**Convenţie colectivă (nivel de ramură)**

**pe anii 2016-2020**

În temeiul drepturilor garantate de Constituţia Republicii Moldova, Codul Educaţiei şi Codul Muncii al Republicii Moldova, Părţile semnatare, Ministerul Educaţiei şi Federaţia Sindicală a Educaţiei şi Ştiinţei (FSEŞ) au semnat prezenta Convenţie colectivă, care are drept scop asigurarea realizării, în condiţiile legii, a drepturilor şi obligaţiilor reciproce ale angajatorilor şi salariaţilor, membri ai Federaţiei Sindicale a Educaţiei şi Ştiinţei şi urmăreşte promovarea şi garantarea unor relaţii de muncă echitabile, de natură să asigure protecţia socială a salariaţilor.

**Capitolul I**

**Dispoziţii generale**

1. Părţile recunosc egalitatea şi împuternicirile partenerilor sociali, asigură executarea obligatorie a înţelegerilor şi îşi asumă responsabilitatea pentru toate obligaţiile stipulate în prezenta Convenţie colectivă.
2. Părţile se obligă să întreprindă acţiuni pentru asigurarea drepturilor şi libertăţilor salariaţilor, garantate de Constituţia Republicii Moldova, legislaţia în vigoare şi de convenţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii, ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.
3. Termenul **angajator** desemnează:
	1. Ministerul Educaţiei, reprezentat prin ministru;
	2. Organele locale de specialitate, reprezentate prin directori;
	3. Instituţiile de învăţământ preşcolar, general, profesional tehnic, superior, reprezentate prin directori/rectori;
	4. Alte instituţii subordonate Ministerului Educaţiei, reprezentate prin directori.
4. Termenul **salariat** desemnează persoana fizică ce prestează o munca pentru şi sub autoritatea unuia din angajatorii prevăzuţi în pct.3, în schimbul unui salariu, în baza unui contract individual de muncă.
5. Prezenta Convenţie colectivă este încheiată pentru anii 2016 – 2020. Sub incidenţa acesteia cad salariaţii şi angajatorii care au împuternicit reprezentanţii lor să participe la negocieri colective, să elaboreze şi să încheie convenţia colectivă în numele lor, precum şi salariaţii şi angajatorii care au aderat la convenţie după încheierea acesteia.
6. Persoanele care nu sunt membri ai Federaţiei Sindicale a Educaţiei şi Ştiinţei, la solicitare, pot beneficia de garanţiile stipulate în prezenta Convenţie doar în cazul în care vor achita lunar FSEŞ 1% din salariu / bursă în modul stabilit de art.390 din Codul muncii al Republicii Moldova.
7. Prevederile Convenţiei colective sunt considerate minime, de la nivelul cărora începe negocierea contractelor colective şi individuale de muncă.

**Capitolul II**

**Obligaţiile generale ale Părţilor în cadrul parteneriatului social**

1. **Părţile**, în limitele competenţei funcţionale garantează:
2. participarea reprezentanţilor Sindicatului de toate nivelurile în componenţa organelor şi comisiilor de luare a deciziilor:
3. la nivel republican – în componenţa Colegiului Ministerului Educaţiei, Consiliului de etică şi management în învăţământul superior, comisiilor de organizare şi desfăşurare a concursului pentru ocuparea funcţiei de conducere în învăţământul profesional tehnic şi a concursului « Pedagogul anului »;
4. la nivel teritorial – în componenţa Consiliului de administraţie a organului local de specialitate, comisiei de atestare a cadrelor didactice şi manageriale, comisiei de organizare şi desfăşurare a concursului pentru ocuparea funcţiei de conducere, etc.
5. la nivel de unitate – în componenţa Consiliului de administraţie (din două cadre didactice, unul reprezintă organului sindical al instituţiei), senatului, consiliului facultăţii, comisiei de atestare a personalului, comisiei de organizare şi desfăşurare a concursului pentru ocuparea funcţiei de conducere, comisiei de tarifare, comitetului pentru securitate şi sănătate în muncă, comisiilor pentru stabilirea burselor şi repartizarea locurilor în cămine, etc.
6. participarea la perfecţionarea cadrului legislativ şi normativ în domeniul raporturilor de muncă, retribuirii muncii, sănătăţii şi securităţii la locurile de muncă.
7. efectuarea controlului respectării legislaţiei în vigoare şi a deciziilor adoptate.
8. asigurarea transparenţei în formarea şi executarea bugetului unităţii, informarea operativă a modificării actelor legislative şi normative prin intermediul mass-media, buletinelor informative, tehnologiilor informaţionale.
9. cooperarea financiară în organizarea activităţilor de interes comun vizând perfecţionarea nivelului de pregătire al conducătorilor instituţiilor, al liderilor sindicali, precum şi la desfăşurarea manifestărilor cultural-sportive.
10. elaborarea propunerilor de perfecţionare a remunerării personalului didactic, ştiinţifico-didactic şi ale altor categorii de salariaţi din sistemul educaţional.
11. recunoaşterea organizaţiilor sindicale studenţeşti ca subiect al autoguvernării studenţeşti.
12. dezvoltarea parteneriatului în cadrul comisiei pentru dialog social „angajator-salariaţi” şi în cadrul comisiilor pentru consultări şi negocieri colective la nivel naţional, ramural, teritorial.
13. 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 şi a credibilităţii şcolii.
14. iniţierea soluţionării activităţii prin cumul a specialiştilor din cadrul organelor locale de specialitate din domeniul învăţământului, a specialiştilor ce nu dispun de statut de funcţionar public.
15. înaintarea propunerilor de modificare a Codului Muncii, referitor la majorarea concediului pentru cadrele didactice din instituţiile preşcolare.

**9**. **Ministerul Educaţiei** se obligă să:

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

(2) obţină majorarea cotei de finanţare a ramurii învăţământului conform condiţiilor noi – per copil, per elev, per student şi majorarea investiţiilor în consolidarea bazei materiale a unităţilor.

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

(4) promoveze sporirea nivelului de calitate a muncii personalului didactic prin evaluarea activităţii, organizarea concursurilor, mobilitate, accesarea unor proiecte naţionale şi internaţionale, popularizarea bunelor practici ale profesorilor performanţi.

 (5) responsabilizeze conducătorii instituţiilor de învăţământ vizând:

-respectarea drepturilor salariaţilor, elevilor şi studenţilor în conformitate cu art.134 şi 136 din Codul Educaţiei, art.9 şi 10 din Codul Muncii al RM.

- îndeplinirea clauzelor Convenţiilor colective şi contractelor colective de muncă.

**10.** **Federaţia Sindicală a Educaţiei şi Ştiinţei** îşi asumă responsabilitatea de a:

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

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

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

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

(5) distribui salariaţilor bilete de tratament balneosanatorial, precum şi de odihna de vară a copiilor conform legislaţiei 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 IŞE şi va compensa costul biletelor de tratament a cursanţilor conform Regulamentului aprobat.

(7) desfăşura activităţi cu caracter instructiv-educativ în domeniul raporturilor de muncă, de organizare sindicală şi de pregătire a negociatorilor, creând 10-12 centre de excelenţă sindicală care vor activa conform unui regulament aprobat.

(8) forma tinerii lideri sindicali şi liderii debutanţi în cadrul activităţilor de instruire.

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

**Capitolul III**

**Reglementări în stabilirea raporturilor de muncă**

**11.** Încadrarea în muncă a personalului didactic, didactic-auxiliar, nedidactic, alt personal administrativ gospodăresc, auxiliar şi de deservire se va realiza prin încheierea Contractului Individual de Muncă (Anexa nr.1) în formă scrisă şi emiterea în baza acestui contract a unui ordin în conformitate cu art.45 şi 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 depăşeşte 5 ani, se încheie în cazurile enumerate în art.55 din Codul Muncii.

(1) Personalul de conducere din instituţiile de învăţământ, cadrele profesoral-didactice, colaboratorii ştiinţifici sunt numiţi în funcţie prin concurs desfăşurat în conformitate cu legislaţia în vigoare. Pentru cadrele de conducere din învăţământul general, profesional tehnic, interimatul funcţiei nu poate depăşi 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 condiţiile art. 301 al. (1), lit. (c) se efectuează pe durata negociată de părţi în noul contract individual de muncă.

 (4) Tinerii specialişti ocupă, prioritar, locurile vacante. Absolvenţii instituţiilor repartizaţi de Ministerul Educaţiei, beneficiază de indemnizaţii unice, facilităţi sociale, de concediu cu durata de 1 lună calendaristică cu achitarea indemnizaţiei în mărime de o bursă lunară din contul instituţiei în care sunt plasaţi, în conformitate cu regulamentele aprobate.

În caz de transfer argumentat al tânărului specialist (căsătorie, îngrijirea unui membru bolnav al familiei, etc.) în altă instituţie de învăţământ, indemnizaţia unică şi facilităţile 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 specialişti şi cadrele didactice, cu excepţia persoanelor care prestează activitate educaţională la altă disciplină şcolară decât cea certificată prin diplomă.

(6) La angajare conducătorul este obligat să familiarizeze salariatul cu prezenta Convenţie colectivă, Contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern al unităţii, Legea securităţii şi sănătăţii în muncă.

(7) Concedierea salariaţilor membri de sindicat se efectuează de către conducătorul instituţiei în condiţiile 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, absorbţie, lichidare a instituţiilor de învăţământ personalul este supus reducerii în condiţiile art. 88, 183 şi 186 din Codul Muncii. Dreptul preferenţial de a menţine locul de muncă le revine şi tinerilor specialişti în primii 3 ani de activitate. Reducerea în masă a angajaţilor poate avea loc numai cu respectarea prevederilor Convenţiei colective (nivel naţional) nr.11 din 28.03.2012 „Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă”.

(9) Angajatorul acordă o indemnizaţie unică în mărimea unui salariu mediu lunar persoanei, la încheierea activităţii 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 instituţia respectivă (pentru fidelitate);

*9²* încetare a contractului individual de muncă:

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

b) conducătorilor instituţiilor de învăţământ preşcolar, general, superior, profesional tehnic, colegiilor la expirarea mandatului, prin decizia organului ierarhic superior. Indemnizaţia se acordă o singură dată.

**CAPITOLUL IV**

**Timpul de muncă şi timpul de odihnă**

1. 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.
1. Durata timpului de muncă a salariaților se reglementează prin Contractul individual de muncă, Contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității şi metodologiei de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic – 35 ore săptămânale (art.55, 119 din Codul Educației), elaborată de Ministerul Educației.
2. 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 şi 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 excepţia personalului căruia i s-a stabilit durata redusă a timpului de muncă (art. 96 din Codul muncii al Republicii Moldova) şi ziua de muncă parţială (art.97 din Codul muncii al Republicii Moldova), inclusiv şi în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi.

 Durata muncii salariaţilor în ziua de vineri înaintea zilelor de sărbătoare nelucrătoare – Paştele, Paştele Blajinilor, precum şi în ajunul Naşterii lui Isus Hristos – se reduce cu trei ore (se negociază în Contractul colectiv de muncă).

(6) Cadrele didactice din instituţiile de învăţământ preuniversitar pot beneficia săptămânal de o zi pentru perfecţionarea profesională şi metodică (se negociază în Contractul colectiv de muncă), în cazul când norma didactică nu depăşeşte 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.** Salariaţii beneficiază de concediu de odihnă anual, concediu anual suplimentar plătit, concediu neplătit, concedii sociale, precum şi de concediu de studii în conformitate cu prevederile legislaţiei în vigoare.

(1) Tuturor salariaţilor li se acordă anual un concediu de odihnă plătit (Anexa nr.3).

(2) Angajaţii beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite cu durata de :

a) 4 zile calendaristice – pentru activitate în condiţii vătămătoare, nevăzători, tineri în vârstă de până la 18 ani şi unul dintre părinţi care au doi şi mai mulţi 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-emoţionale 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 şi plata muncii**

1. Normarea şi plata muncii în instituţiile educaţionale se efectuează în strictă conformitate cu legislaţia în vigoare.

Ministerul Educaţiei îşi asumă obligaţia de a elabora:

1. metodologia de repartizare a sarcinii didactice;
2. condiţiile de aplicare a prevederilor art.134 (7) din Codul Educaţiei privind normarea muncii tinerilor specialişti;
3. Pentru organizarea muncii, angajatorul, de comun acord cu organul sindical, stabileşte prin ordin normele de muncă pentru toţi salariaţii unităţii. 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 şi principiul continuităţii de predare a disciplinelor în clasă.
4. În cazul în care normele de muncă nu mai corespund condiţiilor pentru care au fost aprobate, acestea pot fi revizuite, fapt despre care salariaţii se anunţă în scris, sub semnătură, cu cel puţin 2 luni înainte.
5. Plata muncii salariaţilor se efectuează în raport cu cantitatea, calificarea, competenţa profesională, vechimea în muncă, complexitatea lucrărilor ce revin postului ocupat.

Părţile vor examina nivelul de salarizare a personalului din învăţământ şi vor elabora concepţia de reformare a sistemului de salarizare a cadrelor didactice.

1. Responsabil pentru plata corectă a muncii salariaţilor, la timpul stabilit în contractul colectiv de muncă, este angajatorul. Eliberarea certificatelor de salariu este obligatorie.
2. Angajatorul unităţii cu autonomie financiară şi cel ce dispune de mijloace financiare speciale proprii poate stabili un spor la salariu cu acordul organului sindical.
3. Salariaţii care activează în condiţii nefavorabile de muncă beneficiază, în urma atestării locului de muncă, de un spor de compensare, în mărimea prevăzută de Convenţia Colectivă (nivel naţional nr.1 din 3 februarie 2004).
4. În perioada staţionării unităţii ce a survenit nu din vina salariaţilor, personalului i se păstrează salariul mediu. Modul în care salariaţii vor executa obligaţia de a se afla la dispoziţia angajatorului se stabileşte prin ordin şi contract colectiv de muncă.
5. Stimularea muncii salariaţilor şi susţinerea lor materială se efectuează de către angajator:
	1. În limitele cel puţin a unui fond lunar de salarizare pe an, calculat în baza tarifelor şi salariilor de funcţie, ţinându-se cont de majorările, sporurile şi suplimentele stabilite în conformitate cu legislaţia în vigoare, precum şi mijloacele economisite din fondul de retribuire a muncii, după cum urmează: 50% - pentru premiere şi 50% - pentru acordarea ajutorului material.
	2. Personalul din învăţământ, salarizat în baza Reţelei tarifare unice, şi cadrele didactice, inclusiv cadrele profesoral didactice din instituţiile de învăţământ cu autonomie universitară, beneficiază de un premiu pentru rezultatele anului precedent în mărimea unui salariu tarifar / de funcţie, achitat în lunile februarie şi, respectiv, august.
	3. Rectorilor li se acordă dreptul de premiere a salariaţilor din instituţiile cu autonomie financiară în cuantum ce nu va depăşi 6 fonduri lunare de salarizare, ţinând cont de sporurile şi suplimentele prevăzute de legislaţie.
	4. Premierea salariaţilor şi acordarea ajutorului material se efectuează în baza Regulamentului respectiv, elaborat şi aprobat cu consultarea organului sindical şi anexat la contractul colectiv de muncă.
6. Salariaţilor, care îşi fac studiile la cursurile de formare continuă, li se garantează păstrarea salariului mediu la locul de muncă de bază, plata costului cursului şi a cheltuielilor de deplasare din contul angajatorului. Condiţiile şi volumul mijloacelor alocate în acest scop – în mărime de cel puţin 2% de la fondul de salarizare a unităţii se planifică în bugetul instituţiei şi se negociază în contractul colectiv de muncă.

**Capitolul VI**

**Condiţiile de muncă. Securitatea şi sănătatea la locul de muncă**

1. Întru asigurarea condiţiilor inofensive de muncă în scopul reducerii şi prevenirii riscurilor, accidentelor de muncă potrivit Legii securităţii şi sănătăţii în muncă, nr.186 din 10.07.2008, şi Hotărârii Guvernului „Cu privire la aprobarea cerinţelor minime de securitate şi sănătate la locul de muncă”, nr.353 din b05.05.2010,

**Părţile** se obligă să:

* 1. monitorizeze activitatea conducătorilor unităţilor şi organelor sindicale privind formarea condiţiilor de muncă, respectarea legislaţiei în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;
	2. elaboreze Lista-tip a lucrărilor şi locurilor de muncă cu condiţii grele, vătămătoare şi deosebit de vătămătoare din instituţiile de învăţământ, de cercetare şi dezvoltare, pentru care salariaţilor li se stabilesc sporuri de compensare (Anexa nr.5);
	3. continue conlucrarea cu Inspectoratul de Stat al Muncii şi Inspectoratul Muncii al Sindicatelor vizând formarea nivelului de pregătire a conducătorilor, activului sindical în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, identificarea problemelor întru diminuarea riscurilor la locul de muncă.
1. **Angajatorul** va:
	1. elabora Planul anual de protecţie şi prevenire a riscurilor, negociat în cadrul Contractului colectiv de muncă;
	2. aloca anual în bugetul instituţiei cel puţin 2% de la fondul de salarizare a unităţii pentru realizarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă;
	3. asigura cerinţe minime de securitate şi sănătate la locul de muncă;
	4. crea serviciul intern de protecţie şi prevenire a riscurilor (după caz) şi comitetul pentru securitate şi sănătate în muncă. Va achita reprezentanţilor lucrătorilor în comitet ore destinate activităţii acestora conform Anexei nr.2 la Hotărârea Guvernului nr.95 din 05.02.2009, stabilind costul orei ţinând cont de salariul mediu lunar al persoanei respective;
	5. organiza examenele medicale gratuite personalului unităţii şi tineretului studios;
	6. asigura salariaţii cu instrucţiunile-cadru de securitate şi sănătate în muncă pentru anumite ocupaţii;
	7. organiza, conform Regulamentului respectiv, atestarea locurilor de muncă nu mai rar decât o dată la 5 ani;

Pentru salariaţii care lucrează în atelierele, sălile (terenurile) sportive închise, gradul de nocivitate se stabileşte în cazul depăşirii nivelului orientativ admisibil al zgomotului 5dBA şi a nivelului vibraţiei locale 3dBA;

* 1. 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 depăşeşte 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;
	2. Condiţiile pentru alimentarea salariaţilor, asigurarea cu echipament individual de protecţie, cu materiale igienico-sanitare, etc. vor fi prevăzute în contractul colectiv de muncă şi contractul individual de muncă în conformitate cu normativele stabilite.
1. **Organele sindicale** vor:
	1. Participa în componenţa comitetului pentru sănătate şi securitate a muncii, comisiei pentru evaluarea locurilor de muncă;
	2. Organiza activităţi de instruire a conducătorilor şi liderilor sindicali şi de informare a tuturor membrilor de sindicat vizând actele reglatorii în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.
	3. Asigura control riguros asupra stabilirii şi achitării sporurilor de compensare pentru salariaţii care activează în condiţii nefavorabile de muncă (salariu, timp de muncă redus, concediu).

**Capitolul VII**

**Alte prevederi în legătură cu drepturile şi obligaţiile părţilor**

**în reglementarea activităţii organelor sindicale**

1. Ministerul Educaţiei şi Federaţia Sindicală a Educaţiei şi Ştiinţei se recunosc drept parteneri de dialog social în sistemul de educaţie.
2. Ministerul Educaţiei, angajatorul, recunosc drepturile de activitate ale Federaţiei Sindicale a Educaţiei şi Ştiinţei (FSEŞ) în conformitate cu legislaţia în vigoare, Statutul acesteia, normele de drept internaţional, ratificate de Republica Moldova; se abţin de la orice intervenţie de natură să aducă atingere dreptului salariaţilor la constituirea şi gestionarea organizaţiei sindicale şi la alegerea liberă a reprezentanţilor lor.
3. Federaţia Sindicală a Educaţiei şi Ştiinţei va încuraja şi motiva tineretul studios să se asocieze în organizaţii sindicale întru protejarea drepturilor şi promovarea intereselor lor social-economice.
4. Ministerul Educaţiei, angajatorul garantează reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale următoarele:
	1. Concedierea salariaţilor care au fost aleşi în organele sindicale, eliberaţi 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 sancţiuni disciplinare şi nu se va iniţia concedierea acestora fără respectarea modului general de concediere şi fără acordul preliminar scris al organului de conducere al organizaţiei sindicale sau al organului sindical ierarhic superior;
	3. conducătorii organelor sindicale din instituţie, contractul individual al cărora la locul de muncă de bază a fost suspendat, vor beneficia de aceleaşi drepturi şi facilităţi ca şi ceilalţi salariaţi ai instituţiei respective şi li se va acorda locul de muncă anterior sau un loc de muncă similar la expirarea mandatului.
5. În scopul realizării sarcinilor lor statutare şi a drepturilor sindicale, organizaţia sindicală, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ai organizaţiei sindicale (inclusiv pentru organele sindicale de nivelul II şi cu atribuţii de nivelul II) vor:
	1. beneficia, cu titlu gratuit, de spaţiu şi de dotări corespunzătoare funcţionării acesteia;

(2) avea acces liber în unităţile şi subdiviziunile structurale ale instituţiei şi la informaţia referitoare la situaţia socio-economică a instituţiei;

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

(4) putea utiliza baza materială cu destinaţie cultural-sportivă a instituţiei, cu titlu gratuit, pentru acţiuni organizate de sindicat, în condiţiile prevăzute în contractul colectiv de muncă;

(5) avea permisiunea de a participa la adunări, şedinţe, întruniri, seminare, organizate de către Federaţia Sindicală a Educaţiei şi Ştiinţei, cu menţinerea salariului mediu lunar sau a bursei pentru perioada respectivă.

1. Angajatorul efectuează, fără plată, în modul stabilit, colectarea cotizaţiilor de membru de sindicat şi le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv.
2. Angajatorul va prevedea în devizul de cheltuieli al instituţiei, pentru utilizare în scopuri stabilite în contractul colectiv de muncă, a mijloacelor în mărime de 0,15% de la fondul de salariu al instituţiei.

**Capitolul VIII**

**Dispoziţii finale**

1. Prezenta Convenţie colectivă de muncă produce efecte de la data semnării de către Părţi.
2. Anexele constituie parte integrantă a prezentei Convenţii colective.
3. Părţile se obligă să distribuie Convenţia colectivă, după aprobarea acesteia în modul stabilit, conducătorilor instituţiilor de învăţământ şi preşedinţilor organelor sindicale de toate nivelurile şi să o mediatizeze prin plasarea pe site-urile Ministerului Educaţiei ([www.edu.gov.md](http://www.edu.gov.md)) şi al Federaţiei Sindicale a Educaţiei şi Ştiinţei ([www.estu.md](http://www.estu.md) ).
4. În baza prevederilor prezentei Convenţii vor avea loc negocierile în vederea încheierii contractelor colective de muncă la nivel de instituţie de învăţământ. Prevederile prezentei Convenţii sunt minimale la negocierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate.
5. Controlul realizării prevederilor prezentei Convenţii revine părţilor semnatare prin intermediul Comisiei pentru consultări şi negocieri colective la nivel de ramură.
6. Totalurile se fac la finele fiecărui an calendaristic la şedinţele comune ale organelor de conducere ale Ministerului Educaţiei şi ale Federaţiei Sindicale a Educaţiei şi Ştiinţei.
7. Fiecare Parte semnatară, în baza unei înţelegeri reciproce, are dreptul să propună modificări şi completări ale prezentei Convenţii colective. Dreptul la interpretarea şi comentarea clauzelor prezentei Convenţii colective aparţine părţilor semnatare prin consens.
8. Cu trei luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentei Convenţii colective, Părţile se obligă să iniţieze negocieri în vederea prelungirii ei sau încheierii unei convenţii noi. Până la încheierea unei noi convenţii colective se aplică prevederile prezentei Convenţii.
9. În cazurile nerespectării clauzelor prezentei Convenţii colective de către Ministerul Educaţiei, conducătorii instituţiilor, organele sindicale respective îşi asumă dreptul de a declanşa conflict colectiv de muncă la toate nivelurile în conformitate cu legislaţia în vigoare.
10. Declanşarea conflictului colectiv de muncă şi a acţiunilor de protest în masă se va înfăptui conform legislaţiei în vigoare şi contractelor colective de muncă. Dreptul de declarare şi organizare a grevei aparţine organului sindical respectiv. In perioada negocierilor greva se suspendă.

Ministrul Educaţiei Preşedintele Consiliului General

 al Federaţiei Sindicale a Educaţiei şi Ştiinţei

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 **Fusu Corina Dumitru IVANOV**