

Convenție colectivă (nivel de ramură)

pe anii 2016-2020

În temeiul drepturilor garantate de Constituția Republicii Moldova, Codul Educației și Codul Muncii al Republicii Moldova, Părțile semnatare, Ministerul Educației și Federația Sindicală a Educației și Științei (FSEȘ) au semnat prezenta Convenție colectivă, 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 și urmărește promovarea și garantarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților.

Capitolul I

Dispoziții generale

1. Părțile recunosc egalitatea și împuternicirile partenerilor sociali, asigură executarea obligatorie a înțelegerilor și își asumă responsabilitatea pentru toate obligațiile stipulate în prezenta Convenție colectivă.

2. Părțile se obligă să întreprindă acțiuni pentru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, garantate de Constituția Republicii Moldova, legislația în vigoare și de convențiile Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.

3. Termenul **angajator** desemnează:

- a) Ministerul Educației, reprezentat prin ministru;
- b) Organele locale de specialitate, reprezentate prin directori;
- c) Instituțiile de învățământ preșcolar, general, profesional tehnic, superior, reprezentate prin directori/rectori;
- d) Alte instituții subordonate Ministerului Educației, reprezentate prin directori.

4. Termenul **salarizat** desemnează persoana fizică ce prestează o muncă pentru și sub autoritatea unuia din angajatorii prevăzuți în pct.3, în schimbul unui salariu, în baza unui contract individual de muncă.

5. Prezenta Convenție colectivă este încheiată pentru anii 2016 – 2020. Sub incidența acesteia cad salariații și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocieri colective, să elaboreze și să încheie

convenția colectivă în numele lor, precum și salariații și angajatorii care au aderat la convenție după încheierea acesteia.

6. Persoanele care nu sunt membri ai Federației Sindicale a Educației și Științei, la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezenta Convenție doar în cazul în care vor achita lunar FSEȘ 1% din salariu / bursă în modul stabilit de art.390 din Codul muncii al Republicii Moldova.

7. Prevederile Convenției colective sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractelor colective și individuale de muncă.

Capitolul II

Obligațiile generale ale Părților în cadrul parteneriatului social

8. **Părțile**, în limitele competenței funcționale garantează:

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

a) la nivel republican – în componența Colegiului Ministerului Educației, Consiliului de etică și management în învățământul superior, comisiilor de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de conducere în învățământul profesional tehnic și a concursului « Pedagogul anului »;

b) la nivel teritorial – în componența Consiliului de administrație a organului local de specialitate, comisiei de atestare a cadrelor didactice și manageriale, comisiei de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de conducere, etc.

c) la nivel de unitate – în componența Consiliului de administrație (din două cadre didactice, unul reprezintă organului sindical al instituției), senatului, consiliului facultății, comisiei de atestare a personalului, comisiei de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de conducere, comisiei de tarificare, comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, comisiilor pentru stabilirea burselor și repartizarea locurilor în cămine, etc.

(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 financiară în organizarea activităților de interes comun vizând perfecționarea nivelului de pregătire al conducătorilor instituțiilor, al liderilor sindicali, precum și la desfășurarea manifestărilor cultural-sportive.

(6) elaborarea propunerilor de perfecționare a remunerării personalului didactic, științifico-didactic și ale altor categorii de salariați din sistemul educațional.

(7) recunoașterea organizațiilor sindicale studențești ca subiect al autogovernării studențești.

(8) dezvoltarea parteneriatului în cadrul comisiei pentru dialog social „angajator-salariați” și în cadrul comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel național, ramural, teritorial.

(9) cooperarea în scopul inaugurării unei emisiuni specializate la TV Moldova 1 în scopul popularizării profesiei de pedagog, a promovării imaginii pozitive a cadrului didactic în societate și a credibilității școlii.

(10) inițierea soluționării activității prin cumul a specialiștilor din cadrul organelor locale de specialitate din domeniul învățământului, a specialiștilor ce nu dispun de statut de funcționar public.

(11) înaintarea propunerilor de modificare a Codului Muncii, referitor la majorarea concediului pentru cadrele didactice din instituțiile preșcolare.

9. Ministerul Educației se obligă să:

(1) elaboreze acte normative proprii, proiecte de legi, de hotărâri de Guvern, inclusiv ce reglementează implementarea Codului Educației, în termeni stabiliți, armonizându-le cu prevederile Codului muncii.

(2) obțină majorarea cotei de finanțare a ramurii învățământului conform condițiilor noi – per copil, per elev, per student și majorarea investițiilor în consolidarea bazei materiale a unităților.

(3) aprobe normele de personal, de muncă pentru personalul didactic, științifico-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) responsabilizeze conducătorii instituțiilor de învățământ vizând:

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

- îndeplinirea clauzelor Convențiilor colective și contractelor colective de muncă.

10. Federația Sindicală a Educației și Științei își asumă responsabilitatea de a:

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

(2) examina și identifica problemele existente în ramură, sesizând organele administrative și de drept.

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

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

(5) distribui salariaților bilete de tratament balneosanatorial, precum și de odihna de vară a copiilor conform legislației în vigoare, va aloca anual 5% din bugetul sindical consolidat pentru asanarea membrilor săi (conform regulamentului aprobat de Biroul Executiv).

(6) contribui în continuare la consolidarea bazei materiale a Centrului medical IȘE și va compensa costul biletelor de tratament a cursanților conform Regulamentului aprobat.

(7) desfășura activități cu caracter instructiv-educativ în domeniul raporturilor de muncă, de organizare sindicală și de pregătire a negociatorilor, creând 10-12 centre de excelență sindicală care vor activa conform unui regulament aprobat.

(8) forma tinerii lideri sindicali și liderii debutanți în cadrul activităților de instruire.

(9) declara anii 2016, 2017 – Ani ai tinerelor cadre didactice. *(Ani ai tânărului specialist din educație)*

Capitolul III

Reglementări în stabilirea raporturilor de muncă

11. 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 (Anexa nr.1) 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.

12. 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.

(1) Personalul de conducere din instituțiile de învățământ, cadrele profesoral-didactice, colaboratorii științifici sunt numiți în funcție prin concurs desfășurat în conformitate cu legislația în vigoare. Pentru cadrele de conducere din învățământul general, profesional tehnic, interimatul funcției nu poate depăși 6 luni de la data încetării contractului individual de muncă.

(2) Angajarea persoanelor pensionate pentru limita de vârstă, neîncadrate în câmpul muncii, se efectuează pe o perioadă de până la 2 ani, la expirarea căreia poate fi prelungită până la 5 ani, conform art.55, lit.f) din Codul Muncii.

(3) Angajarea cadrelor didactice, a căror contract individual de muncă a încetat în condițiile art. 301 al. (1), lit. (c) se efectuează pe durata negociată de părți în noul contract individual de muncă.

(4) Tinerii specialiști ocupă, prioritar, locurile vacante. Absolvenții instituțiilor repartizați de Ministerul Educației, 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 care sunt plasați, în conformitate cu regulamentele aprobate.

În caz de transfer argumentat al tânărului specialist (căsătorie, îngrijirea unui membru bolnav al familiei, etc.) în altă instituție de învățământ, indemnizația unică și facilitățile sociale se păstrează, în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr.802 din 29.10.2015.

(5) 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.

(6) La angajare conducătorul este obligat să familiarizeze salariații cu prezenta Convenție colectivă, Contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității, Legea securității și sănătății în muncă.

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

(8) În caz de reorganizare, absorbție, lichidare a instituțiilor de învățământ personalul este supus reducerii în condițiile art. 88, 183 și 186 din Codul Muncii. Dreptul preferențial de a menține locul de muncă le revine și tinerilor specialiști în primii 3 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”.

(9) Angajatorul acordă o indemnizație unică în mărimea unui salariu mediu lunar persoanei, la încheierea activității de muncă (negociat în contractul colectiv de muncă), în caz de:

9¹ demisionare:

a) pensionarilor;

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

9² încetare a contractului individual de muncă:

a) pensionarilor (art.301, alin(1), lit.c) ;

b) conducătorilor instituțiilor de învățământ preșcolar, general, superior, profesional tehnic, colegiilor la expirarea mandatului, prin decizia organului ierarhic superior. Indemnizația se acordă o singură dată.

CAPITOLUL IV

Timpul de muncă și timpul de odihnă

13. Durata normală a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână, cu 2 zile de repaus, una din ele fiind duminica, cu excepția salariaților cărora li se stabilește durata săptămânală redusă a timpului de muncă:

- salariaților cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani – 24 ore;
- salariaților cu vârstă cuprinsă între 16-18 ani - 35 ore;
- salariaților care activează în condiții de muncă vătămătoare – 35 ore;
- invalizilor de gradul I și II – 30 ore;
- cadrelor didactice – 35 ore;
- personalului medical – 30-35 ore;

- salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și colegii – 35 ore.

14. Durata timpului de muncă a salariaților se reglementează prin Contractul individual de muncă, Contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității și metodologiei de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic – 35 ore săptămânale (art.55, 119 din Codul Educației), elaborată de Ministerul Educației.

(1) Activitatea didactică a pedagogilor se reglementează prin orar / schema orară a lecțiilor.

În perioada vacanțelor elevilor și ale studenților durata timpului de muncă a cadrelor didactice poate fi stabilită conform unui orar, adoptat de angajator, cu acordul comitetului sindical, negociat în Contractul colectiv de muncă.

(2) În scopul stabilirii unor condiții optime de activitate, folosirii eficiente a timpului de muncă și timpului de odihnă a salariaților, se permite stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 ore. (Lista beneficiarilor – Anexa nr.2).

(3) În cazul evidenței globale a timpului de muncă numărul mediu de ore lucrătoare pe lună cu durata săptămânală normală a timpului de muncă de 40 ore constituie 169 ore, respectiv, 148 ore, 126,8 ore – în cazurile duratei săptămânii reduse a timpului de muncă de 35 ore, 30 ore.

(4) Angajatorul, cu acordul organului sindical și al administrației publice locale, va stabili regimul de lucru al instituției preșcolare.

(5) În ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute în 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.

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 trei ore (se negociază în Contractul colectiv de muncă).

(6) Cadrele didactice din instituțiile de învățământ preuniversitar pot beneficia săptămânal de o zi pentru perfecționarea profesională și metodică (se negociază în Contractul colectiv de muncă), în cazul când norma didactică nu depășește 20 de ore săptămânal.

(7) Angajatorul este obligat să acorde femeilor însărcinate timp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă.

15. 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.3).

(2) Angajații beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite cu durata 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.3).

(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. 4).

(4) Cadrelor științifice din organizațiile din sfera științei și inovării li se acordă, în modul și în condițiile stabilite în statutul organizației respective:

a) un concediu plătit cu durata de până la 6 luni, nu mai rar decât o dată la 10 ani de activitate științifică, pentru finalizarea unor tratate, studii, incluse în

programele de cercetare ale organizațiilor din sfera științei și inovării, cu aprobarea consiliului științific al organizației;

b) un concediu plătit cu durata de până la un an, o singură dată, pentru redactarea tezei de doctor habilitat, cu aprobarea consiliului științific al organizației.

(5) Salariații beneficiază de concedii suplimentare neplătite conform art. 120, art.300 din Codul muncii, fiind negociate în Contractul colectiv de muncă.

(6) Perioada staționării unității, subdiviziunii, nu din vina salariaților, se include în vechimea de muncă, care oferă acestora dreptul la concediu.

(7) Activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

(8) Salariații beneficiază de concedii sociale în condițiile articolelor 123-127 din Codul muncii.

(9) Concediul parțial plătit și cel suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului pot fi solicitate și folosite integral sau pe părți, în baza unei cereri scrise a salariatului, în orice timp. În această perioadă, salariatul poate pleca în concediu sau reveni la serviciu ori de câte ori are nevoie și poate beneficia, în conformitate cu art. 97 din Codul muncii, de timp de muncă parțial.

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.

Capitolul V

Normarea și plata muncii

16. Normarea și plata muncii în instituțiile educaționale se efectuează în strictă conformitate cu legislația în vigoare.

Ministerul Educației își asumă obligația de a elabora:

- a) metodologia de repartizare a sarcinii didactice;
- b) condițiile de aplicare a prevederilor art.134 (7) din Codul Educației privind normarea muncii tinerilor specialiști;

17. Pentru organizarea muncii, angajatorul, de comun acord cu organul sindical, stabilește prin ordin normele de muncă pentru toți salariații unității. Sarcina didactică stabilită anual la 1 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 clasă.

18. 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.

19. Plata muncii salariaților se efectuează în raport cu cantitatea, calificarea, competența profesională, vechimea în muncă, complexitatea lucrărilor ce revin postului ocupat.

Părțile vor examina nivelul de salarizare a personalului din învățământ și vor elabora concepția de reformare a sistemului de salarizare a cadrelor didactice.

20. Responsabil pentru plata corectă a muncii salariaților, la timpul stabilit în contractul colectiv de muncă, este angajatorul. Eliberarea certificatelor de salariu este obligatorie.

21. Angajatorul unității cu autonomie financiară și cel ce dispune de mijloace financiare speciale proprii poate stabili un spor la salariu cu acordul organului sindical.

22. Salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă beneficiază, în urma atestării locului de muncă, de un spor de compensare, în mărimea prevăzută de Convenția Colectivă (nivel național nr.1 din 3 februarie 2004).

23. În perioada staționării unității ce a survenit nu din vina salariaților, personalului i se păstrează salariul mediu. Modul în care salariații vor executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului se stabilește prin ordin și contract colectiv de muncă.

24. Stimularea muncii salariaților și susținerea lor materială se efectuează de către angajator:

(1) 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) Personalul din învățământ, salarizat în baza Rețelei tarifare unice, și cadrele didactice, inclusiv cadrele profesoral didactice din instituțiile de învățământ cu autonomie universitară, beneficiază de un premiu pentru rezultatele anului precedent în mărimea unui salariu tarifar / de funcție, achitat în lunile februarie și, respectiv, august.

(3) Rectorilor li se acordă dreptul de premiere a salariaților din instituțiile cu autonomie financiară în cuantum ce nu va depăși 6 fonduri lunare de salarizare, ținând cont de sporurile și suplimentele prevăzute de legislație.

(4) Premiarea salariaților și acordarea ajutorului material se efectuează în baza Regulamentului respectiv, elaborat și aprobat cu consultarea organului sindical și anexat la contractul colectiv de muncă.

25. Salariaților, care își fac studiile la cursurile de formare continuă, li se garantează păstrarea salariului mediu la locul de muncă de bază, plata costului cursului și a cheltuielilor de deplasare din contul angajatorului. 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 și se negociază în contractul colectiv de muncă.

Capitolul VI

Condițiile de muncă. Securitatea și sănătatea la locul de muncă

26. Întru asigurarea condițiilor inofensive de muncă în scopul reducerii și prevenirii riscurilor, accidentelor de muncă potrivit Legii securității și sănătății în muncă, nr.186 din 10.07.2008, și Hotărârii Guvernului „Cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă”, nr.353 din 05.05.2010,

Părțile se obligă să:

(1) monitorizeze activitatea conducătorilor unităților și organelor sindicale privind formarea condițiilor de muncă, respectarea legislației în domeniul securității și sănătății în muncă;

(2) elaboreze Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare din instituțiile de învățământ, de cercetare și dezvoltare, pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare (Anexa nr.5);

(3) continue conlucrarea cu Inspectoratul de Stat al Muncii și Inspectoratul Muncii al Sindicatelor vizând formarea nivelului de pregătire a conducătorilor, activului sindical în domeniul securității și sănătății în muncă, identificarea problemelor întru diminuarea riscurilor la locul de muncă.

27. Angajatorul va:

(1) elabora Planul anual de protecție și prevenire a riscurilor, negociat în cadrul Contractului colectiv de muncă;

(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 cerințe 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 și tineretului studios;

(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;

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;

(8) asigura temperatura aerului la posturile de lucru în încăperi în limitele termice minime admise de 18°C, în limitele maxime admise de 32°C. La locurile de muncă unde temperatura aerului depășește constant 30°C, se va asigura apă carbogazoasă salină (1 g NaCl / 1000 ml) sau minerală, în cantitate de 2000÷4000 ml / persoană / schimb, distribuită la temperatura de 16÷18°C. La locurile de muncă cu temperatura aerului joasă (sub 5°C) se va asigura ceai fierbinte în cantitate de 500÷1000ml / persoană / schimb;

(9) Condițiile pentru alimentarea salariaților, asigurarea cu echipament individual de protecție, cu materiale igienico-sanitare, etc. vor fi prevăzute în contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă în conformitate cu normativele stabilite.

28. Organele sindicale vor:

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

(2) Organiza activități de instruire a conducătorilor și liderilor sindicali și de informare a tuturor membrilor de sindicat vizând actele reglatorii în domeniul securității și sănătății în muncă.

(3) Asigura control riguros asupra stabilirii și achitării sporurilor de compensare pentru salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă (salariu, timp de muncă redus, concediu).

Capitolul VII

Alte prevederi în legătură cu drepturile și obligațiile părților

în reglementarea activității organelor sindicale

29. Ministerul Educației și Federația Sindicală a Educației și Științei se recunosc drept parteneri de dialog social în sistemul de educație.

30. Ministerul Educației, angajatorul, recunosc drepturile de activitate ale Federației Sindicale a Educației și Științei (FSEȘ) în conformitate cu legislația în vigoare, Statutul acesteia, normele de drept internațional, ratificate de Republica Moldova; se abțin de la orice intervenție de natură să aducă atingere dreptului salariaților la constituirea și gestionarea organizației sindicale și la alegerea liberă a reprezentanților lor.

31. Federația Sindicală a Educației și Științei va încuraja și motiva tineretul studios să se asocieze în organizații sindicale întru protejarea drepturilor și promovarea intereselor lor social-economice.

32. Ministerul Educației, angajatorul garantează reprezentanților aleși în organele de conducere ale organizațiilor sindicale următoarele:

(1) Concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, eliberați sau nu de la locul de muncă, nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului (alin (4) al art.388 al Codului Muncii).

(2) nu se vor aplica sancțiuni disciplinare și nu se va iniția concedierea acestora fără respectarea modului general de concediere și fără acordul preliminar scris al organului de conducere al organizației sindicale sau al organului sindical ierarhic superior;

(3) conducătorii organelor sindicale din instituție, contractul individual al cărora la locul de muncă de bază a fost suspendat, vor beneficia de aceleași drepturi și facilități ca și ceilalți salariați ai instituției respective și li se va acorda locul de muncă anterior sau un loc de muncă similar la expirarea mandatului.

33. În scopul realizării sarcinilor lor statutare și a drepturilor sindicale, organizația sindicală, reprezentanții aleși în organele de conducere ai organizației sindicale (inclusiv pentru organele sindicale de nivelul II și cu atribuții de nivelul II) vor:

(1) beneficia, cu titlu gratuit, de spațiu și de dotări corespunzătoare funcționării acesteia;

(2) avea acces liber în unitățile și subdiviziunile structurale ale instituției și la informația referitoare la situația socio-economică a instituției;

(3) beneficia de până la 4 ore remunerate pe săptămână în scopul executării obligațiilor sindicale, cu păstrarea salariului mediu (modalitatea de plată se va negocia în contractul colectiv de muncă);

(4) putea utiliza baza materială cu destinație cultural-sportivă a instituției, cu titlu gratuit, pentru acțiuni organizate de sindicat, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă;

(5) avea permisiunea de a participa la adunări, ședințe, întruniri, seminare, organizate de către Federația Sindicală a Educației și Științei, cu menținerea salariului mediu lunar sau a bursei pentru perioada respectivă.

34. Angajatorul efectuează, fără plată, în modul stabilit, colectarea cotizațiilor de membru de sindicat și le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv.

35. Angajatorul va prevedea în devizul de cheltuieli al instituției, pentru utilizare în scopuri stabilite în contractul colectiv de muncă, a mijloacelor în mărime de 0,15% de la fondul de salariu al instituției.

Capitolul VIII

Dispoziții finale

36. Prezenta Convenție colectivă de muncă produce efecte de la data semnării de către Părți.

37. Anexele constituie parte integrantă a prezentei Convenții colective.

38. Părțile se obligă să distribuie Convenția colectivă, după aprobarea acesteia în modul stabilit, conducătorilor instituțiilor de învățământ și președinților organelor sindicale de toate nivelurile și să o mediatizeze prin plasarea pe site-urile Ministerului Educației (www.edu.gov.md) și al Federației Sindicale a Educației și Științei (www.estu.md).

39. În baza prevederilor prezentei Convenții vor avea loc negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivel de instituție de învățământ. Prevederile prezentei Convenții sunt minimale la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate.

40. Controlul realizării prevederilor prezentei Convenții revine părților semnatare prin intermediul Comisiei pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură.

41. Totalurile se fac la finele fiecărui an calendaristic la ședințele comune ale organelor de conducere ale Ministerului Educației și ale Federației Sindicale a Educației și Științei.

42. Fiecare Parte semnatară, în baza unei înțelegeri reciproce, are dreptul să propună modificări și completări ale prezentei Convenții colective. Dreptul la interpretarea și comentarea clauzelor prezentei Convenții colective aparține părților semnatare prin consens.

43. Cu trei luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentei Convenții colective, Părțile se obligă să inițieze negocieri în vederea prelungirii ei sau încheierii unei convenții noi. Până la încheierea unei noi convenții colective se aplică prevederile prezentei Convenții.

44. În cazurile nerespectării clauzelor prezentei Convenții colective de către Ministerul Educației, conducătorii instituțiilor, organele sindicale respective își asumă dreptul de a declanșa conflict colectiv de muncă la toate nivelurile în conformitate cu legislația în vigoare.

45. Declanșarea conflictului colectiv de muncă și a acțiunilor de protest în masă se va desfășura conform legislației în vigoare și contractelor colective de muncă. Dreptul de declarare și organizare a grevei aparține organului sindical respectiv. În perioada negocierilor greva se suspendă.

Ministrul Educației

Președintele Consiliului General
al Federației Sindicale a Educației și Științei

Fusu Corina

Dumitru IVANOV