



CONVENȚIE COLECTIVĂ (nivel de ramură)

CONVENȚIE COLECTIVĂ (nivel de ramură)
pe anii 2011-2013

MO nr. 5-14 din 14.01.2011

Acord adițional cu privire la modificări și completări

MO nr. 273-279 din 28.12.2012

Acord adițional cu privire la modificări și completări
(prelungirea valabilității: anii 2014-2016)

MO nr. 297-303 din 20.12.2013

Acord adițional cu privire la modificări și completări
(prelungirea valabilității: anii 2017-2020)

MO nr. 2-8 din 06.01.2017

Acord adițional cu privire la modificări și completări
(prelungirea valabilității: anii 2021-2025)

MO nr. 66-72 din 05.03.2021

Federația Sindicatelor
Lucrătorilor din Cultură
din Republica Moldova



Ministerul Culturii
al Republicii Moldova

CONVENȚIA COLECTIVĂ

(nivel de ramură) pe anii 2017-2020 aprobată cu modificările și completările ulterioare, prelungită prin Acordul adițional nr. 2 din 24.02.2021 (Monitorul Oficial nr. 66-72 din 05.03.2021)

ÎNREGISTRAT
la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei
la 4 ianuarie 2011 nr. 1
Ministru _____ V. BULIGA

Chișinău, 2021

CONVENȚIE COLECTIVĂ (nivel de ramură) pe anii 2017-2020

aprobată cu modificările și completările ulterioare, prelungită prin Acordul adițional nr. 2 din 24.02.2021 (Monitorul Oficial nr. 66-72 din 05.03.2021)

Ministerul Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova și Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură, denumite în continuare "Părți", în scopul promovării și aplicării unor raporturi de muncă echitabile pentru asigurarea protecției social-economice a salariaților membri de sindicat din ramura culturii și crearea unui cadru legal pentru protecția drepturilor și intereselor lor, precum și evitarea unor conflicte de muncă, au încheiat prezenta Convenție colectivă (nivel de ramură) pe anii 2021-2025, convenind asupra următoarelor:

ARTICOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezenta Convenție colectivă constituie un act juridic și este încheiată în conformitate cu legislația națională în vigoare, Convențiile Colective (nivel național) și *Convențiile Organizației Internaționale a Muncii nr. 87 „Privind libertatea asocierii și protecției dreptului la organizație” și nr. 98 „Privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a tratativelor colective”*, pe care părțile se obligă să le respecte.

2. Părțile recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în vederea negocierii Convenției și se obligă să asigure implementarea obligatorie a prevederilor acesteia.

3. Convenția stipulează drepturile și obligațiile reciproce ale părților în ce privește reglementarea raporturilor de muncă, precum și a raporturilor social-economice ale salariaților - membri de sindicat și ale tineretului studios.

4. Prevederile prezentei Convenții au efect asupra salariaților membri de sindicat din unitățile economice, care au organizații sindicale afiliate la Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură (art. 38(5) Codul muncii R. M.) și constituie baza de negociere pentru încheierea convenției la nivel teritorial și a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. (art. 33 (7) Codul muncii R. M.)

5. Convenția colectivă la nivel teritorial și contractul colectiv de muncă la nivel de unitate nu pot conține clauze care ar leza drepturile salariaților membri de sindicat, prevăzute de legislația în vigoare și Convenția colectivă nivel ramural și național. În cazul în care clauzele convențiilor colective nivel de ramură și național conțin clauze mai avantajoase, clauzele contractelor colective la nivel de unitate se vor adapta celor de nivel superior (ramural și/sau național).

6. Condițiile specifice de muncă ale salariaților - membri de sindicat, precum și drepturile și obligațiile partenerilor sociali la nivel de unitate se reglementează prin contractul colectiv de muncă, prin contractul individual de muncă și prin regulamentul intern al unității.

7. Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură își asumă obligațiunea de a apăra și promova drepturile și interesele profesionale, economice, sociale ale membrilor de sindicat, prevăzute de legislația în vigoare și convențiile colective în relațiile cu Ministerul Educației, Culturii și Cercetării R.M. și alte organe de stat.

8. În perioada de acțiune a prezentei Convenții, cu condiția respectării prevederilor ei, Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură din Republica Moldova se abține de la declanșarea grevelor la nivel de ramură, iar Angajatorii - de la reducerea în masă a locurilor de muncă în cadrul unității într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, în limita următoarelor criterii stabilite:

- a) de cel puțin 3 salariați din numărul total de salariați, dacă la unitate sunt angajați până la 9 salariați;
- b) de cel puțin 6 salariați din numărul total de salariați, dacă la unitate sunt angajați de la 10 până la 49 salariați;
- c) de cel puțin 12 salariați din numărul total de salariați, dacă la unitate sunt angajați de la 50 până la 99 salariați;
- d) de cel puțin 30 salariați din numărul total de salariați, dacă la unitate sunt angajați de la 100 până la 249 salariați;
- e) de cel puțin 50 salariați din numărul total de salariați, dacă la unitate sunt angajați de la 250 până la 399 salariați;
- f) de cel puțin 100 salariați din numărul total de salariați, dacă la unitate sunt angajați mai mult de 400 salariați.

9. În cazul reorganizării unității prin fuziune (contopire și absorbție), dezmembrare (divizare și separare) sau transformare ori în cazul lichidării unității, contractul colectiv de muncă continuă să-și producă efectele pe toată durata procesului de reorganizare sau lichidare.

10. În cazul schimbării tipului de proprietate al unităților, contractul colectiv de muncă continuă să-și producă efectele în decurs de 6 luni din momentul transmiterii dreptului de proprietate.

11. Părțile vor aduce la cunoștință prezenta Convenție tuturor unităților subordonate.

ARTICOLUL II

DREPTURILE, OBLIGAȚIILE ȘI GARANȚIILE ACTIVITĂȚII SINDICATULUI ȘI A ANGAJATORILOR DIN RAMURĂ

12. Ministerul Educației, Culturii și Cercetării al R.M., conducătorii instituțiilor subordonate, angajatorii, precum și organele autorității publice locale recunosc drepturile Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură și ale structurilor teritoriale la apărarea drepturilor de muncă, sociale și economice ale membrilor de sindicat de la unitățile din ramură în limitele normelor

dreptului internațional, Legii sindicatelor, Codului Muncii, Statutului FSLC și alte acte normative în vigoare.

13. Părțile au convenit ca președintele organizației sindicale a unității economice, va participa la ședințele organelor de conducere ale unității economice pe chestiunile ce țin de raporturile de muncă și problemele sociale.

14. Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură și structurile sale în teritoriu recunosc dreptul angajatorilor la stabilirea normelor de muncă, disciplina muncii, prin aprobarea Regulamentelor respective, cu consultarea obligatorie a sindicatelor.

15. Părțile se recunosc ca parteneri permanenți de dialog social în conformitate cu prevederile Codului muncii.

16. Angajatorii se obligă:

- a) să poarte negocieri colective și să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de Codul Muncii R.M.
- b) să prevadă, de comun acord cu sindicatul, mijloace financiare în mărime de cel mult 0,15 % din fondul de retribuire a muncii salariaților, pentru utilizarea în scopurile stabilite de Contractul colectiv de muncă;
- c) să nu împiedice Sindicatul în exercitarea obligațiilor și drepturilor statutare;
- d) să permită accesul liber al reprezentanților sindicatului în toate subdiviziunile în scopul realizării drepturilor și obligațiilor statutare;
- e) să respecte drepturile salariaților aleși în organele sindicale și neeliberați de la locul de muncă de bază, acordându-le cel puțin 4 zile lunar, pentru îndeplinirea funcțiilor sale electivă, păstrându-le salariul mediu lunar.
- f) să asigure retribuirea muncii conducătorului organului sindical al unității, al cărui contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea în funcție electivă, din contul mijloacelor unității. Cuantumul salariului acestuia se stabilește prin negocieri și se stipulează în contractul colectiv de muncă.
- g) să nu împiedice participarea reprezentanților sindicatului la acțiunile organizate în interesul membrilor de sindicat (conferințe, seminare, congrese, măsuri de instruire a activului sindical, etc.), cu menținerea salariului mediu lunar;
- h) să asigure în incinta unității, cu titlu gratuit, spațiul și mobilierul necesar activității sindicale, cu mijloace de comunicare, iar în caz de necesitate – cu transport, precum și să efectueze din contul instituției asigurarea sanitară și reparația curentă a încăperii;
- i) să acorde persoanelor, alese în organele sindicale de diferit nivel, la expirarea mandatului, (în termen sau anticipat) funcția deținută anterior, iar în lipsa acesteia – o funcție echivalentă în aceeași unitate;
- j) să respecte întocmai cerințele articolului 390 C.M. R.M. „Asigurarea condițiilor pentru activitatea organului sindical din unitate”.

17. În conformitate cu articolul 390 alin. (3) și (5) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2013 și art. 59, Capitolul VII din Statutul FSLC, părțile stabilesc următoarele condiții și modul de colectare, transferare a

cotizațiilor de membru (mijloace bănești):

- angajatorul efectuează fără plată, în modul stabilit de actul de constituire a FSLC, contractul colectiv de muncă și/sau Convenția colectivă colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului în mărime de 1% din salariul lunar și le transferă lunar pe contul de decontare a FSLC (50%) și a organului sindical respectiv (50%);

- în unitățile în care este încheiat un contract colectiv de muncă și/sau asupra cărora își produc efectele Convenția colectivă, angajatorul, la solicitările scrise ale salariaților care nu sunt membri de sindicat, reține din salariul acestora mijloace bănești și le transferă lunar în modul stabilit de actul de constituire a FSLC și/sau de Convenția colectivă.

- angajatorul nu este în drept să rețină transferarea mijloacelor indicate sau să le utilizeze în alte scopuri.”

ARTICOLUL III

DREPTURILE SALARIAȚILOR

18. Drepturile salariaților - membri de sindicat din ramura culturii sunt cele stabilite de legislația în vigoare, prin prezenta Convenție, prin contractele colective de muncă la nivel de unitate și prin contractul individual de muncă.

19. Salariații au dreptul:

- 1) la un salariu corespunzător muncii prestate care să fie nu mai mic decât valoarea coșului minim de existență ;
- 2) la indemnizații, la sporuri și suplimente la salariul de bază;
- 3) la echipamente și materiale de protecție, precum și la alimentație de protecție gratuită.
- 4) la concedii suplimentare plătite pentru evenimente familiale, concedii de studii, concedii medicale, precum și la concedii neplătite.
- 5) la suplimente în corespundere cu rezultatele muncii depuse, acordate din veniturile financiare ale unității;
- 6) să beneficieze de bilete de tratament la sanatoriu, tabără de odihnă pentru copii;
- 7) la ajutor material unic din fondul de rezervă a unității sau a sindicatului;
- 8) să beneficieze de consultații juridice gratuite din partea administrației și a sindicatului;
- 9) să negocieze reexaminarea normelor de muncă și de producție;
- 10) să facă contestații împotriva deciziei privind rezilierea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

20. Drepturile și obligațiile studenților din instituțiile de învățământ artistic sunt cele stabilite prin legislație, prin prezenta Convenție și prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

21. Studenții au dreptul:

- 21.1. la burse de studii și de merit, precum și la burse sociale;

- 21.2. la condiții normale de studii și de trai;
 - 21.3. la concedii academice în caz de pierdere a capacității de studiu (îngrijirea copilului, boli serioase, etc.);
 - 21.4. la ajutor material atât din contul instituției de învățământ, cât și din contul organizației sindicale din care fac parte.
22. Repartizarea locurilor în cămine, burselor de studii și sociale o efectuează administrația instituției de comun acord cu sindicatul.

ARTICOLUL I V

OBLIGAȚIILE SINDICATULUI

23. Sindicatul are următoarele obligații:

Să contribuie la protecția intereselor și drepturilor social-economice ale salariaților - membri de sindicat.

- 1) Să înainteze organelor legislative și executive de toate nivelurile revendicări motivate privind îmbunătățirea condițiilor de muncă, retribuirea muncii, regimul de muncă și odihnă.
- 2) Să participe la atestarea salariaților din ramură, asigurându-le respectarea drepturilor și intereselor legitime.
- 3) Să efectueze în unitățile din ramură controlul asupra respectării legislației muncii, normelor și instrucțiunilor în domeniul securității și sănătății în muncă, să întreprindă măsuri privind respectarea strictă a acestora; să acorde membrilor de sindicat consultații juridice gratuite.
- 4) Să obțină informație despre activitatea economică și financiară a unităților la care activează.

ARTICOLUL V

ANGAJAREA SALARIAȚILOR ȘI ÎNCETAREA ACȚIUNII CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

24. Încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă se efectuează conform prevederilor Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003.

25. În caz de reorganizare, schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia urmează a fi respectat dreptul salariaților la informare și consultare. Cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurii de reorganizare, de schimbare a tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia, angajatorul în exercițiu va informa în scris organele sindicale din unitate și ramura respectivă referitor la:

- data sau data propusă a declanșării procedurii de reorganizare, a schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității;
- motivele reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității;

- consecințele juridice, economice și sociale ale reorganizării, schimbării tipului de proprietate sau proprietarului unității pentru salariați;
- măsurile preconizate cu privire la salariați.

Organele sindicale din unitate și ramura respectivă vor iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților.

26. Locul de muncă redus nu poate fi restabilit în statele unității pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariatului care l-a ocupat.

27. La concedierea salariaților membri de sindicat, angajatorul va solicita în prealabil opinia consultativă a organului sindical din unitate, prin notificarea organului respective.

La concedierea persoanelor alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază, angajatorul va solicita în prealabil opinia consultativă a organului sindical ai cărui membri sunt persoanele respective, printr-o notificare în care își argumentează intenția”.

La concedierea președinților organizației sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază, angajatorul va solicita în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior, printr-o notificare în care își argumentează intenția”.

Organul sindical își va prezenta opinia în termen de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.

28. La încheierea contractului individual de muncă, salariatul este în drept să negocieze cu conducătorul unității condițiile de muncă, termenul și modificările care vor parveni pe parcursul executării obligațiilor sale. Orice modificare la contractul individual de muncă se face printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

29. Soluționarea conflictelor colective de muncă se va efectua în conformitate cu legislația în vigoare.

ARTICOLUL VI

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

30. Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână. În situații excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, autoritățile competente de gestionarea stării respective pot prevedea pentru unele categorii de salariați o altă durată a timpului de muncă.

31. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

32. Repausul săptămânal se acordă timp de 2 zile consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. Totuși, ținând cont de activitatea pe care o desfășoară instituțiile din domeniul culturii, angajații domeniului menționat pot avea un program de lucru și în zilele de repaus. În aceste cazuri, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității,

cu condiția ca una din zilele libere să fie duminică. Dacă, totuși, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămânal în ziua de duminică, salariații vor beneficia de două zile libere în cursul săptămânii și de un spor la salariu stabilit în conformitate cu art. 19 alin. (2) din Legea nr. 270/ 2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

33. În cadrul programului de muncă salariaților li se oferă o pauză de masă de cel puțin 30 de minute.

34. Zilele de sărbătoare nelucrătoare sunt stabilite legislația în vigoare. În cazul în care zilele de sărbătoare nelucrătoare coincid cu zilele de repaus săptămânal, salariul mediu pentru aceste zile nu se plătește.

35. Durata muncii salariaților în ziua de vineri înaintea zilelor de sărbătoare nelucrătoare – Paștele, Paștele Blajinilor, precum și în ajunul Nașterii lui Isus Hristos – se reduce cu două ore (se negociază în Contractul colectiv de muncă).

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 Sindicatului, poate fi extinsă până la 240 ore.

36. Se consideră muncă de noapte munca prestată între orele 22.00 și 6.00.

37. Durata zilei de muncă schimbului din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare se reduce cu cel puțin o oră pentru toți salariații, cu excepția salariaților cărora li s-a stabilit, durata redusă a timpului de muncă sau, ziua de muncă parțială.

38. Programul zilnic de muncă se stabilește prin Regulamentul intern al unității.

39. Programele flexibile de muncă se stabilesc de către angajator de comun acord cu salariatul, la solicitarea acestuia, dacă această posibilitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității sau în alt act normativ la nivel de unitate.

40. Durata concediului anual plătit se stabilește în mărime de 28 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

41. Salariaților cu statut de membru de sindicat care își achită taxa de cotizare sindicală lunară și a căror muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite și participă activ la manifestări culturale la nivel local, raional și republican beneficiază anual de un concediu de odihnă suplimentar plătit cu durata de 7 și 3 zile calendaristice conform Anexei nr. 3. Condițiile de acordare a concediului suplimentar, stipulate în prezenta Convenție, se stabilesc în contractele colective de muncă și individuale.

42. Cadrelor didactice (inclusiv cu funcții de conducere) - membri de sindicat din instituțiile de învățământ superior, din colegii, licee, școli de muzică, artă și arte plastice li se acordă concediu anual plătit în mărime de 62 zile calendaristice.

43. Pentru munca prestată în condiții nefavorabile salariaților li se stabilesc zile de concediu suplimentar, conform Anexei nr. 4.

44. Exclus.

45. Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu.

46. Cadrelor didactice din instituțiile de învățământ artistic li se acordă, nu mai rar decât o dată la 10 ani de activitate pedagogică, un concediu cu durata de până

la un an, în modul și în condițiile, inclusiv cele de plată, stabilite de fondatorul și/sau statutul instituției respective.

La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.

47. La prezentarea actelor confirmative ,din motive familiale și din alte motive întemeiate, salariații - membri de sindicat beneficiază de concediu suplimentar plătit exprimat în zile lucrătoare, în următoarele cazuri:

- căsătoria salariatului 3 zile;
- nașterea sau căsătoria unui copil 2 zile;
- decesul părinților, socrilor salariatului,
- soțului, soției,
- copiilor, bunelor, fratelui, surorii 3 zile;
- părinților care au copii în clasele primare prima zi a anului școlar.
- ziua de nașterea a salariatului 1 zi.

48. Salariații - membri de sindicat care pe parcursul anului calendaristic precedent nu au fost în concedii medicale beneficiază de 3 zile de concediu suplimentar remunerat cu excepția cadrelor didactice din instituții de învățământ superior, colegii, licee, școli de muzică și arte plastice.

49. Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

ARTICOLUL VII

ORGANIZAREA MUNCII ȘI SALARIZAREA

50. Salariul lunar al personalului din unitățile bugetare pentru activitatea desfășurată pe durata normală a timpului de lucru stabilită de lege este constituit din:

a) partea fixă, compusă din:

- salariul de bază;
- sporul lunar pentru gradul profesional;
- sporul lunar pentru deținerea titlului științific și/sau științifico - didactic;
- sporul lunar pentru deținerea titlului onorific;

b) partea variabilă, care cuprinde:

- sporul pentru performanță;
- sporuri cu caracter specific

51. Clasele de salarizare și coeficienții de salarizare pentru funcțiile de specialitate specifice angajaților din domeniul culturii, se stabilesc conform prevederilor Legii 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar și Hotărârii Guvernului nr. 1231/2018 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

52. Clasele de salarizare și coeficienții de salarizare pentru angajații din unitățile care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică se stabilesc conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1234/2018 privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică.

53. Exclus.

54. Angajații din domeniul culturii beneficiază, după caz, de: spor pentru performanță, sporuri cu caracter specific, sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile; sporuri pentru munca suplimentară, pentru munca de noapte și/sau pentru munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus; supliment pentru participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență în cadrul unității bugetare finanțate din surse externe; premii unice și premiul anual potrivit legislației. Sporurile și suplimentele prevăzute de lege sunt stipulate și în Anexa nr.1.

Salariații ocupați la lucrări incluse în Lista-tip a lucrărilor și locuri de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1487 din 31 decembrie 2004, cu modificările ulterioare, li se stabilesc sporuri pentru munca prestată în condiții nefavorabile. Sporurile se stabilesc în funcție de starea reală a condițiilor de muncă, stabilită după atestarea locurilor de muncă conform Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1335 din 10 octombrie 2004 în mărimile prevăzute de Convenția colectivă (nivel național) nr. 1 din 3 februarie 2004.

55. Exclus.

56. În perioada șomajului tehnic, salariații beneficiază lunar de o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 50 la sută din salariul lor de bază.

57. Pentru nerespectarea legislației muncii, a contractelor colective de muncă și a convențiilor colective, persoanele vinovate sunt trase la răspundere materială, administrativă și penală în modul prevăzut de legislația în vigoare, în particular conform art. 41 din Codul cu privire la contravențiile administrative și art. 183 și 331 din Codul Penal al RM.

ARTICOLUL VIII

SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

58. Ministerul Culturii, conducătorii instituțiilor subordonate, precum și organele autorității publice locale garantează:

1) Asigurarea salariaților, conform normativelor stabilite, cu mijloace moderne de securitate și sănătate în muncă, precum și cu condiții sanitaro-igienice de muncă ce ar preveni accidentele de muncă și îmbolnăvirea profesională.

2) Organizarea atestării locurilor de muncă în vederea corespunderii normelor și regulilor de securitate și sănătate în muncă.

3) Efectuarea din contul instituției, conform legislației în vigoare, asigurării obligatorii împotriva accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale, precum și asigurarea personală a salariaților care muncesc în condiții de risc sporit.

4) Elaborarea de comun acord cu organul sindical norme pentru organizarea instruirii salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă.

5) Asigurarea personalului care activează în condiții vătămătoare și grele din contul instituției cu:

a) echipament de protecție și alte mijloace de protecție individuală;

b) cu alimentație de protecție gratuită (Anexa nr. 2);

c) concedii suplimentare și sporuri de compensare (Anexa nr. 3, 4).

59. Organizează examenul medical al salariatului înainte de încheierea contractului individual de muncă și examenele medicale periodice pe parcursul acțiunii contractului individual de muncă, în conformitate cu actele aprobate de organele ocrotirii sănătății.

60. Alocă mijloace financiare pentru efectuarea acțiunilor privind îmbunătățirea condițiilor de muncă și pentru asigurarea securității și sănătății în muncă în măsurile prevăzute în contractul colectiv de muncă.

61. Instituie la unitate, de comun acord cu sindicatul, comitete sau comisii pentru evidența respectării securității și protecției muncii salariaților. Modul de activitate a acestor comisii și comitete va fi prevăzut în contractul colectiv de muncă la unitate.

Părțile se pronunță împotriva cumulării funcției de inginer în domeniul securității și sănătății în muncă cu alte profesii (funcții) la aceeași unitate.

62. Organizează cercetarea obligatorie și luarea la evidență a fiecărui accident de muncă și de îmbolnăvire profesională, achită din contul unității în caz de vinovăție (completă sau parțială) paguba pricinuită, precum și costul tratamentului în instituțiile curative, acordă indemnizații unice persoanelor care s-au ales cu reducerea capacității de muncă și familiilor decedaților în urma accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale în modul și măsurile stabilite de legislația în vigoare.

63. Excluz.

ARTICOLUL IX

DISPOZIȚII FINALE

64. Părțile au convenit să respecte întocmai clauzele prezentei Convenții.

65. Părțile confirmă că în procesul negocierilor privind principiile prezentei Convenții, fiecare din ele are dreptul de a cere și a formula propuneri în limitele prevederilor acestui act.

66. Părțile confirmă că vor discuta problemele de interes reciproc ce se vor isca în perioada acțiunii prezentei Convenții vor fi întreprinse măsurile necesare, inițiind negocieri în vederea reglementării unor eventuale litigii de muncă individuale sau conflicte colective de muncă.

67. Părțile au convenit să organizeze la finele anului întruniri ale comisiilor în scopul verificării procesului de realizare a Convenției, urmând ca, în caz de

necesitate, rezultatele să fie examinate la ședința ordinară a Consiliului Republican al Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură.

68. Părțile poartă răspundere pentru respectarea strictă a angajamentelor asumate. În cazul încălcării prevederilor prezentei Convenții fiecare dintre părți are dreptul de a cere convocarea Comisiei de conciliere pentru soluționarea situației de conflict.

69. Părțile se obligă să inițieze negocieri privind modificarea și/sau completarea prezentei convenții cu trei luni înainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentei Convenții.

Până la încheierea unei noi Convenții se aplică prevederile prezentei Convenții.

70. Anexele constituie parte integrantă a prezentei Convenții.

71. Termenul de acțiune a prezentei Convenții se extinde pentru perioada anilor 2021-2025 și își produce efectele din momentul semnării ei de ambele părți.

*Ministrul Culturii
al Republicii Moldova*

*Președintele Federației Sindicatelor
Lucrătorilor din Cultură*

Boris FOCȘA

Nicolae GARAZ

Sporuri la salariul de bază

1. Sporul pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește conform rezultatelor atestării locurilor de muncă prevăzute în Regulamentul cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicarea listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1335/2002.

Mărimile concrete ale sporurilor se stabilesc în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural conform Anexei nr. 4.

2. Sporul lunar pentru grad profesional se plătește în mărimile specificate în Legea nr.270/2018. Sporul lunar prevăzut se plătește pentru timpul efectiv lucrat.

3. Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic se acordă:

a) în mărime de 1100 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și de conducere din învățământul superior, care deține titlul științific de doctor habilitat și/sau titlul științifico-didactic de profesor universitar, și/sau titlul științific de profesor cercetător;

b) în mărime de 600 de lei, cercetătorilor științifici și personalului de conducere care activează în organizații din domeniile cercetării și inovării, personalului științifico-didactic și personalului de conducere din învățământul superior, care deține titlul științific de doctor și/sau titlul științifico-didactic de conferențiar universitar, și/sau titlul științific de conferențiar cercetător;

c) în mărime de 50% din cuantumurile stabilite la lit. a) și b), personalului din alte domenii de activitate care deține titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției.

Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic se acordă proporțional timpului lucrat în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă sau ale unei norme didactice.

4. Sporul lunar pentru titlul onorific se stabilește persoanelor distinse cu titluri onorifice, după cum urmează:

a) „Artist al Poporului”, „Maestru în Artă” – în mărime de 250 de lei;

b) „Emerit”, „Om Emerit”, „Maestru al Literaturii”, „Meșter-Faur”, „Maestru Emerit al Sportului” – în mărime de 200 de lei;

c) „Maestru Internațional al Sportului”, „Maestru Internațional” – în mărime de 150 de lei;

d) „Maestru al Sportului” – în mărime de 100 de lei.

Sporul lunar pentru titlul onorific se plătește în sumă fixă doar la locul de muncă de bază și se stabilește pentru un singur titlu, cel mai înalt, cu condiția exercitării unei funcții corespunzătoare profilului.

5. Sporul pentru performanță are drept scop stimularea individuală a personalului unităților bugetare de a obține rezultate optime în activitate. Sporul pentru performanță se acordă lunar conform performanței individuale obținute și se achită concomitent cu salariul.

Sporul pentru performanță nu se acordă persoanelor care au fost sancționate disciplinar, pentru perioada valabilității sancțiunii. În cazul anulării de către instanța de judecată a actului administrativ de sancționare a angajatului, sporul se acordă pentru perioada care începe la data anulării sancțiunii.

Modul de stabilire a sporului pentru performanță se realizează conform Hotărârii Guvernului nr. 1231/2018 și Regulamentul intern privind stabilirea sporului pentru performanță și a sporurilor cu caracter specific.

6. Personalul din unitățile bugetare beneficiază, după caz, de sporuri specifice grupului ocupațional sau categoriei de personal în modul stabilit de Hotărârea Guvernului nr. 1231/2018.

7. Pentru personalul din domeniile învățământului, cercetării, culturii, tineretului, sportului, asistenței sociale, suma anuală a sporurilor cu caracter specific incluse în partea variabilă a salariului lunar nu va depăși – 10% din suma anuală a salariilor de bază pentru personalul cu drept de a beneficia de spor cu caracter specific.

8. Pentru munca suplimentară, personalul unităților bugetare are dreptul la:

a) spor pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului;

b) spor pentru munca de noapte.

Sporul pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se stabilește în modul, condițiile și mărimile reglementate de art. 103–105, 157 și 158 din Codul muncii al Republicii Moldova. Prevederile alin. (2) nu se aplică persoanelor salarizate prin cumul de funcții în cadrul aceleiași unități bugetare.

Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de timp de un spor în mărime de 50% din salariul de bază pe unitate de timp, în condițiile stabilite la art. 103 și 159 din Codul muncii al Republicii Moldova.

9. Personalul din unitățile bugetare beneficiază de supliment, în modul stabilit de Guvern, pentru participare în proiecte de dezvoltare în domeniul de competență, în

cadrul unității bugetare în care este angajat, în baza unui contract individual de muncă distinct, în afara orelor de program.

10. Personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, care se plătesc din contul economiei mijloacelor alocate pentru retribuirea muncii pe anul respectiv, dar nu mai mult de 5% din fondul anual de salarizare la nivel de unitate bugetară. Cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate. Premii unice pot fi acordate și drept măsuri de stimulare, dacă acestea sunt prevăzute în legi speciale.

11. Personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premiu anual pentru rezultatele activității anului precedent, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv. Indicii și mărimile premiilor pentru conducătorii unităților bugetare se stabilesc de către organul ierarhic superior. Mărimea maximă a premiilor pentru conducători nu poate depăși 50% din salariul de bază.

Premiul anual nu se acordă salariaților care, în cursul anului, au desfășurat o activitate profesională ineficientă sau necorespunzătoare ori au fost sancționați disciplinar.

Pentru acordarea premiului anual se utilizează mijloacele fondului de salarizare în mărime de până la 50% din salariile de bază ale persoanelor cu drept de a beneficia de premiu anual.

Premiul anual se va acorda în conformitate cu Regulamentul privind modul de calculare și plată a premiului anual personalului din unitățile bugetare, aprobat de Guvern.

12. Tinerii specialiști încadrați în instituțiile de învățământ artistic, prin repartizare de către Ministerului Educației, Culturii și Cercetării beneficiază de indemnizație unică, de compensarea cheltuielilor pentru închirierea spațiului locativ și pentru consumul de energie electrică și termică în modul stabilit de Regulamentul cu privire la modul de calcul, repartizare, utilizare și evidență a transferurilor cu destinație specială pentru susținerea cadrelor didactice tinere, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 802/2015”.

**LISTA profesiilor
de acordare gratuită a alimentației de protecție și a
preparatelor vitaminoase (lapte dulce sau produse echivalente, sucuri)**

Ajustor
Arhivar
Ascuțitor
Butafor, butafor-decorator
Boiangiu, ocupat la vopsitul țesăturilor
Cioplitor de granit
Cioplitor în lemn, modelator în modelele de lemn
Copist
Dereticător WC
Electrician la repararea instalațiilor electrice
Fierar de forjare manuală, la ciocane și prese
Fochist, mașinist la cazane
Fotograf
Galvanotipist
Gravor de clișee
Lăcătuș de tehnică sanitară
Lăcătuș la cazanele de gaze
Lăcătuș la producerea de noduri și piese pentru sistemul de ventilație și condiționare a aerului
Lăcătuș- auto
Legător de cărți
Linotipist
Lipitor în zinc, lipitor materiale de plumb
Mașinist la compresoare
Mașinist pentru spălarea îmbrăcăminte speciale de lucru
Mecanic la acumulate
Mecanic la instalațiile de compresoare și cele frigorifere
Montator electric de deservire și reparație a instalațiilor electrice
Motorist
Operator la automatele de selecție a culorilor și de corectare
Operator la computatoare, mașini de calcul și multiplicare
Pictor, pictor-decorator
Presator la deșeurile de hârtie
Restaurator
Strungar, strungar în metal
Sudor electric și cu gaz
Stefuitor-gravor în metal, la lucrări cu aparatul de sudat
Tîmplar, dulgher.

NOTĂ: La produsele alimentare echivalente laptelui dulce se referă: chefirul, laptele acru etc. *Rația zilnică (brut) de lapte dulce este de 500 ml.. Se admite substituirea acestor produse cu sucuri naturale de fructe cu pulpă în cantitate de 250-300 ml. Nu se admite compensarea bănească a sucului sau a laptelui dulce, înlocuirea laptelui dulce cu alte produse alimentare (în afară de cele echivalente – produse lactate acide)*

Durata concediului anual suplimentar plătit

Denumirea instituției și funcției	Concediu de bază/zile calendaristice	Concediu suplimentar/zile calendaristice
<p>Liceu, Colegiu, Centru de excelență, Școală de muzică, teatru și arte plastice Director, director adjunct, șef secție, profesor, învățător, asistent didactic, psiholog, psihopedagog, conducător de cerc, pedagog social, maistru instructor, maistru, metodist, conducător muzical, dirijor cor, dirijor orchestră</p>	62	
<p>Instituții extrașcolare și de sport (școală sportivă, club sportiv, centru de creație) Director, director adjunct, profesor, instructor, antrenor, antrenor-instructor</p>	28	14
<p>Academia de Muzică, Teatru și Arte Plastice Rector, prorector, decan, prodecan, șef de catedră/departament/secție, lector universitar, conferențiar universitar, profesor universitar, asistent universitar, formator, cercetător științific, cercetător științific superior, cercetător științific principal, cercetător științific coordonator, secretar științific.</p> <hr/> <p>Prorector în probleme de gospodărie și construcții, consilier al rectorului conducător (șef) de departament, secție, serviciu, laboratorului, de doctorat și secundariat, secretar responsabil, metodist</p>	62	
<p>Instituții teatral – concertistice și muzeale Director teatru și adjunctul lui, director artistic, director de muzeu și adjunctul lui, secretar științific și secretar responsabil din instituțiile de învățământ artistic, colaborator științific, muzeograf, ghid în instituții culturale, șef secție, administrator, conducător artistic, maestru de balet, maestru de cor, maestru de concert, actor dramă, actor, dirijor, scenograf (montare), regizor, asistent, acompaniator, sufleur, coregraf, translator, artist. Inginer, inginer-șef, tehnician, pictor-șef, pictor, mașinist scenă, supraveghetor, lucrător de scenă Conducător artistic, conducător de ansamblu muzical, conducător de colectiv model, conducător de dans, conducător de cerc, costumier, custode, custode superior, decorator</p>	28	7
<p>Personal didactic auxiliar, personal nedidactic (administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire) Director, șef al bibliotecii, adjunctul lui, bibliotecar principal, bibliotecar, bibliograf, bibliograf principal, șef librărie, adjunctul lui.</p>	28	7

<p>Şef de oficiu, metodist, custode de fonduri, şef de filmotecă, fonotecă, redactor-şef, redactor, reporter, corector, acompaniator, inspector de toate tipurile, jurist, preşedinte asociaţie, federaţie</p> <p>Şef filială, şef direcţie, şef sector, şef de laborator, laborant, laborant superior, şef atelier de restaurare, şef serviciu resurse umane, Contabil-şef, adjuncţii lui, contabil, contabil superior, contabil coordonator, economist, casier contabil, normator, statistician</p> <p>Şef adjunct pe gospodărie, şef al subdiviziunilor, director casa de cultură, şef bază de odihnă, şef bază sportivă, specialist.</p> <p>Şef birou de dactilografare, şef laborator fotografic şi filmoteci, şef grafica de sticlă, şef birou multiplicare, şef cancelarie, arhivă</p> <p>Secretar-referent, secretară, dactilografă, secretar dactilografă, grefier, stenograf, translator, programator, operator, specialist la biroul de multiplicare, , inspector, şef de depozit, legător poligrafist, tăietor de hârtie, fotograf, Bucătar-şef, bucătar, şeful căminului, intendent, medic, asistentă medicală, soră medicală, felcer</p>	28	7
<p>Îngrijire clădiri, îngrijitor încăperi de serviciu, femeie de serviciu</p> <p>Măturător, spălătoreasă, cusătoreasă (reparaţia hainelor)</p> <p>Paznic (portar), uşier, lucrător auxiliar</p> <p>Cizmar-confecţionar încălţăminte la comandă</p> <p>Dispecer, expeditor, cazangiu, magazioner, grădinar</p> <p>Lăcătuş - instalator tehnică sanitară, lăcătuş reparator, dulgher, electrician, tâmplar, arhivar, şofer, conducător auto, cameristă, lenjereasă, ajutor de bucătar, ospătar, frizer, liftier, hamal, fochist, sobar</p>	28	3

**Anexa nr. 4 la Convenția colectivă
(nivel de ramură)
pe anii 2017-2020**

Lista-tip de lucrări și locuri de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare

Denumirea funcției	Codul, conform HG nr. 1487 din 31.12.2004	Condiții nocive	Concediul suplimentar, în zile calendaristice	Numărul de puncte pentru gradul de nocivitate	Mărimea sporului, în lei
1	2	3	4	5	6
Sef bibliotecă, șef serviciu bibliotecar principal, bibliotecar, șef oficiu	K.73.A.047	Lucrul în depozite de carti a bibliotecilor publice și în arhive.	4	4,1-6,0	140
<u>Serviciul Carte Veche și Rară</u> șef serviciu, bibliotecar principal, bibliotecar			4	4,1-6,0	140
Șef serviciu, bibliotecar principal, bibliotecar,			4	2,1-4,0	120
Inginer, programist, șef serviciu			K.73.A.051	Lucrul cu monitoarele mașinilor de calcul, computere, aparate de multiplicat	4

<p><u>Serviciul imprimare și legat</u> Şef serviciu, operator, legător</p>	DE.22.A.024	<p>Lucrul cu aparate de multiplicare și substanțe chimice nocive de clasa II - IV Lăcuirea și gumarea la mașini a tipăriturilor și copertelor</p>	4	2,1-4,0	120
<p>Dereticătoare, muncitor pentru îngrijirea încăperilor, dezinfectantist</p>	K.73.A.027	<p>Lucrările de clorare a apei, de pregătire a soluțiilor dezinfectante și utilizarea lor</p>	4	0,5-2,0	100
<p>Hamal, magaziner</p>	K.73.A.039	<p>Lucrări manuale de încărcare-descărcare</p>	4	0,5-2,0	100
<p>Custode-șef, custode superior, custode, custode-sală, muzeograf care gestionează colecții de patrimoniu</p>		<p>Activează în încăperile unde se păstrează colecții de patrimoniu, preparate cu substanțe nocive</p>	4	4,1-6,0	120
<p>Director muzeu, colaborator științific, muzeograf care gestionează colecții de patrimoniu</p>		<p>Activează în încăperile unde se păstrează colecții de patrimoniu, preparate cu substanțe nocive</p>	4	4,1-6,0	120
<p>Restaurator textile</p>	DB.17.A.022	<p>Executarea procesului de spălare a firelor toarse, pânzei și articolelor</p>	4	6,1-8,0	160

Restaurator carte rară, documente în hîrtie, manuscrise	I.60.A.002	Curățirea și spălarea materialului rulant, obiectelor, pieselor și ansamblurilor de murdărie, corosiune, zgură, vopsea veche etc. prin procedee manuale, mecanizate sau chimice, precum și cu utilizarea gazului lampant, benzinei, acetonei, sodei caustice și altor solvenți.	4	6,1-8,0	160
Restaurator lemn	K.73.A.054	Pregătirea, aplicarea cleiurilor și aplicarea lacurilor, vopselelor sintetice pe bază de substanțe chimice nocive cu gradul II-IV de pericol la restaurarea mobilierului deteriorat	4	6,1-8,0	160
Restaurator metale	K.73.A.052	Spălarea metalelor de depuneri, rugină cu substanțe chimice, Lustruirea pieselor din metal cu utilizarea cercurilor de pîslă, bumbac, utilizarea pînzei abrazive. Prelucrarea metalului prin tăiere, încălzire	4	6,1-8,0	160
Bibliotecar, gestionar de carte, documente	K.73.A.047	Lucrul în depozitul de cărți al bibliotecii publice și în arhive	4	4,1-6,0	140
Șef colecții textile		Dezinsectizarea și dezinfectarea colecțiilor de covoare și textile cu antimoli și alte soluții chimice. Aerisirea încăperilor	4	2,1-4,0	120
Fotograf, electrofotograf	DE.22.A.007	Confecționarea negativelor și diapozitivelor în secțiile de forme.	4	2,1-4,0	120
	K.73.A.032	Lucrările de pregătire a clișeelor și formelor de tipar adînc	4	2,1-4,0	120

Poligrafist	DE.22.A.015	Executarea lucrărilor de fabricare și prelucrare a copiilor și formelor de tipar pentru toate felurile de tipar	4	4,1-6,0	140
Tipograf	DE.22.A.002	Ajustarea și reglarea utilajului poligrafic, lucrări de lăcătușerie, lucrări de reparație a echipamentului electric, executate în secțiile de forme de tipar, de imprimare, de tehnică fotografică, precum și în turnătorii de litere.	4	4,1-6,0	140
Operator	DE.22.A.049	Executarea operațiilor de control la lucrările poligrafice.	4	2,1-4,0	120
Șef serviciu, inginer, tehnician, tăietor	K.73.A.042	Lucrări reprografice la aparate de copiere cu lumină și alte aparate de multiplicare	4	4,1-6,0	140
Bucătar-șef, bucătar, Bucătar auxiliar	H.55.A.002	Lucrul legat de prepararea termică a bucatelor.	4	4,1-6,0	140
	K.73.A.004	Lucrul cu plitele fierbinți la role și cuptoare de copt și prăjit	4	4,1-6,0	140
Brutar, cofetar, muncitor, magaziner	H.55.A.006	Lucrul legat de prepararea prin fierbere, la prăjirea mezelurilor, pateurilor și altor produse - toți cei ocupați cu lucrări la plite, cuptoare cu aburi, ulei și alte utilaje de prăjit.	4	4,1-6,0	140
	H.55.A.001	Lucrul legat nemijlocit de cuptoare, prepararea produselor de cofetărie și la cuptoare electrice	4	4,1-6,0	140
	H.55.A.010	Lucrul legat cu tranșarea, filetarea cărnii, peștelui, curățirea și tăierea cepei, pîrlirea păsărilor	4	4,1-6,0	120
	DA.15.A.202	Fierberea materiei prime și a produselor în cazane de fiert deschise cu încărcarea manuală a pastei din fierbătoare	4	4,1-6,0	140

Servitoare, muncitor	H.55.A.008	Lucrul legat de spălarea manuală a veselei, încăperilor, ambalajului și utilajului tehnologic cu utilizarea substanțelor chimice	4	2,1-4,0	120
Șef serviciu, laborant	K.73.A.026	Lucrări cu utilizarea substanțelor chimice toxice	4	4,1-6,0	140
Lăcătuș-electronist	K.72.A.028	Lucrări de montaj teleradio cu utilizarea canifoliului și ferului clorat	4	4,1-6,0	140
Sudor, strungar	F.45.A.019	Sudarea cu arc electric, gaze, topirea, tăierea, sudarea electrică prin contact; temperaturi joase	4	2,1-4,0	120
	K.73.A.052	Lustruirea articolelor cu utilizarea cercurilor de pîslă, bumbac, etc, precum și cu utilizarea pînzei abrazive (glaspapierului). Ascuțirea sculelor la discuri abrazive în procedeu uscat	4	2,1-4,0	120
<u>Insitițiile de învățămînt de toate tipurile: Subdiviziunile lor</u>	K.73.A.051	Lucrul cu monitoarele mașinilor electrice de calcul, computere, aparate de multiplicare	4	0,5-2,0	100
<u>(rectorat, departament, facultate, centru, serviciu, etc.</u>	K.73.A.042	Lucrări reprografice la aparatele de copiere cu lumină și alte aparate de multiplicare	4	0,5-2,0	100
Șef serviciu, adjuncții, inginer, tehnician, operator, inspector, programator, secretar-dactilografă, laborant, contabil-șef, economist, contabil-casier, translator, grefier, metodist, laborant superior					

Operator în cazangerie, fochist, sobar, muncitor pentru deservirea clădirii	E.40.A.026	Deservirea utilajului în cazangerie	4	0,5-2,0	100
	K.73.A.020	Exploatarea și reparația utilajului cu utilizarea substanțelor chimice nocive de gradul II-IV de pericol	4	4,1-6,0	140
	E.40.A.034	Transportarea manuală a combustibilului în cazangerii și pregătirea lui pentru ardere	4	2,1-4,0	120
Lăcătuș la tehnica sanitară, operator de gaze	E.41.A.015	Inspectarea și revizia tehnică a rețelelor de alimentare cu apă și canalizare și a instalațiilor acestora	4	0,5-2,0	100
Mașinist pentru spălarea îmbrăcămintei de protecție, spălătoareasă	K.73.A.041	Lucrările pentru spălarea manuală al rufelor cu utilizarea dezinfectanților și a detergenților sintetici	4	0,5-2,0	100

Notă: Lista concretă a lucrătorilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare în mărimi fixe, se determină în cadrul fiecărei Unități prin Contractul colectiv de muncă.

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. _____

" _____ " _____ 20__

(localitatea)

(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului - persoană fizică)
denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana _____

(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) _____,

(numele, prenumele)

denumit (ă) în continuare "Salariat", pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de _____

(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă _____

(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:

a) de bază;

b) prin cumul.

4. Durata Contractului este:

a) nedeterminată;

b) determinată _____

(termenul concret)

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

(termenul concret)

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

a) ziua semnării;

b) _____

(data negociată de părți)

7. Riscurile specifice funcției _____

(muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.)

8. Salariatul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;

b) alte drepturi _____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

9. Salariatul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;

b) să îndeplinească alte obligații _____

(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.10 din Codul muncii;

b) alte drepturi _____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

11. Angajatorul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;
- b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care

(se specifică obligațiile suplimentare)

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă)

(salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, sporurile, adaosurile, premiile, ajutoarele

materiale, compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele,

vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.)

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 _____

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămîinii de muncă, durata zilnică a

timpului de muncă, timpul de muncă parțial, munca în schimburi, munca de noapte etc.)

14. Regimul de odihnă _____

(repausul zilnic, repausul săptămînal etc.)

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual _____
(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____
(durata)

16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

(mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare)

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct.18 _____

20. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

21. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:

- a) durata contractului;
- b) locul de muncă;
- c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 din Codul muncii etc.);
- d) cuantumul retribuirii muncii;
- e) regimul de muncă și de odihnă;
- f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

22. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

23. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

24. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin.(2) lit.a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțământul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

25. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20 - 21 din prezentul Contract individual de muncă.

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);
- b) prin acordul părților (art.77 din Codul muncii);
- c) la inițiativa uneia dintre părți (art.78 din Codul muncii).

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii);
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

28. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

29. 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.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul
Adresa _____

Salariatul
Adresa _____

Cod fiscal _____

Buletin de identitate _____

Semnătura _____

eliberat _____

Cod personal de asigurări sociale _____

cod personal _____

Semnătura _____

Locul pentru ștampilă