

**Administrația Universității
Academiei de Științe a Moldovei**

**Comitetul Sindical
al Universității
Academiei de Științe a Moldovei**

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

pentru anii 2016-2020

Coordonat:

Consiliul Sindical al
Academiei de Științe a Moldovei

Președinte: **dr. Bujoreanu Andrei**



Înregistrat:

Inspectoratul teritorial de muncă
Chișinău

05.01.14 nr. 03

Inspector-sef **Marcu Marin**



CHIȘINĂU – 2016

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ pentru anii 2016-2020

Prezentul Contract colectiv de muncă pe anii 2016 – 2020 se încheie între salariații Universității Academiei de Științe a Moldovei (în continuare UnAȘM) membri ai Sindicatului Educației și Științei, reprezentați de Comitetul sindical al Universității Academiei de Științe a Moldovei (în continuare CS al UnAȘM), în persoana președintelui CS al UnAȘM, dna Lucia Țapu și Rectorul UnAȘM dna academician, prof. univ. Maria DUCA, în calitate de angajator, în continuare denumite Părți, în scopul realizării legislației muncii, reglementării raporturilor de muncă stabilite pentru asigurarea protecției social-economice a salariaților membri de sindicat și crearea unui cadru legal pentru protecția drepturilor și intereselor lor, realizării unor acțiuni și măsuri coordonate privind:

- sporirea profesionalismului colaboratorilor;
- asigurarea dreptului angajaților și crearea condițiilor pentru realizarea acestuia;
- asigurarea îndeplinirii conștiințioase, la timp și la nivel înalt a obligațiilor de serviciu;
- protecția drepturilor și intereselor legitime ale salariaților, doctoranzilor, masteranzilor și studenților;
- asigurarea îndeplinirii obligațiilor de serviciu ale salariaților conform legislației în vigoare;
- asigurarea garanțiilor social-economice ale salariaților;
- susținerea materială a salariaților în cazul apariției unor circumstanțe extreme.

Capitolul I Dispoziții generale

Prezentul Contract colectiv de muncă este încheiat între „Părți” în conformitate cu Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29.07.1994, Decretul Președintelui Republicii Moldova *Cu privire la asigurarea drepturilor sindicatelor în sfera parteneriatului social* nr. 247 din 15.12.1992, Legea sindicatelor nr.1129-XIV din 7 iulie 2000, Codul Muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003 (cu modificările și completările ulterioare prin Legea nr. 205 din 20.11.15), Codul cu privire la știință și inovare nr. 259-XV din 15 iulie 2004, Codul Educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014, Convențiile Organizației Internaționale a Muncii nr. 98, nr.154 și nr. 155, ratificate de Parlamentul Republicii Moldova, Legea Securității și sănătății în muncă nr. 186 – XVI din 10.07.2008, Legea salarizării nr. 847 – XV din 14.02.2002 cu modificările ulterioare, Legea nr. 355 din 23.12.2005 *Cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar*, cu modificările ulterioare, Hotărârea de Guvern 381 nr. din 13.04.2006 *Cu privire la condițiile de salarizarea personalului din unitățile bugetare*, Hotărârea de Guvern nr. 195 din 13.03.2013 *Cu privire la condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ superior de stat cu autonomie financiară*, Hotărârea Guvernului Nr. 47 din 12.01.2007 *Cu privire la salarizarea angajaților organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării finanțate de la bugetul de stat*, Carta Universității Academiei de Științe a Moldovei, aprobat la ședința senatului prin procesul verbal nr.7 din 12 mai 2015 și a altor acte legislative și normative care reglementează raporturile de muncă.

1. Comitetul Sindical al Academiei de Științei a Moldovei este participant la al Contractului colectiv de muncă în calitate de coordonator.
2. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt parteneri egali în drepturi la negocierea Contractului colectiv de muncă și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.
3. Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 5 ani (2016-2020) și intră în vigoare la data înregistrării la Inspectoratul teritorial de muncă Chișinău.
4. Părțile recunosc că litigiile individuale de muncă în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea contractelor individuale de muncă sau conflicte colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea Contractului colectiv de muncă se soluționează prin conciliere a dezacordurilor dintre salariați și angajatori în conformitate cu legislația în vigoare.
5. Clauzele prezentului Contract colectiv de muncă pot avea valoare normativă, dacă acestea nu contravin legislației în vigoare. Garanțiile prevăzute de prezentul Contract colectiv sunt obligatorii pentru părțile semnatare, pentru administrație, organizația sindicală și salariații UnAȘM, (art. 31(3) și (4) Codul Muncii al RM).

6. Condițiile specifice de muncă, drepturile și obligațiile concrete ale salariaților la nivel de unitate se reglementează prin Contractul individual de muncă, prin Statutul și Regulamentul intern al UnAȘM.
7. Pe parcursul acțiunii Contractului colectiv de muncă:
 - a) fiecare din Părțile semnatare sunt în drept să înainteze propuneri privind introducerea unor schimbări și/sau completări;
 - b) modificările incluse au aceeași putere juridică ca și prevederile de bază ale prezentului Contract colectiv;
 - c) nici una din părți nu are dreptul de a suspenda executarea obligațiilor sale;
 - d) în caz de reorganizare a uneia din Părți ale Contractului colectiv de muncă drepturile și obligațiile ei vor trece la succesorul de drept;
8. La încheierea contractelor individuale de muncă cu salariații, administrația va ține cont de prevederile prezentului Contract colectiv.

Capitolul II

Dezvoltarea parteneriatului social

9. Parteneriatul social reprezintă un sistem de raporturi stabilite între Părți – salariații, reprezentanți ai CS UnAȘM și angajator în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale Părților.
10. Părțile recunosc și se obligă să respecte principiile de bază ale parteneriatului social (art. 17 al Codului Muncii al RM).
11. Părțile au convenit:
 - a) să se asigure transparența planificării și gestionării bugetului anual al unității, inclusiv mijloacele speciale, a suplimentelor, indemnizațiilor și înlesnirilor sociale prevăzute de legislația în vigoare;
 - b) să se întreprindă măsuri comune privind ameliorarea protecției profesionale, economice, sociale și juridice ale salariaților și tineretului studios;
 - c) să se facă schimb de informații și să se consulte în problemele ce țin de pregătirea proiectelor de hotărâri și de dispoziții privind abordarea intereselor angajaților;
 - d) să se asigure instruirea conducătorilor subdiviziunilor, a activului sindical vizând stabilirea raporturilor de muncă, studii, protecție socială, securitatea și sănătatea în muncă;
 - e) să se asigure promovarea principiilor și valorilor Codului de Etică: integritatea, libertatea academică, etica, intimitatea privată, imparțialitatea, onestitatea, egalitatea în șanse, transparența, altruismul și nediscriminarea;
 - f) să se asigure participarea reprezentanților CS al UnAȘM la ședințele Senatului și Consiliului administrativ, comisiilor de tarificare, de repartizare a surselor bugetare, de atestare a cadrelor și la desfășurarea concursurilor, stabilirea burselor, repartizarea locurilor în cămine, precum și la comisii la care se vor examina probleme ce țin de interesele salariaților și ale tineretului studios;
 - g) să participe la organizarea și desfășurarea competițiilor sportive, a festivalurilor de creație artistică, a sărbătorilor naționale și profesionale la nivel de ramură și de unitate;
 - h) CS al UnAȘM va primi, din timp, informațiile respective privind reorganizarea sau lichidarea organizației, care prevăd concedierea salariaților sau schimbarea condițiilor de muncă ale acestora;
 - i) administrația UnAȘM recunoaște CS al UnAȘM, ca reprezentant unic al salariaților, care își desfășoară activitatea conform legislației în vigoare, Statutului Sindicatului Educației și Științei din Republica Moldova, normelor de drept internațional și se abține de la orice imixiune de natură să limiteze drepturile lui în realizarea sarcinilor statutare (art. 5(2) Legea sindicatelor).
12. Administrația UnAȘM își asumă următoarele obligații principale:
 - a) să respecte integral legislația muncii, prevederile Codului Educației, Codului cu privire la știință și inovare, Acordul de parteneriat între Guvernul Republicii Moldova și Academia de Științe a Moldovei și ale altor acte legislative și normative privind activitatea instituțiilor de învățământ superior;
 - b) să repartizeze rațional resursele financiare, bunurile materiale;
 - c) să participe la elaborarea propunerilor argumentate privind modul de finanțare bugetară a Universității și includerea lor în Acordul de parteneriat între Guvern și AȘM;
 - d) să remită CS al UnAȘM, pentru avizare sau pentru propuneri proiectele actelor normative ce vizează drepturile de muncă, profesionale și social-economice ale salariaților din universitate;

- e) să informeze CS al UnAȘM, conform legislației în vigoare, despre acțiunile realizate de UnAȘM și cele de perspectivă;
- f) să sancționeze persoanele cu funcție de răspundere și de conducere, care comit abateri de la legislația muncii;
- g) să asigure condiții normale de muncă pentru exercitarea obligațiilor de serviciu ale salariaților;
- h) să asigure salariatului posibilități pentru dezvoltarea lui profesională continuă, prin realizarea următoarelor *obiective*: actualizarea cunoștințelor și perfecționarea profesională a personalului științifico-didactic; familiarizarea cu tehnici și metodologii noi de predare și cercetare; stimularea participării în proiecte de cercetare și inovare și pregătirea resurselor umane calificate pentru gestionarea proiectelor
- i) să asigure protecția și confidențialitatea datelor personale ale salariatului;
- j) să prevadă în devizul de cheltuieli mijloace în mărime de cel mult 0,15% din fondul de salarizare pentru utilizarea lor, în comun cu CS al AȘM, la desfășurarea activităților culturale și sportive, sărbătorilor naționale și profesionale, premiarea participanților la concursuri și conferințe științifice (conform alin.(5), art. 35 al Legii sindicatelor);
- k) să asigure îndeplinirea prevederilor art. 390 al Codului muncii al RM, privind asigurarea condițiilor pentru activitatea comitetului sindical;
- l) să efectueze fără plată, în conformitate cu alin. (3) art. 390 al Codului muncii al RM, colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului în mărime de 1% și să le transfere lunar pe contul de decontare al consiliului sindical AȘM conform Instrucțiunii privind modul de achitare, evidență și gestionare a cotizațiilor de membru al organizației sindicale a Academiei de Științe a Moldovei, a cotizațiilor binevoale și a donațiilor aprobată de CS al A.Ș.M la 25 decembrie 2008, proces verbal nr. 21.

13. CS al UnAȘM își asumă următoarele obligații principale:

- a) să contribuie la realizarea prezentului Contract colectiv, la prevenirea, aplanarea și înlăturarea conflictelor de muncă;
- b) să avizeze sau să înainteze propuneri asupra proiectelor de acte normative ce vizează drepturile de muncă, profesionale și social-economice ale angajaților din UnAȘM;
- c) să participe la ședințele de lucru ale comisiilor și consiliilor privind elaborarea documentelor interne de orientare socială și de muncă;
- d) să ocrotească drepturile și garanțiile salariaților privind remunerarea muncii, condițiile de muncă, timpul de muncă și timpul de odihnă, gradul de utilizare a forței de muncă, concedierea salariaților, acordarea înlesnirilor și compensațiilor în conformitate cu legislația în vigoare;
- e) să contribuie la acordarea prioritară a înlesnirilor sociale, de trai ale tinerilor cercetători, salariaților care educă singuri copii;
- f) să supravegheze respectarea de către Administrația UnAȘM și conducătorii subdiviziunilor a legislației muncii;
- g) să apere și să promoveze drepturile și interesele profesionale, economice, sociale, juridice și culturale ale membrilor de sindicat;
- h) să propună Administrației UnAȘM și organelor administrației publice locale revendicări motivate privind condițiile de muncă și de trai, retribuirea muncii, regimul de muncă și odihnă al salariaților;
- i) să aprobe cu administrația graficul concediilor de odihnă anuală a salariaților pentru anul următor cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic;
- j) să acorde membrilor de sindicat consultații juridice gratuite și în caz de necesitate să reprezinte interesele salariaților în instanțele de judecată;
- k) să asigure transparența privind administrarea bugetului sindical;
- l) să organizeze activități culturale și sportive de masă, alocând în acest scop anual 30% din bugetul sindical;
- m) să acorde membrilor de sindicat ajutoare materiale la necesitate, dar și la procurarea biletelor de tratament în stațiuni balneoclimaterice.

14. Garanțiile și drepturile organului sindical la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii:
- a) administrația UnAȘM se angajează să respecte cu strictețe drepturile sindicale și obligațiile asumate față de ele în conformitate cu prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova, art. 386 - 390;
 - b) administrația UnAȘM va respecta drepturile salariaților aleși în organul sindical și neeliberați din serviciul de bază, acordându-le pe parcursul săptămânii până la 4 (patru) ore de lucru pentru realizarea drepturilor și exercitarea obligațiilor sindicale, păstrându-le salariul mediu lunar.
 - c) rectorul UnAȘM nu este în drept să aplice salariaților, aleși în componența organului sindical și neeliberați din serviciul de bază, sancțiuni disciplinare fără acordul prealabil în scris, comunicat în termen de maxim 10 zile calendaristice din data inițierii acțiunii, al organului sindical în componența căruia au fost aleși, prin care se va examina conformitatea cu prevederile legislației muncii a acțiunilor întreprinse; președintele comitetului sindical, neeliberat de la locul de muncă de bază, nu poate fi supus sancțiunilor disciplinare fără acordul preliminar în scris al CS al AȘM, comunicat în termen de maxim 10 zile calendaristice din data inițierii acțiunii, prin care se va examina legalitatea acțiunilor întreprinse;
 - d) concedierea din inițiativa administrației a salariaților aleși în organul sindical și neeliberat de la locul de muncă de bază se admite numai cu respectarea modului prevăzut de legislația muncii la concediere și cu acordul preliminar, comunicat în termen de maxim 10 zile calendaristice din data inițierii acțiunii, al organului sindical, ai cărui membri sunt personale în cauză prin care se va examina legalitatea acțiunilor întreprinse; Președintele comitetului sindical ai UnAȘM, neeliberat de la locul de muncă de bază, nu poate fi concediat din inițiativa administrației fără acordul preliminar al CS al AȘM, comunicat în termen de maxim 10 zile calendaristice din data inițierii acțiunii, prin care se va examina legalitatea acțiunilor întreprinse;
 - e) calitatea de membru al sindicatului nu afectează drepturile social-economice și libertățile salariatului;
 - f) administrația recunoaște că activiștii sindicali sunt egali în drepturi cu membrii colectivului de muncă al AȘM;
 - g) lichidarea sau reorganizarea unității, întreruperea totală sau parțială a procesului de instruire, cercetare sau acordare de servicii din inițiativa administrației și alte situații ce conduc la reducerea în masă a locurilor de muncă sau la înrăutățirea condițiilor de muncă pot fi efectuate doar cu condiția informării, în prealabil cu cel puțin trei luni, a comitetului sindical și a inițierii negocierilor colective în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților;
 - h) desfacerea, din inițiativa administrației, a contractului individual de muncă cu salariatul, membru de sindicat, poate avea loc doar cu acordul comitetului sindical UnAȘM (art. 87 al Codului muncii al Republicii Moldova);
 - i) în cazurile nerespectării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă, Administrația UnAȘM și CS pot iniția negocieri în vederea identificării și înlăturării încălcărilor depistate;

Capitolul III

Relațiile părților în procesul de utilizare a forței de muncă

- 15. În limitele competențelor, fiecare dintre Părți va exercita controlul asupra utilizării forței de muncă în conformitate cu legislația în vigoare.
- 16. Părțile recunosc drepturile și obligațiile salariaților în conformitate cu prevederile articolelor 9 și 10 ale Codului muncii. Angajarea salariaților (personalul didactico-științific, de conducere, didactico-auxiliar și auxiliar) se efectuează conform legislației muncii în vigoare (articolele 56-67 ale Codului Muncii, art. 82, alin. (2) lit. J, articolele 134, 135 ale Codului cu privire la știință și inovare, Statutul UnAȘM.
- 17. La angajare în câmpul muncii, angajatorul este obligat să familiarizeze salariatul cu conținutul prezentului Contract colectiv, Regulamentul intern al UnAȘM, Legea securității și sănătății în muncă.
- 18. Încadrarea în muncă se va efectua asigurând egalitatea șanselor tuturor persoanelor potrivit profesiei fără nici un fel de discriminare (pe bază de sex, vârstă, etnie, origine națională sau socială, religie sau convingeri ideologice, orientare sexuală, limbă, handicap, opinii politice, condiții economice sau sociale), prin încheierea unui Contract individual de muncă în formă scrisă, legalizându-l printr-un ordin al angajatorului în conformitate cu articolele 8, 9, 10, 49, 65 ale Codului Muncii.

19. Tinerii specialiști, beneficiază la angajare de înlesniri sociale. În cazul existenței unor locuri vacante, administrația va încadra prioritar în câmpul muncii tinerii specialiști.
20. Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu cadrele didactice, cu excepția persoanelor care prestează activitate educațională la altă disciplină școlară decât cea certificată prin diplomă.
21. Desfacerea din inițiativa administrației a contractului individual de muncă cu salariatul, membru de sindicat, poate avea loc doar cu acordul comitetului sindical indiferent de profesia, specialitatea și funcția salariatului, comunicat în termen de până la 10 zile calendaristice din data inițierii acțiunii și care va verifica legalitatea acțiunilor întreprinse.
22. În cazul desfacerii contractului individual de muncă în urma lichidării unității sau reducerii numărului statelor de personal, salariații vor fi înștiințați cu cel puțin 2 (două) luni înainte, acordându-li-se săptămânal 1 (una) zi de lucru plătită, reieșind din salariul mediu, pentru a-și căuta un alt loc de lucru. În termenul de 2 (două) luni nu se include perioada aflării în concedii anuale de odihnă, concedii medicale și cele de studii.
23. Administrația este obligată cu cel mult două luni înainte de posibila disponibilizare să pună la dispoziția CS al AȘM lista lucrătorilor a căror disponibilizare se prevede, nominalizarea locurilor vacante, probabilitatea măsurilor de plasare în câmpul muncii a salariaților concediați și să aducă la cunoștința oficiului forței de muncă date privind profesia, specialitatea, calificarea și cuantumul retribuirii muncii acestora.
24. Reducerile inevitabile a statelor de personal se vor realiza în conformitate cu articolele 88 și 183 ale Codului muncii al Republicii Moldova.
25. În cazul concedierii în masă a salariaților Administrația va anunța comitetul sindical cu 3 (trei) luni înainte și va începe imediat negocierile privind posibilitățile plasării în câmpul muncii a celor disponibilizați.
26. Concedierea personalului didactic din inițiativa angajatorului se va efectua, de regulă, la sfârșitul anului de studii, cu excepția cadrelor angajate pe o perioadă determinată și a celor angajate prin concurs.
27. La reducerea de personal, angajatorul, în scopul preîntâmpinării disponibilizării în masă a salariaților va reduce în primul rând locurile vacante urmînd să desfacă contractul individual de muncă cu salariații angajați prin cumul.

Capitolul IV

Timpul de muncă și timpul de odihnă

28. Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu Regulamentul intern al UnAȘM, cu Contractul individual, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă (Codul muncii al Republicii Moldova, art. 95):
 - a) durata săptămânii de lucru se stabilește de către angajator cu acordul salariaților;
 - b) durata normală a timpului de muncă al salariaților UnAȘM nu poate depăși 40 de ore pe săptămână, 8 ore pe zi, cu 2 zile de repaos, una din ele fiind duminica, cu excepția lucrătorilor cărora li se stabilește durata săptămânală redusă a timpului de muncă;
 - c) pentru salariații în vîrstă de pînă la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore;
 - d) pentru salariații în vîrstă de la 16 la 18 ani și salariații care lucrează în condiții de muncă vătămătoare, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 7 ore;
 - e) cadrele didactice – 18 – 35 de ore.
 - f) salariaților care activează în condiții de muncă grele și nocive – nu mai mult de 35 de ore pe săptămână;
 - g) salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățămînt superior – 35 de ore;
 - h) invalizilor de gradul I și II – 30 de ore pe săptămână.

În cazul evidenței globale a timpului de muncă numărul mediu de ore lucrătoare pe lună cu durata săptămînală normală a timpului de muncă de 40 ore constituie 169 ore.
29. Pe parcursul zilei de muncă salariaților li se oferă o pauză pentru odihnă și prînz cu o durată de cel puțin 60 de minute. Începutul și sfârșitul întreruperii sunt stabilite în Regulamentul intern al UnAȘM.

30. Pentru salariați se stabilește săptămâna de muncă de 5 zile, acordându-li-se două zile de odihnă. Săptămânal, zile de odihnă sunt sâmbăta și duminica.
31. Durata timpului de muncă al cadrelor didactice se reglementează prin Contractul individual de muncă, Regulamentul-cadru *Cu privire la normarea activității științifico-didactice în învățământul superior*, aprobat de ME prin ordinul nr. 304 din 22.04.2016, Regulamentul *Cu privire la normarea activității științifico-didactice în Universitatea Academiei de Științe a Moldovei*, aprobat la Ședința Senatului UnAȘM prin procesul verbal nr. 6 din 27.06.2016 și Regulamentul intern al UnAȘM. Activitatea didactică a pedagogilor se reglementează prin orar (pct.14(1) din Convenția de ramură).
32. Munca în condițiile timpului incomplet nu se răsfrânge asupra duratei concediului anual al salariaților, la calcularea vechimii în muncă sau limitarea altor drepturi de muncă.
33. Muncă suplimentară se consideră munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal.
34. Pentru munca suplimentară, pe unitate de timp, primele două ore de program se retribue în mărime de cel puțin 1,5 din salariul stabilit salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare – cel puțin în mărime dublă.
35. Atragerea la muncă suplimentară se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentantului comitetului sindical al UnAȘM în strictă conformitate cu prevederile art. 104 al Codului muncii al Republicii Moldova. La solicitarea angajatorului, salariații pot presta muncă în afara orelor de program în limita a 120 ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul comitetului sindical, poate fi extinsă până la 240 ore. Angajatorul poate stabili, cu acordul scris al salariatului, programe individuale de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă. Această posibilitate este prevăzută de Regulamentul intern al UnAȘM și Contractul individual de muncă.
36. Angajații UnAȘM au dreptul de a îndeplini pe lângă munca de bază, o muncă prin cumul, în afara orelor de program, în temeiul unui Contract individual de muncă distinct. Durata concretă a timpului de muncă la locul prin cumul, se stabilește în contractului individual de muncă (art. 267 al CM al RM).
37. Pentru cumularea de profesii, funcții, extinderea zonelor de deservire, exercitarea obligațiilor de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutit de munca lui de bază, salariatului i se plătește un spor ce nu poate fi mai mic de 50% din salariul tarifar/funcție al profesiei cumulate și nu poate depăși salariul tarifar (salariul funcției) stabilit pentru profesia (funcția) cumulată, conform prevederilor art. 30 al Legii nr. 355-XVI din 23 decembrie 2005 *Cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar* (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2006, nr.35-38, art.148).
38. Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 06.00. Pentru munca în timpul nopții, se stabilește un supliment de plată în mărime de 50% din salariul tarifar (salariul funcției) pe oră (art. 30(5) al Legii nr. 355-XVI din 23 decembrie 2005 *Cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar*).
39. În scopul stabilirii unor condiții optime de activitate și utilizare eficientă a timpului de muncă și odihnă a paznicilor din cadrul UnAȘM, se stabilește durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaos de cel puțin 24 ore (art. 99 al CM al RM), (Anexa nr. 1 la Convenția Colectivă (nivel de ramură) pe anii 2016-2020).
40. Zile de sărbătoare nelucrătoare, cu menținerea salariului mediu, sunt:
 - a) 1 ianuarie – Anul Nou;
 - b) 7 și 8 ianuarie – Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul);
 - c) 8 martie – Ziua internațională a femeii;
 - d) prima și a doua zi de Paști conform calendarului bisericesc;
 - e) ziua de luni la o săptămână după Paști (Paștele Blajinilor);
 - f) 1 mai – Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii;
 - g) 9 mai – Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei;
 - h) 27 august – Ziua Independenței;
 - i) 31 august – sărbătoarea „Limba noastră”;
 - j) Ziua Hramului bisericii mun. Chișinău;
 - k) 25 decembrie-Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul pe stil nou).

41. În ajunul zilelor de sărbătoare, durata zilei de muncă se reduce pentru salariații UnAȘM cu 2 ore, cu excepția celor cu durata zilei de muncă redusă sau parțială (Codul muncii al Republicii Moldova, art. 96) și ziua de muncă parțială (Codul Muncii al RM, art. 97), inclusiv și în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi. Durata zilei de muncă în ziua de vineri înaintea zilelor de sărbătoare nelucrătoare – Paștele, Paștele Blăginilor, Nașterea lui Isus Hristos – se reduce cu 3 ore (pct.14(5) Convenția colectivă).
42. Unuia dintre părinți (tutorelui, curatorului) care au copii în vârstă de până la 3 ani i se acordă, pe lângă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului. Pauzele suplimentare vor avea o frecvență de cel puțin o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză avînd o durată de minimum 30 minute. Pentru unul dintre părinți (tutorele, curatorul) care au 2 sau mai mulți copii în vîrstă de pînă la 3 ani, durata pauzei nu poate fi mai mică de o oră.
43. Salariații UnAȘM beneficiază de concediu de odihnă anual, concedii neplătite, concedii sociale, precum și de concedii de studii în conformitate cu legislația muncii în vigoare.
44. Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit (Anexa nr. 2 la Convenția Colectivă (nivel de ramură) pe anii 2016-2020):
- a) 62 de zile calendaristice – pentru rector, prorector*, președintele consiliului științific*, decan, șef secție (studii, calitate), lector universitar, conferențiar universitar, profesor universitar, asistent universitar;
- * în caz de nerealizare în anul de studii a unei sarcini didactice de cel puțin 240 ore, concediul pentru această categorie de salariați se va acorda cu o durată de 28 plus 7 zile*
- b) 28 de zile calendaristice – pentru prorector în probleme de gospodărire, șef secție doctorat, secretar științific, secretar responsabil, metodist.
45. Cadrele științifice din cadrul Centului universitar de cercetare al UnAȘM beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit cu durata de:
- a) 42 de zile calendaristice - pentru cadrele științifice cu grad științific de doctor habilitat;
 - b) 36 de zile calendaristice - pentru cadrele științifice cu grad științific de doctor;
 - c) 30 de zile calendaristice - pentru cadrele științifice fără grad științific.
46. Salariații UnAȘM care beneficiază de concedii suplimentare plătite:
- c) tinerii în vîrstă de până la 18 ani – 4 zile calendaristice;
 - d) unul dintre părinți care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid) va beneficia de concediu în perioada de vară sau, în orice altă perioadă a anului, în baza unei cereri scrise;
 - e) personalul de conducere și de specialitate, a cărui muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite – 7 zile calendaristice (pct. 15(2) b din Convenția Colectivă);
 - f) salariații, în orarul cărora sunt incluse drept zile de muncă, zilele considerate oficial de sărbătoare, vor beneficia de un număr respectiv de zile suplimentare remunerate la concediul de odihnă.
47. În afară de concediul anual plătit, la prezentarea actelor de confirmare, salariații vor beneficia de concediu suplimentar plătit în cazul următoarelor evenimente familiale deosebite:
- a) căsătoria salariatului sau căsătoria copilului salariatului – 3 zile;
 - b) nașterea, înfierea unui copil – 2 zile;
 - c) decesul soțului (soției) sau a unei rude de gradul I sau II – 3 zile, iar în cazul aflării la depărtarea de peste 300 de km se acordă 5 zile;
 - d) jubileul salariatului 30, 40, 50, 60, 70 ani, precum și atingerea vârstei de pensionare – 1 zi;
 - e) mamelor care au copii în clasele I-IV – 1 zi la începutul anului școlar;
 - f) încorporarea membrului familiei în rândurile Armatei Naționale – 1 zi.
48. La prezentarea actelor respective salariaților li se acordă concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zilele lucrătoare. Acest concediu se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă.
49. Îndemnizația de concediu se plătește salariatului de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecare în concediu.

50. Programarea concediilor de odihnă anuale :
 - a) concediul de odihnă anual se va acorda conform unui grafic întocmit de administrație și coordonat cu sindicatul cu cel puțin două săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic;
 - b) la programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității;
 - c) programarea concediilor de odihnă anuale este obligatorie atât pentru angajator, cât și pentru salariat. Salariatul trebuie să fie prevenit, în formă scrisă, despre data începerii concediului cu cel puțin 2 săptămâni înainte;
 - d) concediul va fi planificat pentru fiecare salariat astfel încât o dată la 3 ani să coincidă cu sezonul estival;
 - e) soții care lucrează la aceeași unitate au dreptul la concediu în același timp;
 - f) în durata concediului de odihnă nu se includ zilele de sărbătoare nelucrătoare, prevăzute la art. 111 al Codului Muncii.
51. Beneficiază suplimentar **de 3 zile de concediu remunerat** salariații, care pe parcursul anului calendaristic precedent nu au beneficiat de concediu medical, nu au sancțiuni disciplinare, întârzieri, lipse de la serviciu.
52. Concediul de lungă durată al cadrelor didactice și al cadrelor științifice din UnAȘM se va acorda conform art. 300 al Codului muncii al Republicii Moldova.
53. Cumularzilor li se acordă concedii anuale, plătite conform duratei stabilite pentru funcția deținută (Codul muncii al Republicii Moldova. art. 272).
54. Concediul de muncă poate fi fracționat, la cererea salariatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 14 zile calendaristice.
55. Salariații angajați pe o perioadă determinată, inclusiv pensionarii, beneficiază de concediul anual plătit direct proporțional duratei perioadei de muncă în unitatea respectivă.
56. La acordarea concediului anual de odihnă salariatului i se acordă o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă. Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu.
57. Concediile nefolosite de salariat din anumite motive vor fi reprogramate până la sfârșitul anului viitor, aparte sau împreună cu concediul ordinar.
58. În caz de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă (art.76, lit.e) și m), art. 77, lit.d) și art.78, alin. (1), lit. a) și d) ale Codului muncii al Republicii Moldova sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

Capitolul V

Salarizarea angajaților

59. Remunerarea muncii salariaților se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare, volumul, calitatea, calificarea, competența profesională și complexitatea lucrărilor ce revin funcției deținute.
60. Pentru organizarea muncii, angajatorul, de comun acord cu organul sindical, stabilește prin ordin sau în Contractul individual de muncă normele de muncă pentru fiecare salariat al universității.
61. Sarcina didactică a cadrelor didactice se stabilește, de regulă, anual la 1 septembrie și nu se schimbă pe parcursul anului de studii.
62. În cazul în care normele de muncă ale salariaților nu mai corespund condițiilor pentru care s-a convenit anterior, acestea pot fi revizuite, despre care fapt salariații se anunță în scris, sub semnătură, cu cel puțin 2 luni înainte.
63. Angajatorul este responsabil pentru plata corectă și la timp a muncii salariatului.
64. Părțile, anual, vor examina nivelul de salarizare al angajaților, vor formula și prezenta propuneri de perfecționare a nivelului de salarizare a cadrelor didactice și a altor categorii de personal al UnAȘM în raport cu creșterea procentuală a salariului mediu prognozat pe economia națională și a minimului de existență.
65. Salarizarea personalului UnAȘM se va efectua în conformitate cu Legea nr. 355 din 23.12.2005 *Cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar*, cu modificările ulterioare, Hotărârea de Guvern 381 nr. din 13.04.2006 *Cu privire la condițiile de salarizarea personalului din unitățile bugetare*,

Hotărârea de Guvern nr. 195 din 13.03.2013 *Cu privire la condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ superior de stat cu autonomie financiară*, Hotărârea Guvernului Nr. 47 din 12.01.2007 *Cu privire la salarizarea angajaților organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării finanțate de la bugetul de stat*, Hotărârii Guvernului nr. 180 din 11.03.2013 *Cu privire la plata premiului anual personalului din unitățile bugetare*, articolele respective ale Codului Muncii al Republicii Moldova, altor acte normative.

66. Salariile angajaților cuprind:

- a) salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției) care se stabilește în raport cu răspunderea și complexitatea sarcinilor, precum și cu nivelul de pregătire necesar funcției ocupate;
- b) adaosuri, sporuri și suplimente la salariul de bază cu titlu de stimulare sau compensare;
- c) premii pentru rezultate și performanțe, inclusiv din mijloace proprii;
- d) premiu anual conform rezultatelor activității anuale (angajaților din cercetare) a Universității AȘM (Hotărârea Guvernului nr. 180 din 11.03.2013 *Cu privire la plata premiului anual personalului din unitățile bugetare*).

67. Pentru cointerесarea materială a personalului în sporirea eficienței și calității muncii, administrației i se acordă dreptul, cu consultarea sindicatelor, să premieze angajații, în limitele fondului de salarizare, fără limitarea sumei premiului plătit unui lucrător (art.15 al Hotărârii Guvernului Nr. 47 din 12.01.2007 *Cu privire la salarizarea angajaților organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării finanțate de la bugetul de stat*), precum și să le acorde ajutor material.

68. Salariaților din corpul profesoral-didactic și de conducere cu grade științifice și titluri științifico-didactice li se stabilesc sporuri lunare la salariile de funcție în mărime de **1100 lei** pentru gradul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar și, respectiv, **600 lei** pentru gradul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar.

69. Pe lângă drepturi salariale, salariații UnAȘM beneficiază de ajutor material, acordat în mărime de un salariu lunar (în funcție de posibilitățile financiare), acordat odată cu indemnizația de concediu. Ajutorul material poate fi acordat salariaților și în caz de: tratament costisitor și îndelungat, persoanelor cu dizabilități, angajaților cu starea familială gravă, deces al angajatului sau a rudelor de gradul I, calamități naturale, în baza cererii personale, adeverinței cu privire la producerea calamității, documentelor și argumentelor care confirmă necesitatea acordării acestuia. Mărimea se stabilește de către administrație și se acordă din economiile mijloacelor financiare.

70. Sporurile și plățile suplimentare prevăzute de lege, precum și mărimea lor stabilită de administrația UnAȘM cu acordul comitetului sindical sunt calculate conform normelor prevăzute de legislație.

71. Munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare se compensează cu o remunerație în conformitate cu art.158 al Codului Muncii al RM; munca prestată în program de noapte se remunerează în conformitate cu art. 159 al Codului Muncii.

72. Salariaților care își fac studiile la cursuri de formare profesională din inițiativa angajatorului li se păstrează salariul mediu.

73. Salariul, bursa se plătesc lunar, pînă la data de 10 a lunii următoare.

74. Angajatorul va informa, în scris, fiecare salariat, despre părțile componente ale salariului, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate.

Capitolul VI

Protecția muncii și ocrotirea sănătății la locul de muncă

75. Administrația UnAȘM își asumă obligațiile să întreprindă măsuri necesare pentru asigurarea condițiilor optime de activitate științifică educațională, și economică orientate spre:

- a) reducerea nocivității la locurile de muncă, riscurilor profesionale și prevenirea accidentelor de muncă în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008;
- b) realizarea cerințelor minime privind protecția salariaților la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale aprobate prin Hotărârea Guvernului RM nr. 353 din 5 mai 2010;
- c) aplicarea prevederilor convențiilor Organizației Internaționale a Muncii privind inspecția muncii;
- d) finanțarea măsurilor privind crearea condițiilor ergonomice și inofensive de muncă.

76. În conformitate cu legislația muncii în vigoare administrația UnAȘM:

- a) va alocă anual pentru măsurile vizând ameliorarea condițiilor de muncă, a securității și sănătății în muncă a salariaților, surse financiare din fondul pentru remunerarea muncii în funcție de starea

locurilor de muncă sub aspectele, ce țin de activitățile desfășurate;

b) va elabora planul de protecție și prevenire care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale și care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității;

c) vor menține în funcție serviciul pentru protecția și igiena muncii, conform art. 234 al Codului Muncii al RM;

d) va desemna unul sau mai mulți lucrători pentru a desfășura activitățile de protecție și prevenire și vor organiza instruirea și perfecționarea profesională a acestora;

e) va stabili atribuțiile și responsabilitățile în domeniul securității și sănătății în muncă ce revin salariaților;

f) va asigura unitatea cu materiale necesare pentru informarea și instruirea salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă: acte normative, cărți, reviste, broșuri, ghiduri, afișe etc.;

g) va elabora instrucțiuni de securitate și sănătate în muncă, ținând cont de specificul locurilor de muncă/posturilor de lucru și vor asigura fiecare salariat cu acestea, inclusiv cu instrucțiuni privind acordarea primului ajutor în caz de accidentare în muncă;

h) va organiza instruirea salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă din mijloacele unității, în timpul programului de lucru, în interiorul sau în afara unității. Perioada în care se desfășoară instruirea lucrătorilor este considerată timp de muncă;

i) vor monitoriza funcționarea instalațiilor de ventilare, a dispozitivelor de protecție, aparaturii de măsură și control;

j) va asigura locurile de muncă cu truse medicale pentru acordarea primului ajutor în caz de accidentare în procesul de muncă;

k) va organiza, din contul mijloacelor unității, examenele medicale la angajare și periodice în modul și termenele stabilite de organele supravegherii sanitare de stat;

l) va asigura temperatura aerului la posturile de lucru și studii în încăperi în limitele termice admise între 23 – 26 grade C în perioada 16 aprilie – 15 octombrie și de 20 – 24 grade C în perioada 16 octombrie – 15 aprilie. În caz contrar, cu permisiunea Administrației UnAȘM, salariații au dreptul să-și îndeplinească unele din obligațiile de serviciu la domiciliu;

m) la locurile de muncă unde temperatura aerului depășește constant 30 de grade C, salariații vor fi asigurați cu apă carbogazoasă salină (1 g NaCl/1000 ml) sau minerală în cantitate de 2000 - 4000 ml/persoană per schimb distribuită la temperatura de 16 – 18 grade C. La locurile de muncă cu temperatura aerului sub 5 grade C colaboratorii vor fi asigurați cu ceai fierbinte în cantitate de 500 – 1000 ml/persoană/schimb;

n) va asigura în mod obligatoriu salariații (categoriile care cad sub incidența actelor normative speciale) cu echipament de protecție individuală a muncii și substanțe igienico-sanitare precum și împotriva accidentelor de muncă;

o) va aplica stimulente și sancțiuni disciplinare salariaților, conform criteriului exercitării atribuțiilor în domeniul securității și sănătății în muncă;

p) va evalua periodic, în termeni coordonați cu CS al AȘM și comitetul sindical al unității, locurile de muncă sub aspectul corespunderii lor normelor și regulilor de protecție a muncii, și va asigura din sursele financiare ale unității, sporurile și compensațiile prevăzute de legislația în vigoare, pentru munca prestată în condiții nefavorabile.

77. Părțile garantează respectarea legislației în vigoare și realizarea actelor normative vizând măsurile suplimentare orientate spre ameliorarea condițiilor de muncă ale femeilor.

78. În caz de deces sau de pierdere a capacității de muncă în urma unui accident la locul de muncă, boală profesională administrația unității va plăti familiei (în caz de deces) sau salariatului (în celelalte cazuri) o indemnizație în mărimea stabilită de legislația în vigoare.

79. Părțile au convenit:

a) CS al UnAȘM este în drept de a efectua expertiza condițiilor de muncă a salariaților în scopul determinării influenței factorilor nocivi asupra sănătății lor;

b) în caz de încălcare gravă de către administrație a normelor de protecție a muncii, a securității muncii, creându-se pericolul producerii unor accidente de muncă, salariatul este în drept să refuze de a îndeplini lucrul după consultarea cu sindicatul și comunicare anticipată cu administrația;

- c) pe perioada întreruperii lucrului, din motivul sus indicat, salariatului i se păstrează locul de muncă și salariul mediu;
- d) salariații sunt obligați să cunoască și să respecte strict normele și instrucțiunile privind protecția muncii, să utilizeze îmbrăcăminte specială, echipamentul de lucru, dispozitivele de protecție după destinație. În caz de nerespectare a acestor reguli și norme salariații vor fi trași la răspundere în conformitate cu legislația în vigoare;
- e) administrația asigură admiterea la locul de muncă a persoanelor care, în urma examenului medical prealabil, corespund sarcinilor de muncă ce urmează să fie executate.

Capitolul VII

Garanții sociale, compensări și înlesniri

- 80. Cadrele didactice au dreptul la cumularea unei funcții remunerate în UnAȘM în mărime de până la 0,5 salariu tarifar/de funcție cu acordarea sporurilor, suplimentelor, premiului și ajutorului material, concediului anual plătit pentru funcția cumulată concomitent cu concediul de la locul de muncă de bază.
- 81. CS al UnAȘM se obligă să contribuie la întremarea sănătății copiilor salariaților în timpul verii în taberele de odihnă, inclusiv va acorda anual bilete gratuite pentru familiile cu 3 și mai mulți copii, de asemenea și copiilor din familiile social-vulnerabile.
- 82. Garanții și compensații pentru salariații care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate:
 - a) salariații care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate acreditate în condițiile legii, la secțiile serale și fără frecvență (cu frecvență redusă) se stabilește durata redusă a timpului de munca de 35 de ore pe săptămână;
 - b) salariații înscriși la examenul de admitere în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate acreditate în condițiile legii beneficiază de un concediu neplătit, cu o durată de până la 15 zile calendaristice;
 - c) pentru sesiunea de reper, executarea lucrărilor de laborator și susținerea colocviilor și examenelor - concediu neplătit până la 30 de zile calendaristice anual;
 - d) pentru susținerea examenelor de licență sau a examenelor de absolvire – concediu neplătit până la 30 de zile calendaristice.
- 83. Garanții și compensații pentru salariații care îmbină munca cu studiile în învățământul postuniversitar specializat (masterat, cursuri de specializare și perfecționare):
 - a) salariații care își fac studiile în învățământul postuniversitar specializat (masterat, cursuri de specializare și perfecționare) beneficiază anual, în timpul studiilor, de un concediu suplimentar, cu o durată de până la 35 de zile calendaristice, păstrându-li-se 75% din salariul mediu la locul de munca de baza;
 - b) pentru pregătirea și susținerea tezei de masterat persoanele respective beneficiază de un concediu suplimentar neplătit, cu o durată de până la 30 de zile calendaristice.
- 84. Drepturi și garanții suplimentare pentru salariații UnAȘM – membri de sindicat:
 - a) să beneficieze de bilete de tratament la stațiunile balneosanatoriale, la sanatoriul „Constructorul”, baza de odihnă „Știința”, tabere de odihnă pentru copii. Organul sindical, în limitele posibilităților, vor compensa până la 20% din costul билетelor;
 - b) să conteste decizia privind desfacerea Contractului individual de muncă din inițiativa administrației.
- 85. Pe timpul efectuării controalelor (examenelor) medicale, salariaților care conform prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova sau altor acte normative sunt obligați să efectueze aceste controale (examene) li se menține salariul mediu la locul de munca.

Capitolul VIII

Protecția socială, drepturile și obligațiile tineretului studios

- 86. Administrația UnAȘM își asumă responsabilitatea:
 - a) amenajarea și dotarea căminelor, cazarea studenților în conformitate cu *Regulamentul căminului studentesc al UnAȘM*;
 - b) încasarea plății de la studenți pentru traiul în cămin, în conformitate cu legislația în vigoare;

- c) punerea la dispoziția locatarilor căminului studențesc a unor încăperi dotate și amenajate pentru desfășurarea manifestațiilor cultural-sportive.
87. Tineretul studios (studenții, masteranzii, doctoranzii) care își face studiile la UnAȘM beneficiază de protecție socială din partea rectoratului UnAȘM și a CS al UnAȘM:
- a) Administrația UnAȘM, în măsura posibilităților financiare, convenind cu comitetul sindical, vor acorda ajutoare materiale studenților, masteranzilor, doctoranzilor din familii social vulnerabile;
 - b) rectoratul UnAȘM va întreprinde măsuri pentru, cel puțin o dată în an, efectuarea examinării medicale obligatorii a tineretului studios în vederea depistării și prevenirii bolilor ușor transmisibile;
 - c) comitetul sindical al UnAȘM va conlucra cu rectoratul la distribuirea burselor sociale și nominale;
 - d) administrația UnAȘM:
 - va asigura protecția sănătății și respectarea tehnicii securității, sanitar-igienice de studii în fiecare auditoriu, laborator unde se desfășoară procesul de studii, va efectua controlul periodic al utilajului din punctul de vedere al corespunderii normelor de protecție a muncii;
 - va afișa în laboratoare instrucțiuni de protecție a procesului de studii și va asigura instruirea și examinarea studenților, doctoranzilor privind normele tehnicii securității.
 - e) administrația UnAȘM și organele sindicale de toate nivelurile vor acorda asistență juridică gratuită la necesitate.
88. Administrația și comitetul sindical al UnAȘM vor aplica în procesul de instruire a tineretului studios prevederile expuse în capitolul VII „Drepturile și obligațiunile tineretului studios” al Convenției colective (nivel ramural) a Ministerului Educației al Republicii Moldova și Consiliului General al Sindicatului Educației și Științei din Republica Moldova.

CAPITOLUL IX

Dispoziții tranzitorii și finale

89. Controlul privind realizarea prevederilor Contractului colectiv de muncă se efectuează de către Comisia paritară pentru negocieri colective constituită din reprezentanții semnatarilor prezentului Contract colectiv de muncă.
90. În cazul încălcării unor prevederi ale prezentului Contract colectiv de muncă, fiecare dintre Părți are dreptul de a cere convocarea comisiei pentru negocieri colective în timp de 7 zile, pentru soluționarea problemelor și/sau situațiilor de conflict.
91. Persoanele vinovate de încălcarea sau neîndeplinirea angajamentelor incluse în prezentul Contract colectiv de muncă, care se eschivează de la participarea la negocieri în vederea încheierii, schimbării sau completării Contractului colectiv de muncă, zădărnicierea prezentării informațiilor necesare pentru negocieri colective, la propunerea-cererea uneia dintre „Părți”, sunt trase la răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.
92. Părțile pot organiza o dată în semestru întrevederi ale Comisiei pentru negocieri colective în scopul exercitării controlului asupra realizării prezentului Contract colectiv de muncă. Totalurile se fac la finele fiecărui an calendaristic la ședințele comune ale Administrației UnAȘM și CS al UnAȘM.
93. Cu trei luni înainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului Contract colectiv de muncă, Părțile se obligă să inițieze negocieri colective în vederea prelungirii lui sau încheierii unui Contract colectiv de muncă nou.
94. Dreptul la interpretarea și comentarea clauzelor prezentului Contract colectiv de muncă aparține Părților semnatare.

Semnat „ 29 ” decembrie 2016

Rectorul Universității
Academiei de Științe a Moldovei,

acad. Maria DUCA



Președintele Comitetului Sindical al Universității
Academiei de Științe a Moldovei,

Lucia Țapu



CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. _____

„_____” 201_____

mun. Chișinău

Universitatea Academiei de Științe a Moldovei cu sediul str. Academiei, 3/2, c/f 1008600019692, denumit(ă) în continuare „Angajator”, în persoana Rectorului, acad. prof. univ. **Maria Duca** pe de o parte, și dl (dna) _____, denumit (ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003, art.152 – 155 ale Codului cu privire la Știință și Inovare al R. M.nr.259-XV din 15.07.04 au încheiat prezentul contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor clauze:

Titlul I. Dispoziții generale

1. Salariatul este angajat în calitate de _____
(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă _____ subdiviziunea _____

3. Munca este: a) de bază; b) prin cumul _____

4. Durata contractului: a) nedeterminată b) determinată, pînă la _____

5. Perioada de probă (termenul concret dacă părțile au convenit) _____

6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:

a) ziua semnării; b) _____
(data negociată de părți)

7. Riscurile specifice lucrului îndeplinit _____
(munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase)

8. Salariatul are dreptul:

- a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract individual de muncă în condițiile legii;
- b) să examineze probleme și să ia decizii în limitele împuternicirilor sale;
- c) să efectueze activitate științifică, didactică și de creație;
- d) să beneficieze de asigurare socială obligatorie în condițiile legii;
- e) să beneficieze de asistență medicală în condițiile legii;
- f) să beneficieze de acces la sursele de informare și documentare, conform legislației în vigoare;
- g) să fie recunoscut ca autor sau coautor al produsului intelectual obținut prin activitate;
- h) să solicite, cu sprijinul organizației, brevete pentru rezultatele originale ale activității sale;
- i) să beneficieze premii și de alte recompense pentru rezultate și performanțe, inclusiv din mijloace proprii;
- j) să participe la manifestări, concursuri și colaborări științifice naționale și internaționale, la alte acțiuni științifice;
- k) să utilizeze baza tehnico-materială a organizației pentru îndeplinirea obligațiilor profesionale;
- l) să propună spre aplicare idei novatoare;
- l) să fie membru al organizațiilor (asociațiilor) obștești naționale și internaționale, conform legislației în vigoare;
- m) să participe la elaborarea concepțiilor și politicilor în sfera științei și inovării;
- n) să se producă, la solicitare, în calitate de expert, de referent, de consultant, de membru al consiliului științific specializat și al comisiilor de acreditare, de atestare etc.;
- o) să beneficieze de titluri onorifice pentru contribuția sa adusă la dezvoltarea științei și inovării, la pregătirea de cadre științifice de înaltă calificare și pentru aplicarea rezultatelor muncii sale în economia națională;
- p) să participe la concursuri pentru a fi promovat în funcții științifice și administrative;
- r) să practice activitate didactică în instituții de învățămînt superior, în funcții titulare, în bază de concurs;
- s) să efectueze alte acțiuni legale pentru a atinge scopul cercetărilor științifice
- ș) să beneficieze și de alte drepturi prevăzute de Codul muncii, Regulamentului intern.

9. Salariatul este obligat:

- a) să efectueze calitativ și în termenele stabilite atribuțiile ce îi revin (alin.(2), art.. 9 al Codului muncii);
- b) să manifeste conștiinciozitate, loialitate, inițiativă și creativitate, să respecte normele comportamentului etic;
- c) să-și dezvolte permanent competența profesională;
- d) să achite primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în condițiile legii;
- e) să prezinte, în modul stabilit, rezultatele sale științifice sub formă de referate științifice, publicații, brevete de invenție, teze de doctor/doctor habilitat, precum și dări de seamă asupra activității sale științifice;
- f) să utilizeze în activitatea din sfera științei și inovării cele mai bune practici și cele mai noi cunoștințe din domeniul specific de activitate;
- g) să efectueze cu obiectivitate expertiza programelor/proiectelor din sfera științei și inovării, precum și a rezultatelor obținute din realizarea acestora;
- h) să respecte deontologia cercetătorului științific și statutul organizației;
- i) să participe la instruirea tinerilor cercetători științifici și să le transmită cunoștințele și experiența din sfera științei și inovării;
- j) să efectueze cercetări științifice ale căror rezultate nu aduc daune materiale, morale sau de orice altă natură omului, societății și naturii;
- j) să evite crearea conflictelor de interese sau concurenței neloiale, să contribuie activ la formarea unui climat benefic cercetării în colectiv;
- k) să-și îmbogățească neîntrerupt cunoștințele și să contribuie la diseminarea informației, la conștientizarea de către public a importanței științei și inovării;
- l) să utilizeze patrimoniul organizației exclusiv în activități profesionale în interesul acesteia;
- m) să respecte confidențialitatea și dreptul de proprietate intelectuală.
- n) să nu denatureze datele experimentale și rezultatele investigațiilor.
- o) să respecte și alte obligațiuni prevăzute de Codul muncii, Statutul organizației, Regulamentului intern, Regulamentul direcției, fișa post.

10. Angajatorul are dreptul (alin.(1), art. 10 al Codului muncii):

- a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract individual de muncă în condițiile legii;
- b) să ceară salariatului îndeplinirea obligațiilor de serviciu;
- c) să solicite rapoarte cu privire la activitatea efectuată de salariat;
- d) să stimuleze salariatul pentru muncă eficientă și conștiincioasă;
- e) să tragă salariatul la răspundere disciplinară și materială în condițiile legii;
- f) să beneficieze și de alte drepturi prevăzute de Codul muncii, Regulamentul intern.

11. Angajatorul este obligat (alin.(2), art. 10 al Codului muncii):

- a) să asigure salariatului condiții corespunzătoare de muncă, care i-ar permite să exercite eficient atribuțiile de serviciu;
- b) să asigure salariatului posibilități pentru dezvoltarea lui profesională continuă;
- c) să asigure protecția și confidențialitatea datelor personale ale salariatului;
- d) să achite primele de asigurare socială și de asigurare obligatorie de asistență medicală în condițiile legii;
- f) să respecte și alte obligațiuni prevăzute de Codul muncii, Regulamentul intern.

12. Condițiile de retribuire a muncii:

- categoria de salarizare _____
- salariul lunar de funcție _____
- supliment lunar pentru majorarea volumului de lucru, cumularea funcției _____
- supliment pentru intensitatea muncii _____
- supliment pentru vechime în muncă _____
- spor lunar pentru grad științific _____
- spor lunar pentru grad științific _____
- spor lunar pentru grad științific _____
- plata lunară pentru condiții nocive de muncă _____
- plata lunară pentru lucru în timp de noapte _____
- plata lunară pentru lucru la sărbători și în zilele de odihnă _____
- premiere _____
- ajutor material _____

12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:

- mărimea indemnizației de concediu;
- mărimea indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
- mărimea indemnizației de concediere;
- mărimea ajutorului de șomaj;
- mărimea pensiei pentru limită de vîrstă, vechime în muncă sau pensiei de invaliditate

13. Regimul de muncă: *zilnic de la 8⁰⁰ pînă la 17⁰⁰, întrerupere de la 12⁰⁰ pînă la 13⁰⁰; zile de odihnă – sîmbătă și duminică.*

14. **Durata concediului de odihnă anual** (de bază și suplimentar) se stabilește conform art. 299 și 300 ale Codului muncii și Convenției colective de muncă pe anii 2004-2007 nr.26 din 09.04.2004.

15. **Asigurarea socială și asigurarea medicală** a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

16. Clauze specifice

(mobilitate, confidențialitate, înlesniri, avantaje pentru respectarea clauzelor)

Titlul II. Modificarea contractului individual de muncă

17. Acest contract poate fi modificat printr-un acord suplimentar, semnat de părți, ce se anexează la contract fiind parte integrantă a lui.

18. Angajatorul este în drept să modifice prezentul contract în mod unilateral, ca excepție, numai în condițiile prevăzute de Codul muncii.

19. Salariatul va fi preavizat în scris despre necesitatea modificării contractului conform pct. 18 cu cel puțin 2 luni înainte.

20. Transferarea, delegarea sau detașarea salariatului are loc în strictă conformitate cu prevederile art.68 și 74 din Codului muncii.

Titlul III. Suspendarea contractului individual de muncă

21. Prezentul contract individual de muncă poate fi suspendat în condițiile articolelor 76-78 din Codul muncii.

Titlul IV. Încetarea contractului individual de muncă

22. Prezentul contract individual de muncă încetează în condițiile articolelor 82, 85, 86, 305 și 310 din de Codul muncii.

Titlul V. Dispoziții finale

23. Părțile se obligă să respecte cu strictețe prevederile Codului muncii, ale altor acte normative, precum și ale prezentului contract.

24. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea clauzelor prezentului contract în conformitate cu Codul muncii și alte acte normative.

25. Prezentul contract individual de muncă poate fi prelungit, la dorința ambelor părți, prin încheierea unui acord suplimentar cu cel puțin 10 zile înainte de expirarea termenului contractului. Inițiativa prelungirii poate aparține oricărei părți contractante.

26. Contractul individual de muncă intră în vigoare la momentul semnării de către ambele părți.

27. Prezentul contract individual de muncă este întocmit în două exemplare, avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea – la Salariat.

Angajatorul

Adresa: mun.Chişinău
str. Academiei 3/2
Cod fiscal 1008600019692

Semnătura _____ acad. Maria DUCA

Locul pentru stampilă

Salariatul

Adresa _____

Buletin de identitate _____

eliberat _____

cod personal _____

cod personal de asigurări sociale _____

Semnătura _____

LISTA
Funcțiilor pentru care se permite
durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată
de o perioadă de repaos de cel puțin 24 ore (art. 100(6) Codul Muncii al RM)

Nr d/o	Codul, clasificatorul ocupației	Denumirea funcției
1.	13126	Îngrijitor de încăperi
2.	16283	Paznic

Rectorul Universității
Academiei de Științe a Moldovei,

acad. Maria DUCA



Președintele Comitetului Sindical al Universității
Academiei de Științe a Moldovei,

Lucia Țapu



**Criterii şi normative de acordare gratuită a
echipamentului individual de protecţie şi de lucru**

Nr. d/o	Factori periculoşi ce apar la îndeplinirea sarcinii de muncă	Pericol de accidentare în muncă sau îmbolnăvire profesională	Sortimentul de mijloace individuale de protecţie şi de lucru care se acordă	Tipul de mijloace individuale de protecţie şi de lucru definit prin calitatea de protecţie	Durata utilizării, luni
1	2	3	4	5	6
1.	Organe de maşini în mişcare	Lovire la cap	Cască	Rezistenţă la şoc şi penetraţie	24
		Tragerea părului sau a îmbrăcămintea personale	Bonetă sau basma, şapcă.	Ajustat la corp, cu elastic la mîneci şi talie	12
			Salopetă sau costum		12
2.	Cădere de obiecte de la înălţime	Lovire la cap	Cască	Rezistenţă la şoc şi penetraţie	24
		Lezarea labei piciorului	Încălţăminte	Cu bombeu metalic rezistent la şoc	12
3.	Curent electric: - atingere directă; - tensiune de pas	Electrocutare: - tensiune între 24-380 V	Mănuşi	Electroizolante pentru tensiune joasă	De serviciu
			Încălţăminte	Electroizolante pentru tensiune joasă	12
		- tensiuni mai mari de 380 V	Mănuşi Încălţăminte	Electroizolante pentru tensiune înaltă Electroizolante pentru tensiune înaltă	De serviciu 12
	- arc electric	Arsuri şi orbire	Cască	Rigiditate dielectrică mare	24
			Ochelari	Lentile de absorbţie în ultraviolet	Pînă la uzare
4.	Lucru la înălţime	Cădere de la înălţime	Cască	Rezistenţă la şoc şi penetraţie	24
			Centură de siguranţă (specifică sarcinii de muncă). Încălţăminte Colţari (lucru pe stîlpi)	Rezistenţă la tracţiune şi şoc Cu talpă antiderapantă din metal	De serviciu 12 De serviciu
5.	Manipulare de obiecte tăioase, înţepătoare, alunecoase, abrazive	Lovire la cap	Cască	Rezistenţă la şoc	24
		Tăiere sau înţepare la mîini	Mănuşi, palmare sau degetare	Rezistente la uzură, rupere şi penetraţie	1
			Mînecuţe	Rezistente la uzură	6
			Cotiere	Rezistente la uzură	12
		Tăiere sau înţepare în regiunea abdominală	Şorţ	Rezistente la uzură şi penetraţie	12
			Burtieră	Rezistente la uzură şi penetraţie	12
			Jambiere	Rezistente la uzură şi penetraţie	12
		Tăiere sau înţepare la picioare	Ghetre	Rezistente la uzură şi penetraţie	12
			Bocani	Cu feţe şi talpă rezistenţe la	12

				uzură și penetrație	
6.	Manipularea sau transport de materiale grele, la limita sarcinilor maxime admisibile	Suprasolicitarea coloanei vertebrale	Centură abdominală		Pînă la uzare
		Lezarea mîinii	Palmare sau mănuși	Rezistente la uzură	1
		Lezarea labeli piciorului	Genunchiere	Rezistente la uzură	12
			Bocani	Cu bombeu metalic rezistent la șoc	12
			Cizme	Cu bombeu metalic rezistent la șoc	12
		Lezarea umărului	Umerar	Rezistent la uzură	12
		Lezarea abdomenului	Șorț	Rezistent la uzură	12
7.	Lucru cu/sau în prezența substanțelor inflamabile	Apariția de incendii și incendii	Bonetă sau basma	Din fibre naturale	12
			Cască	Tip pompier	24
			Costum	Din fibre naturale, antistatizată și ignifugată	12
			Cămașă	Din fibre naturale	6
			Șosete sau ciorapi	Din fibre naturale	3
			Încălțăminte	Cu talpă antistatizată, fără accesorii metalice	12
8.	Contact cu flacără deschisă și/sau particule incandescente	Arsuri termice	Cască	Termoizolantă	24
			Cască (pentru intervenții)	Tip pompier	24
			Ochelari sau vizieră	Lentile pentru radiații termice	Pînă la uzare
			Mănuși	Termoizolante și ignifugate	1
			Costum	Ignifugat	12
			Șorț	Rezistent la foc și particule	12
			Jambiere	Rezistente la foc și particule incandescente (ignifugate, aluminizate)	12
			Ghetre	Rezistente la foc și particule incandescente (ignifugate, aluminizate)	12
			Încălțăminte	Cu față și talpă termoizolantă	12
9.	Lucru cu substanțe periculoase și/sau nocive - toxice - caustice - corosive	Intoxicații acute sau cronice, arsuri chimice	Bonetă sau basma		12
			Ochelari sau vizieră	Etanși și rezistenți în contact cu agenți chimici	Pînă la uzare
			Mască contra gazelor	Cartuș filtrant specific	De serviciu
			Costum	Rezistent în contact cu agenți chimici	12
			Șorț	Rezistent în contact cu agenți chimici	12
			Costum izolant (pentru intervenții)	Impermeabil și rezistent la agenți chimici	12
			Cămașă	Din fibre naturale	6
			Mănuși	Rezistente în contact cu agenți chimici	1
				Din fibre naturale	
			Șosete cu ciorapi	Rezistente în contact cu agenți chimici și corozivi	3
			Cizme	Rezistenți la produse toxice	12
			Bocani		12
10.	Contact cu obiecte cu temperaturi	Arcuri termice	Cască	Termoizolantă	24
			Costum	Termoizolant, rezistent la temperaturi ridicate	12

	ridicate – mai mari de 40 grade C.		Șorț	Rezistent la temperaturi ridicate	12
			Mănuși	Termoizolante, rezistente la temperaturi ridicate	1
			Încălțăminte	Termoizolante, rezistente la temperaturi ridicate	12
11.	Contact cu obiecte cu temperaturi scăzute – sub 0 grade C.	Degerare	Costum	Termoizolant, rezistent la temperaturi scăzute	12
			Șubă	Termoizolantă, rezistentă la temperaturi scăzute	Pînă la uzare
			Căciulă cu apărători pentru urechi	Termoizolantă, rezistentă la temperaturi scăzute	12
			Mănuși	Termoizolante, rezistente la temperaturi scăzute	3
			Încălțăminte	Termoizolantă, rezistentă la temperaturi scăzute	12
12.	Temperatură ridicată a aerului cu peste 30 grade C	Supraîncălzirea organismului	Costum	Termoizolant (împotriva căldurii) (împotriva căldurii)	12
			Halat	Din pînză, termoizolant (împotriva căldurii)	12
			Pantaloni scurți	Termoizolanți (împotriva căldurii)	12
			Cămașă	Din pînză, din fibre naturale	6
			Încălțăminte	Împotriva căldurii	12
13.	Zgomot – peste limita maximă admisă	Surditate	Antifon	Tip intern sau extern	Până la uzare
14.	Microodganisme: - bacterii, - virusuri, - riekettsii, - spirochete, - ciuperci, - protozoare	Infectarea organismului	Bonetă sau basma	Din fibre naturale	12
			Mască	Tip medical, din tifon	De serviciu
			Costum sau halat	Lavabil și dezinfectabil	12
			Mănuși	Impermiabile	1
			Cămașă	Din fibre naturale	6
			Încălțăminte	Din fibre naturale	6
16.	Contactul epidemiei cu agenți chimici	Dermatite, eczeme	Creme de protecție	Specifice agentului chimic	Pînă la uzare
17.	Câmp electric cu intensitate mai mare de 15KV/m	Descărcări electrice între corpul uman și elemente situate la potențial diferit. Influențe cromozomiale incomplet elucidate	Cască	Electroconductivă	24
			Costum	Electroconductiv	12
			Bocani	Cu talpă electroconductivă	12
18.	Cîmp electromagnetic de radiofrecvență	Hipertermie, modificări celulare și alte efecte incomplet elucidate	Cască	Cu plasă din metal	24
			Ochelari	Lentile cu SnO2	Pînă la uzare
			Costum	Tivit cu plasă din metal	De serviciu
			Mănuși	Electroizolante	6
			Încălțăminte	Electroizolantă	12
19.	Lucrul în arhivă		Halat de bumbac	Din fibre naturale	12
20.	Bibliotecar,		Halat de bumbac	Din fibre naturale	12
22.	Operator a		Halat de bumbac	Din fibre naturale	12

	aparater de multiplicare				
24.	Paznic (în exterior)		Costum	De viscoză – lavsan	12
			Mănuși combinate	Din fibre naturale	3
			Impermeabil (timp ploios)	Prelată	24
			Iarna adăugător: Scurtă pentru timp rece	Termoizolantă, rezistentă la temperaturi scăzute	36
			Bocani (cizme)	Cu fețe și talpă rezistențe la uzură și penetrație	24
25.	Îngrijitor încăperi		Halat de bumbac	Din fibre naturale	12
			Șorț	Cauciucat cu pieptar	12
			Mănuși	De cauciuc	6
26.	Muncitori în teren		Halat de bumbac	De protecție	12
			Mănuși	De prelată	3
			Bonete, chipiuri de bumbac	De protecție	12
			Creme de protecție	Specifice lucrului în câmp	Până la uzare

Adnotare: Normele pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova nr. 40 din 16.08.2001, înregistrate de Ministerul Justiției al Republicii Moldova nr. 226 din 28.08.2001, publicate în Monitorul Oficial nr. 003 din 07.03.2002, art. 70

Rectorul Universității
Academiei de Științe a Moldovei,

Președintele Comitetului Sindical al Universității
Academiei de Științe a Moldovei,

acad. Maria DUCA



Lucia Țapu



L I S T A
profesiunilor și funcțiilor, exercitarea cărora impune acordarea lunară gratuită
de substanțe igienico-sanitare

Nr. d/o	Profesiuni, funcții	Substanțe igienico-sanitare (săpun lichid gr.)	Produse lactate	Substanțe vitaminoase (prescripția medicului)	Substanțe dermatologice
1.	Îngrijitoare încăperi	400			+
2.	Îngrijitor de teren	400			
3.	Lăcătuș tehnică sanitară	400			+
6.	Electrician	300			
7.	Colaboratori științifici și laboranți de toate tipurile	400	500	*	+
8.	Bibliotecar	300			
9.	Legător, copertator, tăietor	300			
10.	Operator a aparatelor de multiplicare	300	500	*	

Adnotare: Normele pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova nr. 40 din 16.08.2001, înregistrate de Ministerul Justiției al Republicii Moldova nr. 226 din 28.08.2001, publicate în Monitorul Oficial nr. 003 din 07.03.2002, art. 70

Rectorul Universității
Academiei de Științe a Moldovei,

Președintele Comitetului Sindical al Universității
Academiei de Științe a Moldovei,

acad. Maria DUCA



Lucia Țapu



LISTA

activităților și lucrărilor, desfășurarea cărora necesită asigurarea personală
a angajaților împotriva accidentelor de muncă

1. Activități:

- a) transporturi
- b) poligrafie
- c) electricitate
- d) termoficare

2. Lucrări:

- a) încărcare-descărcare a mărfurilor;
- b) încercarea, exploatarea, deservirea și repararea rețelilor și instalațiilor electrice, cazanilor de aburi și de apă fierbinte, conductelor și altor echipamente sub presiune, a instalațiilor cu gaze;

Adnotare:

- a) Legea 756 din 24.12.1999 modificată prin Legea Parlamentului nr. 311-XVI din 25.12.2008 publicată în MO 30-33/13.02.2009: Art. 1, alin. 2 "Dreptul la asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale este garantat de stat; Art. 4(2) indică că "Angajatorul are obligația să realizeze fiecărui salariat asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale din momentul încheierii contractului individual de muncă";
- b) Angajatorul va asigura salariatul numai pentru perioada efectuării lucrărilor.

Rectorul Universității
Academiei de Științe a Moldovei,

acad. Maria DUCA



Președintele Comitetului Sindical al Universității
Academiei de Științe a Moldovei,

Lucia Țapu



Lista
de lucrări la locuri de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare
și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilește sporuri de compensare

Domeniul de activitate	Codul, conform H.G. nr.1487 31.12.2004	Denumirea lucrărilor și/sau locurilor de muncă cu condiții nocive	Concediu suplimentar în zile calendaristice	Durata redusă a săptămânii de muncă	Număr de puncte grad nocivitate	Mărimea sporului (lei)
Protecția plantelor	A01.A041	Dezinfectarea, dezinsectarea și deratizarea mijloacelor de transport, depozitelor și altor obiecte de supraveghere fitosanitară	4	35	0,5-6,0	100-140
	A01.A043	Fabricarea și utilizarea mijloacelor biologice pentru protecția plantelor	4	35	0,5-6,0	100-140
	A01.A046	Încercarea produselor de uz fitosanitar pentru aprecierea calității acestora	4	35	0,5-6,0	100-140
	A01.A047	Lucrări de sterilizare a solului, îngrijire a plantelor, precum și de reparație a utilajului în sere	4	35	0,5-6,0	100-140
	A01.A050	Tratarea plantelor, terenurilor agricole, încăperilor cu pesticide	4	35	0,5-6,0	100-140
	A01.A051	Tratarea semințelor cu produse de uz fitosanitar, încărcarea, descărcarea, precum și semănatul acestora	4	35	0,5-6,0	100-140
	A01.A052	Utilizarea îngrășămintelor minerale, amoniacului și azotului lichid	4	35	0,5-6,0	100-140
	DJ28.B016	Umplerea dispozitivelor cu mercur, extragerea mercurului din aparate; lucrări cu utilizarea mercurului și a compușilor lui	4	35	0,5-6,0	100-140
Producția și distribuția de energie electrică și termică, gaze și apă caldă	E40.A008	Deservirea și reparația liniilor electrice aeriene la elementele care nu conduc curentul fără scoaterea tensiunii	4	35	0,5-6,0	100-140
	E.40.A.012	Efectuarea încercărilor și măsurărilor parametrilor utilajului electric al stațiilor electrice, rețelelor electrice și al instalațiilor de distribuție exterioară	4	35	0,5-6,0	100-140
	E.41.A.015	Inspectarea și revizia tehnică a rețelelor de alimentare cu apă și canalizare și a instalațiilor acestora	4	35	0,5-6,0	100-140
	K.73.A.013	Deservirea instalațiilor rețelelor termice "Boiler" în secții (ateliere), cazangerii	4	35	0,5-6,0	100-140
	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	4	35	0,5-6,0	100-140

		gradul 2-4 de pericol				
	K.73.A.018	Efectuarea lucrărilor la microscopie cu surse ultraviolete de lumină	4	35	0,5-6,0	100-140
	K.73.A.025	Lucrările cu utilizarea reactivelor chimice și cu depozitarea (păstrarea) lor	4	35	0,5-6,0	100-140
	K.73.A.026	Lucrările cu utilizarea substanțelor chimice toxice	4	35	0,5-6,0	100-140
	K.73.A.027	Lucrările de clorare a apei, de pregătire a soluțiilor dezinfectante și utilizarea lor	4	35	0,5-6,0	100-140
	K.73.A.047	Lucrul în depozitele de cărți ale bibliotecilor publice și în arhive unde se păstrează colecții de cărți, reviste, ziare cu concentrație de praf. Lucrul cu publicațiile care circulă la cititori și sunt surse de infecție. Lucrul cu cărți vechi infectate de bacterii, insecte, rozătoare.. Munca legată de relația cu publicul în sălile de lectură și sălile de împrumut la domiciliu a publicațiilor.	4	35	0,5-6,0	100-140
	K.73.A.051	Lucrul la monitoarele mașinilor electrice de calcul, computere, aparate de multiplicare.	4	35	0,5-6,0	100-140
	K.74.A.004	Efectuarea lucrărilor de multiplicare în încăpere închise	4	35	0,5-6,0	100-140

Adnotare: 1. Lista-tip de lucrări la locul de muncă este întocmită în conformitate cu prevederile Codului Muncii art. 96(2)c)(3), art. 121(1) și (2); 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 stabilește sporuri de compensare”; 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”; nr. 152 din 19.02.2004 „Cu privire la cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile” modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 782 din 04.07.2007 (anexa 3) cu privire la „Sporul de compensare pentru munca prestată în condițiile nefavorabile”:

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

Rectorul Universității
Academiei de Științe a Moldovei,

Președintele Comitetului Sindical al Universității
Academiei de Științe a Moldovei,

acad. Maria DUCA



Lucia Țapu

