acestuia se reglementează prin act administrativ intern, în baza deciziilor Senatului și Consiliului pentru dezvoltare strategică instituțională.
 - 4.3. Premii speciale

- a) În scopul recunoașterii valorii academice și stimulării competitivității Universitatea poate acorda membrilor comunității academice cu rezultate remarcabile în activitatea de cercetare - **Premiul „Cercetătorul Anului”**;
- b) Modul de acordare a premiilor speciale și mărimea concretă a acestora pentru fiecare an bugetar se aprobă prin act administrativ intern, aprobat în baza deciziilor Senatului la propunerea comisiilor de evaluare a dosarelor depuse la concursuri, care funcționează după regulamente proprii.

III. AJUTORUL MATERIAL

5. În cadrul Universității, salariații pot beneficia de ajutoare materiale din două surse distincte:
 - a) **Din resursele financiare ale Organizației Sindicale Primare a Salariaților (OSPS).** Ajutoarele materiale acordate din această sursă sunt destinate exclusiv membrilor de sindicat și se acordă în limita mijloacelor financiare disponibile în bugetul aprobat anual de Comitetul Sindical al Salariaților.
 - b) **Din resursele financiare ale Universității.** În temeiul art. 165¹ din Codul Muncii al Republicii Moldova, angajatorul este abilitat să acorde ajutoare materiale tuturor salariaților Universității. Acordarea acestora se efectuează în baza actului administrativ intern Rectorului, în limita mijloacelor financiare prevăzute în bugetul instituției pentru acest scop.
6. Un salariat poate beneficia, pentru același caz, de ajutoare materiale din ambele surse menționate, cumulând astfel sprijinul financiar acordat atât de OSPS, cât și de Universitate.
7. Ajutorul material, acordat din resursele OSPS, se clasifică în trei categorii.
 - 7.1. Ajutor material acordat cu prilejul evenimentelor semnificative din viața salariatului -membru de sindicat:
 - a) Aniversari, respectiv atingerea vârstei de 50, 55, 60, 65, 70, 75 și 80 de ani;
 - b) Pensionarea, însoțită de încetarea raporturilor de muncă ca urmare a stabilirii pensiei pentru limită de vârstă.
 - 7.2. Ajutor material acordat în situații grave din viața salariatului- membru de sindicat:
 - a) Decesul salariatului - ajutorul material se acordă membrilor familiei de gradul I sau persoanei care a suportat cheltuielile de înmormântare;
 - b) Decesul soțului/soției, al copiilor sau al părinților salariatului;
 - c) Tratatment medical costisitor sau de lungă durată, inclusiv intervenții chirurgicale majore sau boli cronice grave ale salariatului ori ale copiilor minori aflați în întreținere acestuia;
 - d) Deteriorarea gravă sau distrugerea locuinței salariatului în urma incendiilor, inundațiilor, altor calamități naturale ori evenimente excepționale.
 - 7.3. Ajutor material pentru acoperirea parțială a costului biletelor de tratament balneosanatorial pentru membrul de sindicat, precum și a biletelor de odihnă pentru copiii acestuia, acordat în baza documentelor justificative care atestă prețul integral al biletului.
8. Ajutoarele materiale prevăzute în p. 7 se acordă salariatului care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:
 - a) Este membru de sindicat cu cotizația achitată la zi;
 - b) Se află în raporturi de muncă cu UPS „Ion Creangă” la data depunerii cererii.
9. Cuantumul fiecărui tip de ajutor material se stabilește anual, la începutul anului bugetar, prin hotărârea CSS.
10. Cererea de acordare a ajutorului material se depune, însoțită de următoarele documente, după caz:
 - a) Copie după actul de identitate al solicitantului;
 - b) Documente care confirmă achitarea serviciilor medicale, balneosanatoriale ori de odihnă: factură, bon fiscal, chitanță pe numele persoanei care solicită ajutorul material;
 - c) Certificatul de deces;

- d) Document eliberat de autoritatea competentă, care confirmă deteriorarea gravă sau distrugerea locuinței în urma unui incendiu, unei inundații, unei calamități naturale ori a altui eveniment excepțional;
 - e) Alte documente justificative solicitate de CSS, în funcție de situația invocată.
11. Cererea de acordare a ajutorului material din resursele OSPS se examinează de către CSS în termen de 5 zile lucrătoare de la data depunerii acesteia.
 12. Ajutorul material acordat din resursele financiare ale Universității poate fi acordat salariaților în situații grave din viața personală, la prezentarea actelor justificative, în următoarele cazuri:
 - a) Decesul salariatului, ajutorul material se acordă membrilor familiei de gradul I sau persoanei care a suportat cheltuielile de înmormântare;
 - b) Decesul soțului/soției, al copiilor sau al părinților salariatului;
 - c) Tratatment medical costisitor sau de lungă durată, inclusiv intervenții chirurgicale majore ori boli cronice grave ale salariatului sau ale copiilor minori aflați în întreținerea acestuia;
 - d) Deteriorarea gravă sau distrugerea locuinței salariatului ca urmare a incendiilor, inundațiilor, altor calamități naturale ori evenimente excepționale.
 13. Ajutorul material se acordă salariatului care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:
 - a) Se află în raporturi de muncă cu Universitatea la data depunerii cererii;
 - b) Nu se află în perioada de preaviz de concediere și nu face obiectul unei proceduri de încetare a contractului individual de muncă la data depunerii cererii;
 - c) Nu a fost sancționat disciplinar în ultimele 12 luni anterior depunerii cererii;
 14. Ajutorul material se acordă în limita mijloacelor financiare prevăzute în bugetul Universității, aprobat anual în acest scop.
 15. Cererea de acordare a ajutorului material se depune, însoțită de următoarele documente după caz:
 - a) Copie după actul de identitate al solicitantului;
 - b) Documente care confirmă costul sau achitarea serviciilor medicale: factură, bon fiscal, chitanță, deviz sau ofertă de preț;
 - c) Certificat de deces;
 - d) Document eliberat de autoritatea competentă, care confirmă deteriorarea gravă sau distrugerea locuinței în urma unui incendiu, unei inundații, unei calamități naturale ori a altui eveniment excepțional;
 - e) Alte documente justificative solicitate, în funcție de situația invocată.
 16. Cererea de acordare a ajutorului material din resurse financiare ale Universității se examinează de către Rector în termen de 5 zile lucrătoare de la data depunerii cererii acesteia.

IV. DISPOZIȚII FINALE

17. Prezentul Regulament constituie parte integrantă a Contractului Colectiv de Muncă al UPS „Ion Creangă” și poate fi modificat prin acordul părților semnatare, inclusiv în situația în care intervin modificări ale actelor normative de rang superior.
18. Prezentul Regulament intră în vigoare la data semnării CCM.
19. La intrarea în vigoare a prezentului Regulament, se abrogă regulamentul anterior privind premiarea salariaților și acordarea ajutorului material.

Rector, UPS „Ion Creangă” din Chișinău

BARBĂNEAGRĂ Alexandra

Data

3 iul



Președinte, CSS UPS „Ion Creangă” din Chișinău

CHICU Silvia

Data

3 iulie 2020

