

I.P. CENTRUL DE EXCELENȚĂ ÎN ENERGETICĂ ȘI ELECTRONICĂ

CONTRACT

colectiv de muncă al Instituției Publice Centrul de
Exceelență în Energetică și Electronică
pentru anii 2026 – 2030

Înregistrat la Inspectoratul
teritorial de muncă
sub nr. 182 din 15.01.26
Inspector-șef al ITM

Director I.P. CEEE

Mariana BARLADEAN

Mariana Barladean
13.01.2026



Președintele OSP

a Angajaților din I.P CEEE

Emil ȘEREMET

Emil Șeremet



Chișinău 2026

Contract colectiv de muncă

pe anii 2026-2030

În temeiul drepturilor garantate de Constituția Republicii Moldova, Codul Educației și Codul Muncii al Republicii Moldova, Părțile semnatare, **I.P. Centrul de Excelență în Energetică și Electronică** (în continuare – Angajatorul), reprezentat de **dna Mariana BARLADEAN, Director și Organizația Sindicală Primară a Angajaților I.P. CEEE** reprezentată de **dl Emil ȘEREMET**, președintele Comitetului sindical, au semnat prezentul Contract colectiv de muncă, care are drept scop asigurarea realizării, în condițiile legii, a drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorilor și salariaților, membri ai Federației Sindicale a Educației și Științei, urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

I. Dispoziții generale

Art. 1. Prezentul Contract Colectiv de Muncă (în continuare – Contract) este alcătuit în baza legii „Privind contractul colectiv de muncă” nr.1303 din 25 februarie 1999, decretului Președintelui Republicii Moldova „Cu privire la asigurarea drepturilor sindicatelor în sfera parteneriatului social” nr.247 din 15 decembrie 1992, a Convenției Colective (la nivel de ramură) pentru anii 2026-2030, aprobat de Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova și Federației Sindicale a Educației și Științei și se încheie între I.P. Centrul de Excelență în Energetică și Electronică, în calitate de Patron și salariații din I.P. CEEE, reprezentați de Comitetul Sindical al salariaților și elevilor din I.P. CEEE.

Art. 2. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă și se obligă să respecte în totalmente prevederile acestuia.

Art. 3. (1) Termenul **angajator** desemnează:

a) Unitatea de învățământ, reprezentată prin director, pentru personalul didactic și auxiliar.

(2) Termenul **salarial** desemnează persoana fizică ce se obligă să presteze munca pentru angajatorul desemnat la alin. (1) și sub autoritatea acestuia, în schimbul unei remunerări denumite salariu, în baza unui contract individual de muncă.

Art. 4. (1) Prezentul contract colectiv de muncă are ca scop stabilirea drepturilor și obligațiilor reciproce ale angajatorului și salariaților membri de sindicat, determinate conform legii, și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților în I.P. CEEE.

(2) Părțile contractante garantează aplicarea clauzelor prezentului contract colectiv de muncă pentru membrii sindicatelor semnatare ale acestuia.

Art. 5. (1) Părțile se obligă ca, în perioada de aplicare a contractului colectiv de muncă, să nu inițieze și să nu susțină promovarea unor acte normative sau a altor dispoziții care ar conduce la

diminuarea drepturilor care decurg din legislația specifică învățământului, în vigoare la data înregistrării acestui contract precum și din prezentul contract colectiv de muncă.

(2) Eventualele completări ale prezentului Contract Colectiv de Muncă vor face obiectul unor noi negocieri, iar rezultatele se vor constitui într-un act adițional la prezentul contract.

Art. 6. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care sunt recunoscute de legislație.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de muncă, intervin reglementări legale mai favorabile salariaților, acestea vor face parte din contract.

Art. 7. Litigiile de muncă, care eventual vor avea loc în perioada de validitate a prezentului Contract, se vor soluționa în conformitate cu modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și de desfășurare a grevelor la nivel de unitate.

Art. 8. Dreptul de a beneficia de prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă au salariații care obțin calitatea de membru al OSP a Angajaților I.P CEEE pe durata de cel puțin 6 luni, în condițiile stipulate în Statutul OSP a Angajaților I.P CEEE, în perioada acțiunii acesteia, cu excepția tinerilor specialiști care se vor considera beneficiari ai prevederilor prezentei Convenții de la data obținerii calității de membru al FSEȘ.

Art. 9. Persoanele care nu sunt membri ai Federației Sindicale a Educației și Științei, la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul Contract Colectiv doar în cazul în care vor achita **lunar FSEȘ 1%** din salariu în modul stabilit de art.390 din Codul muncii al Republicii Moldova.

II. Încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă

Art. 9. (1) Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de 5 ani și intră în vigoare la data înregistrării acestuia, cu posibilitatea de prelungire.

(2) Dacă contractul nu este denunțat de nici una dintre părți cu minimum 60 de zile înainte de data expirării sau dacă nici una dintre părți nu are inițiativa renegocierii lui, contractul se prelungește automat pe o perioadă de un an.

Art. 10. (1) Clauzele prezentului contract colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, ori de câte ori convin părțile semnatare, în condițiile legii, prin act adițional.

(2) Cererea de modificare se aduce la cunoștință celeilalte părți, în scris, cu cel puțin 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierii.

(3) În perioada de depunere a cererii de modificare și pe perioada negocierii, angajatorul se obligă să nu inițieze acte normative și/sau administrative cu caracter normativ care să încalce prevederile prezentului contract colectiv de muncă și să nu efectueze concedieri colective din motive neimputabile salariaților. Sindicatele semnatare se obligă să nu declanșeze conflicte de interese.

Art. 11. Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată:

a) prin acordul de voință al părților

b) în caz de forță majoră.

Art. 12. Prezentul contract colectiv de muncă încetează:

- a) la împlinirea termenului pentru care a fost încheiat, dacă părțile nu convin la prelungirea aplicării acestuia;
- b) prin acordul scris al părților.

Art. 13. (1) Pentru rezolvarea problemelor care apar în aplicarea prevederilor prezentului contract colectiv de muncă, părțile convin să constituie comisii paritare, care sunt împuternicite să interpreteze prevederile contractelor colective de muncă, în funcție de condițiile concrete, la solicitarea uneia dintre părți.

(2) Hotărârile comisiilor paritare sunt obligatorii pentru părți. Hotărârile se redactează în forma scrisă și vor fi aduse la cunoștința salariaților în termen de trei zile lucrătoare de către secretariatul comisiei paritare.

Art. 14. (1) Executarea prezentului contract este obligatorie pentru părți.

(2) Neîndeplinirea obligațiilor asumate prin prezentul contract colectiv de muncă atrage răspunderea părților care se fac vinovate de aceasta.

III. Obligațiile generale ale Părților în cadrul parteneriatului social

Art. 15. Părțile semnatare, în limitele competenței funcționale garantează:

(1) participarea reprezentanților Sindicatului în componența organelor și comisiilor de luare a deciziilor:

a) includerea președintelui comitetului sindical în componența Consiliului de administrație, Comisiei de atestare a cadrelor didactice, Comisiei de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de conducere, Comisiei de tarificare, comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, Comisiei pentru evaluarea performanței cadrului didactic.

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

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

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

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

(6) elaborarea propunerilor de perfecționare a remunerării personalului didactic și ale altor categorii de salariați din unitate.

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

(8) cooperarea în scopul popularizării profesiei de pedagog, a promovării imaginii pozitive a cadrului didactic în societate, sporirea nivelului de calitate a muncii personalului didactic prin evaluarea activității, organizarea concursurilor, accesarea unor proiecte naționale și internaționale, popularizarea bunelor practici ale cadrelor didactice.

(9) dezvoltarea principiilor parteneriatului social la nivel de instituție, îndeplinirea clauzelor Contractului colectiv de muncă.

Art. 16. Angajatorul, în limitele competențelor, se obligă să:

(1) elaboreze acte normative, la nivel de instituție, ținându-se de implementarea Codului Educației și armonizându-le cu prevederile Codului muncii.

(2) participe la obținerea majorării cotei de finanțare a ramurii învățământului conform condițiilor noi – per copil, per elev și majorarea investițiilor în consolidarea bazei materiale a unității.

(3) aprobe normele de personal, de muncă pentru personalul didactic, didactic-auxiliar, nedidactic, alt personal administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire.

(4) promoveze sporirea nivelului de calitate a muncii personalului didactic prin evaluarea activității, organizarea concursurilor, mobilitate, accesarea unor proiecte naționale și internaționale, popularizarea bunelor practici ale profesorilor performanți.

(5) să responsabilizeze vizând:

- respectarea drepturilor salariaților și elevilor în conformitate cu art. 134 și 136 din Codul Educației, art. 9 și 10 din Codul Muncii al RM.

- îndeplinirea clauzelor Convenției Colective la nivel de ramură și a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

(6) remită organului sindical proiectele actelor normative ce vizează drepturile de muncă, profesionale și socioeconomice ale salariaților.

(7) prezintă la solicitarea reprezentanților Sindicatului informații, date statistice, alte documente ce țin de dezvoltarea, reformarea, finanțarea și optimizarea instituției, în limitele prevederilor legislației în vigoare.

Art. 17. Organul sindical, în limitele competențelor, își asumă responsabilitatea de a:

(1) proteja drepturile și interesele profesionale, socioeconomice și de muncă ale membrilor săi conform Statutului Sindicatului.

(2) examinează și identifică problemele existente în unitate, sesizând organele administrative și de drept.

(3) promovează negocieri, medieri, concilieri întru soluționarea revendicărilor, conflictelor colective de muncă

(4) acordă asistență, inclusiv juridică gratuită, membrilor de sindicat la soluționarea litigiilor individuale de muncă.

(5) distribui salariaților bilete de tratament balneosanatorial, precum și de odihnă de vară a copiilor conform legislației în vigoare.

IV. Reglementări în stabilirea raporturilor de muncă

Art. 18. Încadrarea în muncă a personalului didactic, didactic-auxiliar, nedidactic, alt personal administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire se va realiza prin încheierea Contractului Individual de Muncă în formă scrisă și emiterea în baza acestui contract a unui ordin în conformitate cu art. 45 și 65 din Codul Muncii, cu înmânarea permisului nominal de acces la locul de muncă. (Fisa postului)

Art. 19. Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe o perioadă nedeterminată (art.54 din Codul Muncii). Contractul individual de muncă pe perioada determinată, ce nu depășește 5 ani, se încheie în cazurile enumerate în art. 55 din Codul Muncii, iar în cazul angajării cadrelor didactice pe perioada determinată, care include întregul an școlar, angajarea se efectuează în intervalul 1 septembrie-31 august.

Art. 20. Tinerii specialiști ocupă, prioritar, locurile vacante. Absolvenții instituțiilor repartizați de Ministerul Educației și Cercetării, beneficiază de indemnizații unice, facilități sociale, de concediu cu durata de 1 lună calendaristică cu achitarea indemnizației în mărime de o bursă lunară din contul instituției, în conformitate cu regulamentele aprobate.

Art. 21. Perioada de probă nu se aplică în cazul încheierii contractului individual de muncă cu tinerii specialiști și cadrele didactice, cu excepția persoanelor care prestează activitate educațională la altă disciplină școlară decât cea certificată prin diplomă.

Art. 22. La angajare conducătorul este obligat să familiarizeze salariatul cu Convenția colectivă nivel de ramură și prezentul Contract Colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității, Legea securității și sănătății în muncă NR. 186 din 10.07.2008.

Art. 23. Concedierea salariaților membri de sindicat se efectuează de către directorul instituției în condițiile art. 86 din Codul muncii cu acordul preliminar scris sau consultarea prealabilă cu organul sindical respectiv (art.87 din Codul muncii).

Art. 24. În caz de reorganizare, absorbție, lichidare a instituțiilor de învățământ personalul este supus reducerii în condițiile art.87, 88, 183 și 186 din Codul Muncii al RM.

Art. 25. Dreptul preferențial de a menține locul de muncă le revine și tinerilor specialiști în primii 5 ani de activitate. Reducerea în masă a angajaților poate avea loc numai cu respectarea prevederilor Convenției colective (nivel național) nr. 11 din 28.03.2012 „Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă”.

Art. 26. Angajatorul acordă o indemnizație unică în mărimea unui salariu mediu lunar persoanei, la încheierea activității de muncă în caz de:

8¹ demisionare:

a) pensionarilor;

b) persoanelor cu o vechime în muncă de peste 25 ani în instituția respectivă (pentru fidelitate);

8² încetare a contractului individual de muncă:

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

b) conducătorului I.P. CEEE la expirarea mandatului atingerea vârstei de 65 de ani (art. 82 lit. i) din Codul muncii al Republicii Moldova) prin decizia organului ierarhic superior.

Indemnizația se acordă o singură dată.

V. Timpul de muncă și timpul de odihnă

Art. 27. (1) Durata normală a timpului de muncă este, în medie, de 8 ore /zi, 40 ore/săptămână, realizate prin săptămâna de lucru de 5 zile, cu 2 zile de repaus, una din ele fiind duminică, cu excepția salariaților cărora li se stabilește durata săptămânală redusă a timpului de muncă:

a) salariaților cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani – 24ore;

b) salariaților cu vârsta cuprinsă între 16-18 ani – 35 ore;

c) salariaților care activează în condiții de muncă nocive – 35 ore;

d) invalizilor de gradele I și II – 30ore;

e) cadrelor didactice – 18-35 ore (art.55, 119 din Codul educației);

f) personalului medical – 30-35 ore;

g) salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate – 35 ore.

Art. 28. (1) Durata timpului de muncă a salariaților se reglementează prin orar/schemă orară a lecțiilor, Contractul individual de muncă, Contractul colectiv de muncă și Regulamentul intern al I.P. Centrul de Excelență în Energetică și Electronică de comun acord cu Organizația Sindical Primară al Angajaților din I.P CEEE.

(2) În perioada vacanțelor elevilor cadrele didactice titulare au un orar liber de muncă coordonat cu angajatorul și comitetul sindical.

(3) Norma didactică stabilită la 1 septembrie, de regulă, nu se schimbă pe parcursul anului de studii.

Art. 29. (1) Orele de începere și de terminare a programului de lucru vor fi stabilite prin regulamentul intern, temeinic motivate (dovedite cu documente justificative) cu avizul directorului instituției de învățământ și cu avizul liderului organizației sindicale din unitate.

Art. 30. Cadrele didactice beneficiază de o zi pentru perfecționarea pregătirii profesionale și metodice, în cazul când norma didactică nu depășește 20 ore săptămânal.

Art. 31. (1) În ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute în textul art. 111 din Codul muncii al Republicii Moldova, durata muncii personalului în aceste zile se reduce cu 2 ore, cu excepția personalului căruia i s-a stabilit durata redusă a timpului de muncă (art.96 din Codul muncii

al Republicii Moldova) și ziua de muncă parțială (art.97 din Codul muncii al Republicii Moldova), inclusiv și în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.

(2) Durata muncii salariaților în ziua de vineri înaintea zilelor de sărbătoare nelucrătoare **Sf. Paști, Paștele Blajinilor**, precum și în ajunul **Nașterii lui Isus Hristos** se reduce cu 3 ore.

Art. 32. (1) Salariații pot să presteze ore suplimentare numai în urma solicitărilor scrise și a acordului expres al acestora. Durata maximă legală a timpului de muncă, la același angajator, nu poate depăși 48 de ore/săptămână.

(2) Ca excepție, durata timpului de muncă va putea fi prelungită peste 8 ore pe zi și peste 48 de ore pe săptămână, care include și orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă calculată la o perioadă de referință de 3 luni să nu depășească 48 de ore pe săptămână. La stabilirea perioadelor de referință prevăzute mai sus nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale ori altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de angajator.

(4) Orele suplimentare prestate în condițiile alin.(1) de către personalul didactic și auxiliar se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile calendaristice după efectuarea acestora. În cazul în care compensarea muncii suplimentare cu timpul liber corespunzător nu este posibilă în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia, orele suplimentare se vor plăti cu un spor aplicat la salariul de bază.

Art. 33. Personalului didactic și maiștrilor ce desfășoară alte activități decât cele care fac parte din norma didactică, i se aplică în mod corespunzător prevederile art. 32 din prezentul contract.

Art. 34. (1) Salariații care efectuează cel puțin 3 ore de muncă în timpul nopții, beneficiază de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază, și de un spor la salariu.

(2) Se consideră muncă desfășurată în timpul nopții munca prestată în intervalul cuprins între orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii - în cazuri justificate - cu o oră în plus sau în minus față de aceste limite.

(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți.

Art. 35. (1) Personalul didactic auxiliar are dreptul la o pauză de masă de 30 minute, care se include în programul de lucru.

(2) Programul de efectuare a pauzei de masă se stabilește prin regulamentul intern.

Art. 36. Salariații care renunță la concediul legal pentru creșterea copilului în vârstă de până la 3 ani, beneficiază de reducerea duratei normale de lucru cu 2 ore/zi potrivit legii, fără ca aceasta să le afecteze salariile de bază și vechimea în muncă. La cererea lor se poate acorda program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității permite.

(1) 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.

Art. 37. (1) La cererea femeilor însărcinate, angajatorul va permite efectuarea controalelor medicale în timpul programului de lucru, conform recomandărilor medicului care urmărește evoluția sarcinii, fără a le fi afectate drepturile salariale.

(2) Salariatele care beneficiază de dispozițiile alin.(1) sunt obligate să facă dovada că au efectuat controalele medicale.

Art. 38. (1) Salariatele, începând cu luna a V-a de sarcină, precum și cele care alăptează nu vor fi repartizate la munca de noapte, nu vor fi chemate la ore suplimentare, nu vor fi trimise în delegare, nu vor fi detașate și nu vor face obiectul restrângerii de activitate, decât cu acordul lor.

(2) Salariatele menționate la alin. (1) beneficiază și de măsurile prevăzute la legislația privind protecția maternității la locul de muncă.

Art. 39. (1) Sunt zile nelucrătoare cu menținerea salariului mediu:

- 1 ianuarie;
- 7 și 8 ianuarie;
- 8 Martie;
- prima și a doua zi de Paști;
- prima și a doua zi de Paștele Blajinilor;
- 1 Mai;
- 9 Mai;
- Ziua Hramului localității;
- 27 august;
- 31 august;
- 25 decembrie.

Art. 40. Salariații beneficiază de concediu de odihnă anual, concediu anual suplimentar plătit, concediu neplătit, concedii sociale, precum și de concediu de studii în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(1) Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit (Anexa nr.2).

(2) Angajații beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite cu durată de:

a) 4 zile calendaristice – pentru activitate în condiții vătămătoare, nevăzători, tineri în vârstă de până la 18 ani și unul dintre părinți care au doi și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid);

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

c) 3 zile lucrătoare – pentru salariații care pe parcursul anului calendaristic precedent n-au beneficiat de concediu medical, cu excepția concediului de maternitate;

d) 15 zile calendaristice concediu paternal pentru tatăl copilului nou-născut, în primele 56 de zile de la nașterea copilului;

e) 4 zile lucrătoare pentru președintele organului sindical pentru executarea obligațiilor statutare, negociate și stipulate în Contractul colectiv de muncă.

f) 1 zi lucrătoare – pentru salariații care au copii până la vârsta de 12 ani, pentru data de 1 iunie (Ziua Internațională a Copilului);

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

(2¹) Concediile indicate în subpct. (2) lit. a), b), c) și e) se acordă salariatului concomitent cu concediul de odihnă anual, iar concediul prevăzut la lit. d) se acordă la cererea salariatului, cu prezentarea concomitentă a certificatului de naștere al copilului

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

(4) 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, despre intenția sa cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte.

(5) Membrul de sindicat, căruia i s-a acordat de către sindicat un bilet de tratament la o stațiune balneosanatorială, poate utiliza pentru perioada de tratament zile de concediu din contul anului următor.

Art. 41. Salariatul are dreptul să încheie cu Administrația Contract de cazare în căminele studențești pe perioada activității în instituție, să beneficieze de viza de reședință.

VI. Salarizarea

Art. 42. Nivelul de salarizare a personalului se stabilește conform legislației în funcție de calificarea, pregătirea și competența profesională a angajatului, complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este angajat, luându-se în considerație prevederile Codului Educației și Legii Salarizării.

Art. 43. Achitarea salariului se face lunar până la data de 10 a lunii. Salariile pot fi transferate, la cererea salariatului, pe un cont bancar la banca indicată de salariat.

Art. 44. Administrația va contribui, cu acordul membrilor de sindicat, la efectuarea încasării cotizațiilor de membru al sindicatului, altor încasări și plăți.

Art. 45. (1) Pentru stimularea personalului, în vederea sporirii eficienței și calității muncii, se formează un fond de stimulare din surse bugetare și mijloace speciale.

(2) Premierea salariaților se efectuează în baza regulamentului anexat la contractul colectiv de muncă (Anexa 5).

(3) Cadrelor didactice li se acordă, nu mai rar decât o dată la 10 ani de activitate pedagogică, un concediu cu durată de până la un an, cu păstrarea funcției și stagiului.

Art. 46. (1) Stimularea muncii salariaților și susținerea lor materială se efectuează de către angajator, cu consultarea organului sindical, conform regulamentului respectiv aprobat, în limitele cel puțin a unui fond lunar de salarizare pe an, calculat în baza tarifelor și 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, după cum urmează: 50% - pentru premiere și 50% - pentru acordarea ajutorului material.

(2) Salariații care se pensionează la limită de vârstă primesc o indemnizație de cel puțin 3 salarii de bază, raportate la salariul de bază avut în luna anterioară pensionării;

(3) Salariații care se pensionează vor primi o diplomă de fidelitate pentru întreaga activitate desfășurată în învățământ, cu mențiuni personalizate, care se înmânează în prezența salariaților din I.P. CEEE, împreună cu indemnizația prevăzută la alinatul (2);

Art. 47. (1) Drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc lunar, înaintea oricăror alte obligații ale I.P. CEEE.

(2) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

(3) În vederea executării obligațiilor prevăzute la alin. (1) și (2), angajatorul va înmâna lunar, în mod individual, un document din care să reiasă drepturile salariale cuvenite pe luna respectivă și modalitatea de calcul a acestora.

(4) Persoanele care se fac vinovate de întârzierea plății drepturilor bănești vor fi sancționate potrivit legislației în vigoare.

Art. 48. Sindicatele au dreptul de a se adresa instanțelor judecătorești, în conformitate cu prevederile legale, solicitând rectificarea erorilor constatate în modul de fundamentare a salariului personalului didactic și auxiliar al instituției de învățământ.

Art. 49. Salariaților care își fac studiile la cursuri de formare profesională li se păstrează salariul mediu. Cheltuielile de deplasare se achită conform Hotărârii Guvernului Republicii Moldova Nr. 836 din 24.06.2002. În cazul detașării salariaților pe o durată ce depășește o zi în localitatea de unde el are posibilitatea să revină zilnic la locul său permanent de trai, diurnele, pentru zilele de plecare și întoarcere, se plătesc în mărime de 50 la sută din normele stabilite și se restituie costul transportului zilnic tur-retur.

Art. 50. Pentru organizarea muncii, angajatorul, de comun acord cu organul sindical, stabilește prin ordin normele de muncă pentru toți salariații unității. Norma didactică stabilită anual la 01 septembrie, de regulă, nu se schimbă pe parcursul anului de studii. La repartizarea sarcinii

didactice se va păstra, de regulă, volumul ei și principiul continuității de predare a disciplinelor în grupa academică.

Art. 51. În cazul în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor pentru care au fost aprobate, acestea pot fi revizuite, fapt despre care salariații se anunță în scris, sub semnătură, cu cel puțin 2 luni înainte.

Art. 52. Responsabil pentru retribuirea corectă a muncii salariaților este angajatorul. Eliberarea certificatelor de salariu este obligatorie.

Art. 53. Conducătorul, adjuncții conducătorului instituției de învățământ, personalul de conducere, cadrele didactice cu funcții de conducere, pot desfășura activitate didactică în timpul orelor de program în volum de până la 0,5 normă didactică (inclusiv din cadrul instituției care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică).

Art. 54. Angajatorul unității cu autonomie financiară și care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică poate stabili un spor la salariu, în limita resurselor financiare proprii, coordonat cu Comitetul sindical.

Art. 55. În perioada staționării unității, survenită nu din vina salariaților, personalului i se păstrează salariul mediu lunar. Modul în care salariații vor executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului se stabilește prin ordin, în conformitate cu art.80. Codul Muncii al Republicii Moldova.

Art. 56. Stimularea muncii salariaților și susținerea lor materială se efectuează de către angajator în conformitate cu Legea nr.270 / 2018 privind sistemul unic de salarizare în sectorul bugetar, Hotărârea Guvernului nr.1234/ 2018 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică.

Art. 57. Salariaților, care își fac studiile la cursurile de formare continuă obligatorie li se garantează păstrarea salariului mediu la locul de muncă, restituirea costului cursului și a cheltuielilor de deplasare. Condițiile și volumul mijloacelor alocate în acest scop – în mărime de cel puțin 2% de la fondul de salarizare a unității - se planifică în bugetul instituției.

VII. Munca femeilor

Art. 58. Părțile garantează respectarea legislației în vigoare și realizarea prevederilor actelor normative privind îmbunătățirea condițiilor de muncă al femeilor.

Art. 59. La cerere, femeilor care au copii în vârstă de până la 14 ani sau copii-invalidi până la 16 ani (inclusiv copii care se află sub tutela lor) li se stabilește ziua de muncă incompletă sau săptămâna de muncă incompletă.

Art. 60. Se interzice concedierea din inițiativa administrației a femeilor gravide și a femeilor care au copii în vârstă de până la 3 ani sau copii invalidi până la 16 ani, precum și a mamelor singure, văduvelor care au copii până la 14 ani, cu excepția cazurilor de lichidare a instituției, când se admite concedierea cu angajarea obligatorie.

VIII. Condițiile de muncă și protecție socială

Art. 61. (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) Părțile sunt de acord că nici o măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de către salariați.

(3) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și de protecție a muncii.

(4) În cazul în care în procesul muncii intervin schimbări care impun aplicarea unor noi norme de sănătate și de protecție a muncii, salariații vor fi instruiți în conformitate cu noile norme.

Art. 62. Locurile de muncă se clasifică în locuri de muncă cu condiții normale, deosebite și speciale.

Art. 63. (1) Părțile vor identifica locurile de muncă cu condiții deosebite și speciale. (termen 30 de zile)

(2) Nominalizarea salariaților care își desfășoară activitatea în locuri de muncă în condiții deosebite se face de către angajator împreună cu reprezentanții Sindicatelor.

(3) Angajatorii sunt obligați să supună controlului medical periodic persoanele care își desfășoară activitatea în condiții deosebite, asigurând fondurile necesare pentru efectuarea acestuia.

Art. 64. Pentru prestarea activității în locuri de muncă cu condiții grele, periculoase, nocive, penibile sau altele asemenea salariații primesc sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru, alimentație specifică, concedii suplimentare, echipamente și materiale de protecție gratuite.

Art. 65. (1) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, echipamente de protecție, instruirea și testarea salariaților cu privire la normele de protecție a muncii.

(2) În toate cazurile în care, în afara echipamentului prevăzut de lege, angajatorul cere o anumită vestimentație specială ca echipament de lucru, contravaloarea acestuia se suportă de către acesta.

Art. 66. (1) La nivelul fiecărui angajator se va constitui un comitet, cu scopul de a asigura implicarea salariaților în elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniul protecției muncii. Modalitatea de constituire a acestuia și timpul de muncă afectat activității în comitetele de securitate și sănătate în muncă se consideră timp efectiv lucrat, conform legislației în vigoare.

(2) Instruirea angajaților în domeniul securității și sănătății muncii se realizează de angajator periodic, prin modalități specifice, stabilite de comun acord de către acesta cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și reprezentanții sindicatelor.

(3) Instruirea este obligatorie pentru noii angajați, pentru cei care își schimbă locul sau felul muncii, pentru cei care își reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni, precum și în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.

(4) Organizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă este cuprinsă în regulamentele interne și se vor aduce la cunoștința salariaților prin comunicare și instruire directă de către angajator, precum și prin afișare la sediul unității.

(5) Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale.

Art. 67. În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:

- a) amenajarea ergonomică a locului de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu – iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, igienizare periodică, reparații – în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, birouri, etc.;
- c) dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, retroproiector, instalație audio-video, table și mijloace de scris nepoluante, etc.;
- d) asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv – educativ, inclusiv accesul la consultarea manualelor școlare;
- e) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cancelarii, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus, etc.

Art. 68. (1) Angajatorul va organiza la încadrarea în muncă și ori de câte ori este nevoie, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru prestarea activității pentru care au fost încadrați. Examinarea medicală este gratuită pentru salariați, angajatorul asigurând prin buget fondurile necesare pentru efectuarea examenului medical.

(2) Examinarea medicală are ca scop și prevenirea îmbolnăvirilor profesionale, concluziile examinării conducând la adoptarea măsurilor necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Art. 69. Angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical.

IX. Contractul individual de muncă

Art. 70. În vederea stabilirii drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă.

Art. 71. Încheierea contractului individual de muncă se face pe baza condițiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

Art. 72. (1) Contractul individual de muncă se încheie în scris, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte (angajator și salariat), în maxim 60 de zile de la data angajării.

(2) Fișa postului pentru fiecare salariat este anexă la contractul individual de muncă al acestuia.

Art. 73. (1) Contractele individuale de muncă se încheie pe cheltuiala angajatorului.

(2) La solicitarea scrisă a salariatului, organizația sindicală din care face parte acesta poate acorda asistență la încheierea/modificarea contractului individual de muncă.

Art. 74. (1) Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe perioadă nedeterminată.

(2) În situațiile și condițiile prevăzute de lege, contractul individual de muncă se poate încheia și pe perioadă determinată.

Art. 75. Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariaților din sistemul de învățământ, la încheierea contractului individual de muncă, se stabilește o perioadă de probă, după cum urmează:

- 30 de zile calendaristice pentru personalul didactic și auxiliar;
- 90 de zile calendaristice pentru personalul administrativ;
- 3 luni pentru absolvenții instituțiilor și unităților de învățământ, la debutul lor în profesie, cu excepția salariaților care au fost repartizați la muncă de Ministerul Educației.

(2) Pe durata perioadei de probă salariații beneficiază de toate drepturile și au toate obligațiile prevăzute de legislația muncii, prezentul contract colectiv de muncă, regulamentul intern și contractul individual de muncă.

(3) Perioada de probă constituie vechime în muncă/vechime efectivă în învățământ.

Art. 76. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților.

(2) Refuzul salariatului de a accepta o modificare referitoare la felul muncii, locul său de muncă sau la drepturile salariale nu dă dreptul angajatorului să procedeze la desfacerea unilaterală a contractului individual de muncă pentru acest motiv.

(3) În mod excepțional, modificarea unilaterală a contractului este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

(4) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

- a) durata contractului;
- b) locul muncii;
- c) felul muncii;
- d) condițiile de muncă;
- e) salariul;
- f) timpul de muncă și timpul de odihnă.

(5) Orice modificare a unuia din elementele prevăzute la alin. (4) în timpul executării contractului individual de muncă, impune încheierea unui act adițional la contract.

(6) În cazul în care contractul individual de muncă este modificat prin acordul părților, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data realizării acordului de voință al părților.

(7) Dacă contractul individual de muncă este modificat unilateral de către angajator, actul adițional se încheie în termen de 15 zile de la data aducerii la cunoștință, în scris, salariatului.

(8) Actul adițional nu se încheie în situația în care modificarea contractului individual de muncă rezultă din lege (ex. acordarea indexărilor, majorărilor salariale, etc.).

Art. 77. Delegarea și detașarea personalului didactic și auxiliar se face în condițiile și cu acordarea drepturilor prevăzute de Codul muncii.

Art. 78. (1) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

(2) Pe durata suspendării pot continua să existe și alte drepturi și obligații ale părților stabilite conform prezentului contract colectiv de muncă și contractelor individuale de muncă.

(3) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării, acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Art. 79. (1) Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului, salariații beneficiază de o indemnizație plătită din fondul de salarii de 100% din salariul de bază al locului de muncă ocupat/funcției îndeplinite, la care se adaugă toate sporurile, indemnizațiile și adaosurile de care salariatul ar fi beneficiat dacă s-ar fi aflat în activitate.

(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Art. 80. Contractul individual de muncă poate înceta de drept:

- a) ca urmare a acordului părților, la data convenită de acestea;
- b) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, potrivit legii.

Art. 81. (1) Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

(2) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

- a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical;
- b) pe durata concediului pentru carantină;
- c) pe durata în care salariata este însărcinată;
- d) pe durata concediului de maternitate;
- e) pe durata concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 3 ani;
- f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- g) pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h) pe durata exercitării unei funcții eligibile, cu excepția situației în care concedierea este dispună pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate săvârșite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

Art. 82. (1) Contractul individual de muncă nu poate fi desfăcut din inițiativa angajatorului în cazurile în care, prin lege sau prin contractul colectiv de muncă, au fost prevăzute asemenea interdicții.

(2) Desfacerea contractului individual de muncă din motive neimputabile salariaților este determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității. Desființarea trebuie să fie efectivă, cu o cauză reală și serioasă.

(3) Desfășurarea activității sindicale, precum și apartenența la un sindicat nu pot constitui motive pentru desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

Art. 83. (1) Anterior concedierii, angajatorul este obligat să acorde un termen de preaviz, durata acestuia va fi de 20 de zile lucrătoare. Termenul de preaviz începe să curgă de la data comunicării salariatului a cauzei care determină concedierea.

(2) În perioada preavizului, salariații au dreptul să absenteze jumătate din timpul efectiv al programului de lucru zilnic pentru a-și căuta un loc de muncă, fără ca aceasta să afecteze salariul și celelalte drepturi care i se cuvin.

Art. 84. (1) În cazul concedierilor angajatorul este obligat să își îndeplinească obligațiile.

(2) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante de natura celor desființate, măsurile vor afecta în ordine:

a) orele efectuate de către personalul didactic asociat, în sistemul de plata cu ora sau cumul, personalul didactic pensionar, personalul didactic suplinitor sau titular;

b) contractele de muncă ale salariaților care solicită plecarea din unitate;

c) contractele de muncă ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții, precum și ale celor care cumulează pensia cu salariul;

d) contractele de muncă ale celor care îndeplinesc condițiile legale de pensionare;

(3) În cazul în care la nivelul unității există mai multe posturi de aceeași natură și unul sau mai multe dintre acestea vor fi desființate, se va proceda la o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale a persoanelor ce le ocupă.

(4) Dacă rezultatul evaluării nu conduce la departajare, se aplică, în ordine, următoarele criterii:

a) dacă măsura afectează doi soți care lucrează în aceeași unitate, se desface contractul de muncă al salariatului care are venitul cel mai mic, fără ca prin aceasta să poată fi concediat un salariat al cărui post nu este vizat de desființare;

b) măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere;

c) măsura să afecteze numai în ultimul rând femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în întreținere copii, unicii întreținători de familie, precum și salariații care mai au cel mult trei ani până la pensionare.

(5) În cazul în care măsura ar afecta un salariat care a urmat o formă de calificare sau perfecționare profesională și a încheiat cu unitatea un act adițional la contractul individual de muncă, prin care s-a obligat să presteze activitate în favoarea angajatorului o anumită perioadă de timp, angajatorul nu-i va pretinde acestuia despăgubiri și nici nu-l va putea obliga la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată până la împlinirea termenului prevăzut în actul adițional.

Art. 85. (1) Instituția de învățământ care își extinde sau își reia activitatea într-o perioadă de 12 luni de la luarea măsurii de concediere (individuală sau colectivă) pentru motive neimputabile salariaților are obligația de a înștiința în scris organizațiile sindicale despre aceasta și de a face publică măsura prin publicare în presa centrală, locală și la sediul unității. Unitatea va reangaja, în aceleași condiții contractuale existente anterior concedierii, fără concurs sau perioadă de probă, persoanele cărora le-a încetat contractul de muncă pentru motivele prevăzute la art.84 alin.(2) și (3) din prezentul contract colectiv de muncă, care îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru ocuparea acestor posturi vacante și care s-au prezentat la sediul unității în termen de 15 zile de la data anunțului.

Art. 86. (1) Salariații au dreptul de a demisiona, notificând în scris angajatorului încetarea contractului individual de muncă de la data împlinirii termenului de preaviz de 14 zile calendaristice. Salariatul nu este obligat să-și motiveze demisia.

(2) Salariatul are dreptul de a demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă și prin contractul colectiv de muncă.

Art. 87. Intru asigurarea condițiilor inofensive de munca la nivel de instituție, angajatorul va:

(1) elabora Planul anual de protecție și prevenire a riscurilor;

(2) aloca anual în bugetul instituției cel puțin 2 % de la fondul de salarizare a unității pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă;

(3) asigura condiții minime de securitate și sănătate la locul de muncă;

(4) crea serviciul intern de protecție și prevenire a riscurilor (după caz) și comitetul pentru securitate și sănătate în muncă. Va achita reprezentanților lucrătorilor în comitet ore destinate activității acestora conform Anexei nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 95 din 05.02.2009, stabilind costul orei ținând cont de salariul mediu lunar al persoanei respective;

(5) organiza examenele medicale gratuite personalului unității;

(6) asigura salariații cu instrucțiunile – cadru de securitate și sănătate în muncă pentru anumite ocupații;

(7) organiza, conform Regulamentului respectiv, atestarea locurilor de muncă nu mai rar decât o dată la 5 ani; (HOTĂRIREA GUVERNULUI NR. 1335 din 10.10.2002)

Pentru salariații care lucrează în atelierele, sălile (terenurile) sportive închise, gradul de nocivitate se stabilește în cazul depășirii nivelului orientativ admisibil al zgomotului **5DbA** și a nivelului vibrației locale **3DbA**.

Art. 88. Organul sindical va:

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

(2) monitoriza organizarea activității de instruire și de informare a tuturor membrilor de sindicat în domeniul securității și sănătății în muncă de către comisia desemnată prin ordinul Angajatorului.

X. Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

Art. 89. (1) Unitățile în care sunt constituite organizații sindicale, sunt obligate să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția organizațiilor sindicale, spațiile corespunzătoare funcționării acestora și să asigure dotările necesare desfășurării activității prevăzute de lege.

(2) Unitățile vor asigura în incinta lor, gratuit, pentru activitatea sindicatelor, spațiul și mobilierul necesare, precum și acces la echipamentul de birotică al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ).

(3) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, aflată în proprietatea sau folosința instituției de învățământ va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate și/sau patronat.

Art. 90. (1) Membrii de sindicat, aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, care au postul rezervat beneficiază de toate drepturile statutare.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, precum și pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanților aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu li se poate modifica contractul individual de muncă și nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespondere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

Art. 91. (1) La cererea organizațiilor sindicale și cu acordul membrilor de sindicat și instituției de învățământ, vor accepta încasarea cotizației membrilor de sindicat, de către persoanele care au sarcini de serviciu privind plata salariilor. Sumele reținute, aferente cotizațiilor, vor fi virate în contul semnatar al prezentului contract colectiv de muncă.

(2) Cotizația plătită de membrii de sindicat în cuantum de maxim 1% din venitul brut realizat este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Art. 92. Angajatorul recunoaște dreptul Sindicatelor de a urmări la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă.

Art. 93. Părțile își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile proprii privind problemele importante din domeniul relațiilor de muncă.

Art. 94. (1) Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi, ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară: nici una dintre sancțiunile disciplinare nu poate fi dispusă înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) Sindicatul recunoaște dreptul angajatorilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudiciu unității.

Art. 95. Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor care sunt stabilite prin prezentul contract colectiv de muncă

Art. 96. Prevederile contractelor individuale de muncă vor fi puse de acord cu cele ale prezentului contract colectiv de muncă în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acestuia, modificându-se prin act adițional.

Art. 97. Prezentul Contract Colectiv de Muncă produce efecte de la data înregistrării acestuia de către părți, în condițiile prevăzute de lege și va fi adus la cunoștința salariaților.

XI. Dispoziții finale

Art. 98. Prezentul Contract colectiv de muncă produce efecte de la data semnării de către părți.

Art. 99. Anexele constituie parte integrantă a prezentului Contract colectiv.

Art. 100. Părțile se obligă să aducă la cunoștința salariaților prevederile Convențiilor colective de muncă de nivel ramură și teritorial, prezentului Contract colectiv de muncă.

Art. 101. Prezentul Contract colectiv este negociat și încheiat în baza prevederilor Convențiilor Colective de muncă nivel de ramură.

Art. 102. Controlul realizării prevederilor prezentului Contract revine părților semnatare prin intermediul Comisiei pentru consultări și negocieri colective la nivel de unitate.

Art. 103. Totalurile se fac la finele fiecărui an calendaristic la adunările generale ale membrilor de sindicat.

Art. 104. Fiecare Parte semnatară, în baza unei înțelegeri reciproce, are dreptul să propună modificări și completări al prezentului Contract colectiv. Dreptul la interpretarea și comentarea clauzelor prezentului Contract colectiv aparține părților semnatare prin consens

Art. 105. Cu 3 luni înainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului Contract colectiv, Părțile se obligă să inițieze negocieri în vederea prelungirii lui sau încheierii unui contract nou. Până la încheierea unui nou Contract colectiv se aplică prevederile prezentului Contract.

Prezentul contract conține 27 pagini numerotate.

Prezentul contract conține anexe după cum urmează:

Se anexează la contractul colectiv de muncă ca parte integră:

1. Regulamentul despre remunerarea muncii în unitate.
2. Regulamentul de premiere.
3. Normele de muncă.
4. Planul de măsuri pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă cu devizul de cheltuieli.
5. Regulamentul cu privire la acordare ajutoarelor materiale a lucrătorilor unității și altor categorii.
6. Regulamentul de atestare profesională.
7. Lista profesiilor și lucrărilor cu condiții nocive de muncă.
8. Durata concediilor anuale suplimentare ale angajaților I.P. CEEE pentru munca prestată în condiții nefavorabile.
9. Durata concediilor anuale suplimentare ale angajaților I.P. CEEE.

Director I.P. CEEE



Mariana BARLADEAN



Președintele OSP
a Angajaților I.P CEEE



Emil ȘEREMET



13 ianuarie 2026

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

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

Director I.P. CEEE

**Mariana BARLADEAN**Președintele OSP
a Angajaților I.P CEEE**Emil ȘEREMET**

"13" ianuarie 2026

**Durata concediului de odihnă anual
al salariaților din sistemul educațional**

Denumirea instituției și funcției	Concediu de bază / zile calendaristice	Concediu suplimentar / zile calendaristice
1		
1. Școala primară, gimnaziu, liceu, școală profesională, colegiu, centru de excelență, instituție specială, școală auxiliară Director, director adjunct (activitate didactică, de instruire și educație, de producere), șef secție, învățător, profesor, cadru didactic de sprijin, asistent didactic, logoped, psiholog, psihopedagog, conducător de cerc, pedagog social, educator, maestru-instructor, instructor, maestru, metodist, șef cabinet logopedic, surdo(tiflo) oligofrenopedagog, conducător muzical, dirijor cor, dirijor orchestră	62	
2. Personal didactic auxiliar, personal nedidactic (administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire) Director șef al bibliotecii, adjunctului lui, bibliotecar, bibliograf, bibliograf principal, șef de oficiu, metodist, custode de fonduri, șef de filmotecă, fonotecă	28	7
Jurist, jurist consultant	28	7
Inspector de toate tipurile	28	7
Șef de laborator, laborant de toate tipurile, laborant superior	28	7
Director adjunct pe gospodărie, șef de gospodărie, șef al subdiviziunii, specialist	28	7
Contabil-șef, adjunctul lui, contabil, contabil superior, contabil coordonator, economist statistician, economist, casier contabil, statistician, normator, casier	28	7
Dactilografă, secretar dactilografă, secretară stenografistă, stenografistă, translator, operator, specialist la biroul de multiplicare, secretar grefier, grefier, secretar-referent	28	7
Conducător artistic (de ansamblu muzical, de dans, de cerc, etc.)	28	7
Dispecer, expeditor	28	7
Îngrijitor clădiri, îngrijitor încăperi de serviciu, femeie de serviciu	28	7
Măturător	28	
Paznic (portar)	28	
Ușier	28	
Lucrător auxiliar	28	
Lenjereasă	28	7
Medic-șef, medic, felcer, asistent medical, soră medicală, masor, kinetoterapeut	28	7
Șef cancelarie, arhivă, arhivar	28	7

Magaziner depozit de substanțe chimice, magaziner secția comerț și desfacere, șef depozit, șef-adjunct, depozitar, agent de aprovizionare	28	7
Administrator	28	7
Șef de birou, cabinet, serviciu, atelier	28	7
Consultant principal	28	7
Pictor	28	7
Zugrav	28	
Electrician radist, lucrător de scenă	28	7
Programator	28	7
Intendent, șeful căminului, administrator de patrimoniu, intendent imobil	28	7
Inginer de toate specialitățile, inginer-șef, inginer-programator	28	7
Electrician, lucrător tehnic	28	
Operator tehnic, operator	28	
Bucătar-șef	28	7
Bucătar, bucătar auxiliar, spălător veselă	28	
Lucrător pentru deservirea și reparația curentă a clădiri – lăcătuș - instalator tehnică sanitară, lăcătuș-reparator, dulgher, instalator electric (reparația și întreținerea utilajului electric), maistru reparații	28	
Tehnician	28	
Conducător auto, șofer, șef parc de mașini	28	7
Lemnar, tâmplar	28	
Tehnician pentru deservirea și reparația mijloacelor tehnice didactice	28	7
Mecanic	28	

Director I.P. CEEE



Mariana BARLADEAN

Președintele OSP
a Angajaților I.P CEEE



Emil ȘEREMET

Șeremet Emil

“13” ianuarie 2026

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

În caz de:	
- Căsătoria salariatului	3 zile
- Căsătoria copilului salariatului	3 zile
- Nașterea sau înfierea	2 zile
- Decesul părinților, socrilor, soțului/soției, copilului, bunelilor, fraților/surorilor	3 zile. În caz de necesitate de a se deplasa peste 300 km – 5 zile
- Părinților care au copii în clasele I-IV	Câte o zi la începutul și sfârșitul anului de studii
- Încorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei	1 zi
- Jubileul/aniversarea salariatului (30, 40, 50, 60, 70 ani)	1 zi
- Atingerea vârstei de pensionare	1 zi
- Persoanele care pe parcursul anului calendaristic precedent n-au beneficiat de concediu medical, cu excepția concediului de maternitate	3 zile

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.

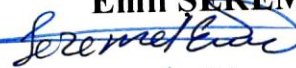
Director interimar I.P. CEEE

 **Mariana BARLADEAN**

Președintele OSP
a Angajaților I.P CEEE



Emil SEREMET



13" ianuarie 2026

LISTA – TIP

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

Capitolul 1

№	Cod	Denumirea lucrărilor și / sau locurilor de muncă
	K.73.	A. Lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare
1.	K.73.A.004	Cercetarea și confecționarea aliajelor speciale din prafuri refractoare (greu fuzibile): carbide, silicide, boride, fosfide și altor articole fabricate pe bază de metale rare
2.	K.73.A 007	Confecționarea și vulcanizarea compozițiilor elastomerice și din latex; lucrările cu cleiuri, cauciucuri și alți compuși adezivi cu utilizarea substanțelor chimice cu gradul 2 – 4 de pericol
3.	K.73.A 009	Dereticarea încăperilor în care se execută lucrări prevăzute în compartimentul A 1 prezentei Listei – Tip
4.	K.73.A 012	Deservirea instalațiilor frigorifere ce funcționează cu amoniac, clor și alți agenți pe bază de substanțe chimice cu gradul 2 – 4 de pericol
5.	K.73.A 013	Deservirea instalațiilor rețelelor termice „Boyer” în secții (ateliere), cazangerii
6.	K.73.A 014	Deservirea mijloacelor de măsurare, a elementelor sistemelor de control și dirijare (a instalațiilor și reglatoarelor automate, a instalațiilor de protecție tehnologică, de blocaj al semnalizării etc.) în secții (ateliere), cazangerii, camere de alimentare cu combustibil
7.	K.73.A 017	Efectuarea lucrărilor de analiză, sinteză, prelucrare, ambalare, turnare a operațiilor de încărcare – descărcare etc. cu utilizarea substanțelor chimice și nocive cu gradul 2 – 4 de pericol
8.	K.73.A 025	Lucrările cu utilizarea reactivelor chimice și cu depozitarea (păstrarea) lor
9.	K.73.A 028	Lucrările de montaj radio cu utilizarea canifoliului și ferului clorat
10.	K.73.A 036	Lucrările de stingere a varului, inclusiv lucrările experimentale în afara încăperilor
11.	K.73.A 038	Lucrările legate de spălătul manual al veselei, al utilajului tehnologic cu utilizarea acizilor, alcaliilor și altor substanțe chimice
12.	K.73.A 039	Lucrările manuale de încărcare – descărcare
13.	K.73.A 041	Lucrările pentru spălătul manual al rufelor cu utilizarea dezinfectanților și a detergenților sintetici
14.	K.73.A 042	Lucrările reprografice la aparate de copiere cu lumină și alte aparate de multiplicare

15.	K.73.A 045	Lucrul cu plitele fierbinți, la role și cuptoare de copt și prăjit
16.	K.73.A 047	Lucrul în depozitele de cărți ale bibliotecilor instituțiilor de învățământ, publice și în arhive
17.	K.73.A 051	Lucrul în monitoarele mașinilor electrice de calcul, computere, aparate de multiplicare
18.	K.73.A 058	Prelucrarea prin tăiere a aliajelor din plumb și cositor și a grafitului
19.	K.73.A 063	Sudarea detaliilor și articolelor (aliajului de lipit din plumb și cositor, cadmiu, indiu)
20.	DA.15.A. 201	Deservirea transportului nemecanizat
21.	DJ.28.A.009	Ascuțirea sculelor la discuri abrazive în procedeu uscat
22.	E.40.A.021	Reparația conductelor termice și a instalațiilor rețelelor termice
23.	E.41.A.015	Inspectarea și revizia tehnică a rețelelor de alimentare cu apă și canalizare și a instalațiilor acestora
24.	E.41.A.017	Lucrări de remediere și reconstrucție la deservirea rețelelor și instalațiilor de alimentare cu apă și canalizare
25.	F.45.A.033	Stingerea varului
26.	O.93.A.017	Pregătirea soluțiilor de spălare

Director I.P. CEEE

Mariana Barladean

Mariana BARLADEAN



Președintele OSP
a Angajaților I.P CEEE



Emil ȘEREMET

Șeremet Emil

“13” ianuarie 2026