

„Aprobat”

Consiliul de administrație al
Institutului de Chimie

Director

Dr. hab., conf. Aculina ARICI



„Aprobat”

Comitetul Sindical
al Institutului de Chimie

Președinte

dr. conf. Vadim DRUȚĂ



CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ al Institutului de Chimie pentru anii 2021-2025

„Coordonat”:

Președintele

Consiliului Sindicatului „ȘTIINȚA”

doctor în biologie

Oleg CHIHAI



„Înregistrat”:

Inspectoratul teritorial de Muncă

Chișinău NR. 356 13.09.21

Inspector-șef

Marin MARCU



CHIȘINĂU – 2021

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

pe anii 2021-2025

Prezentul Contract Colectiv de Muncă (în continuare CCM) pe anii 2021 – 2025 este întocmit și se încheie între Institutul de Chimie în calitate de **Angajator**, în persoana Directorului Dna **Aculina ARÎCU**, doctor habilitat în chimie, conferențiar cercetător și salariații Institutului de Chimie (în continuare I.Ch.) membri ai Sindicatului „ȘTIINȚA”, afiliat la Federația Sindicatului Educației și Științei, reprezentați de Comitetul Sindical al Institutului de Chimie (în continuare C.S. al I.Ch.) în persoana Președintelui C.S. **Vadim DRUȚĂ**, doctor în chimie, conferențiar cercetător, denumite în continuare „Părți”, în scopul respectării și realizării legislației muncii, reglementării raporturilor de muncă stabilite pentru asigurarea protecției social-economice a salariaților membri de sindicat și crearea unui cadru legal pentru protecția drepturilor și intereselor acestora, au încheiat prezentul CCM pentru anii 2021 – 2025 convenind asupra următoarelor prevederi:

Capitolul I. Dispoziții generale

Prezentul CCM este încheiat între „Părți” în conformitate cu Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29.07.1994, Decretul Președintelui Republicii Moldova „Cu privire la asigurarea drepturilor sindicatelor în sfera parteneriatului social” nr. 247 din 15.12.1992, Legii sindicatelor nr.1129-XIV din 7 iulie 2000, Codului Muncii (în continuare CM) al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003 (cu modificările și completările ulterioare), Codului cu privire la știință și inovare nr.259-XV din 15 iulie 2004 (*Republicat: Monitorul Oficial al R.Moldova nr.58-66/131 din 23.02.2018*), Convenție Colectivă în domeniul cercetării anii 2021-2025 (nivel de ramură), din 9 noiembrie 2020 (în continuare Convenție Colectivă), Convențiilor Organizației Internaționale a Muncii nr. 98, nr.154 și nr. 155, ratificate de Parlamentul Republicii Moldova, Legii securității și sănătății în muncă nr. 186 – XVI din 10.07.2008, Legii salarizării nr. 270/2018 cu modificările ulterioare, și a altor acte legislative și normative care reglementează raporturile de muncă.

1. Consiliul Sindicatului „ȘTIINȚA” este participant al CCM în calitate de coordonator.
2. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt parteneri egali în drepturi la negocierea CCM și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia [art. 41 CM].
3. CCM se încheie pe o perioadă de 5 ani (2021-2025) și intră în vigoare la data semnării.
4. „Părțile” recunosc că litigiile individuale de muncă în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea Contractelor Individuale de Muncă (în continuare CIM) sau conflicte colective de muncă privind purtarea negocierilor colective, încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea CCM se soluționează prin conciliere a diferențelor dintre salariați și angajatori în conformitate cu legislația în vigoare.
5. Clauzele prezentului CCM au valoare normativă, dacă acestea nu contravin legislației în vigoare. Garanțiile prevăzute de prezentul CCM sunt obligatorii pentru părțile semnatare [art. 31 alin. 3 și 4 CM].
6. Condițiile specifice de muncă ale salariaților, drepturile și obligațiile concrete ale partenerilor sociali la nivel de Institut se reglementează prin Contractul Colectiv de Muncă, Contractul Individual de Muncă, prin statutul și Regulamentul de organizare și funcționare al Institutului de Chimie.
7. Prezentul CCM se răsfrânge asupra salariaților Institutului de Chimie – membri de sindicat. Salariații care nu sunt membri de sindicat, la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul Contract Colectiv doar în cazul în care vor achita, lunar sindicatului 1 % din salariu în modul stabilit de art.390 din Codul Muncii al Republicii Moldova [art. 390 alin. 5 CM, art. 33 alin 7 CM].

Pe parcursul acțiunii Contractului Colectiv de Muncă:

- a) fiecare din „Părțile” semnatare sunt în drept să înainteze propuneri privind introducerea unor schimbări și/sau completări;
- b) modificările incluse au aceeași putere juridică ca și prevederile de bază ale prezentului CCM;
- c) nici una din părți nu are dreptul de a suspenda executarea obligațiilor sale;
- d) în caz de reorganizare a uneia din „Părți” ale CCM drepturile și obligațiile ei vor trece la succesorul de drept;

8. La încheierea CIM cu salariații, angajatorul și C.S. al I.Ch. vor ține cont de prevederile prezentului CCM.

Capitolul II. Dezvoltarea parteneriatului social

Parteneriatul social reprezintă un sistem de raporturi stabilite între „Părți” – angajator și salariații, tineretul studios, reprezentați de C.S. al I.Ch. în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale „Părților”.

9. „Părțile” recunosc și se obligă să respecte principiile de bază ale parteneriatului social [art. 17 al CM].

10. „Părțile” au convenit:

- a) să asigure transparența planificării și gestionării bugetului anual al unității, inclusiv a mijloacelor speciale, a suplimentelor la salariu, a sporului de performanță, indemnizațiilor și înlesnirilor sociale prevăzute de legislația în vigoare;
- b) să întreprindă măsuri comune privind ameliorarea protecției profesionale, economice, sociale și juridice ale salariaților din domeniul de cercetare și tineretului studios;
- c) să facă schimb de informații și să se consulte în problemele ce țin de pregătirea proiectelor de hotărâri și de dispoziții privind abordarea intereselor angajaților din I.Ch.;
- d) să asigure instruirea conducătorilor subdiviziunilor și a activului sindical vizând stabilirea raporturilor de muncă, de studii, protecție socială, securitate și sănătate în muncă;
- e) să asigure participarea reprezentanților (președintelui) C.S. al I.Ch. la ședințele Consiliului Științific al Institutului, Consiliului de administrație, comisiilor de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcțiilor, comisiei pentru stabilirea sporului de performanță, precum și în comisiile la care se vor examina probleme ce țin de interesele salariaților [Convenția Colectivă Cap II p. 7 alin. (2)].
- f) să participe la organizarea și desfășurarea evenimentelor naționale și profesionale la nivel de unitate;
- g) drepturile salariaților în relațiile cu angajatorul institutului vor fi apărate și susținute de către C.S. al I.Ch.;
- h) C.S. al I.Ch. va primi din timp informațiile respective privind reorganizarea sau lichidarea organizației, care prevede concedierea salariaților sau schimbarea condițiilor de muncă ale acestora;
- i) angajatorul recunoaște C.S. al I.Ch. ca reprezentant unic al salariaților, care își desfășoară activitatea conform legislației în vigoare, Statutului Sindicatului „ȘTIINȚA”, Sindicatului Educației și Științei din Republica Moldova, normelor de drept internațional și se abține de la orice imixtiune de natură să limiteze drepturile lui în realizarea sarcinilor statutare [art.5 alin. (2) Legea Sindicatelor, art. 22 CM];
- j) Respectarea legislației în stabilirea raporturilor de muncă, prevederile Codului cu privire la știință și inovare, Convenția Colectivă pentru domeniul cercetării, anii 2021-2025 (nivel de ramură) și ale altor acte legislative și normative privind menținerea și progresarea volumului și nivelului cercetărilor științifice, asigurarea îndeplinirii conștiințioase și la nivel științific înalt a temelor și proiectelor de cercetare.

11. Angajatorul își asumă următoarele obligații principale:

- a) să respecte integral legislația muncii, prevederile Codului cu privire la știință și inovare, Convenția Colectivă pentru domeniul cercetării, anii 2021-2025 (nivel de ramură) și ale altor acte legislative și normative privind menținerea și progresarea volumului și nivelului cercetărilor științifice, asigurarea îndeplinirii conștiințioase și la nivel științific înalt a temelor și proiectelor de cercetare;
- b) să repartizeze rațional resursele financiare și materiale aflate în gestiune;
- c) să informeze Sindicatul „ȘTIINȚA”, conform legislației în vigoare, despre acțiunile realizate și cele de perspectivă;
- d) să sancționeze persoanele cu funcție de răspundere și de conducere, care comit abateri de la legislația muncii;
- e) să asigure condiții normale de muncă pentru exercitarea obligațiilor de serviciu ale salariaților;
- f) să întreprindă măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile anuale de odihnă în fiecare an calendaristic sau amânării acestuia în limitele legislației în vigoare [art. 118 CM].
- g) să prevadă în devizul de cheltuieli mijloace în mărime de **0,15%** din fondul de salarizare pentru utilizarea lor, în comun cu sindicatele, la desfășurarea activităților culturale și sportive, sărbătorilor naționale și profesionale, celebrarea savanților cu renume, premiera participanților la concursuri și conferințe științifice [conform art. 35, alin. (5) al Legii sindicatelor; Convenția Colectivă Cap. VII p. 44];
- h) să asigure îndeplinirea prevederilor art. 390 al Codului Muncii al Republicii Moldova, privind asigurarea condițiilor pentru activitatea organului sindical, să asigure cu spațiu și cu dotări corespunzătoare funcționării acestuia;
- i) să efectueze fără plată colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului în mărime de **1%** și să le transfere lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv conform Instrucțiunii privind modul de achitare, evidență și gestionare a cotizațiilor de membru al organizației sindicale, a cotizațiilor benevole și a donațiilor [art. 390, alin. 3 CM];
- j) să pună gratuit la dispoziția C.S. al I.Ch. edificii, săli și alte obiecte de menire social-culturală, aflate la balanța Institutului pentru organizarea odihnei, desfășurarea activităților culturale, educative și sportive ale salariaților;
- k) să pună la dispoziția organului sindical mijloace de transport, de telecomunicații și informaționale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare [art. 390, alin. 2 al CM];
- l) să asigure C.S. al I.Ch. acces liber în unitățile și subdiviziunile structurale și la informația referitoare la situația social-economică a Institutului.

12. C.S. al Institutului de Chimie își asumă următoarele obligații principale:

- a) să contribuie la realizarea prezentului CCM, la prevenirea, medierea, negocierea, aplanarea și înlăturarea conflictelor colective și individuale de muncă;
- b) să avizeze sau să înainteze propuneri asupra proiectelor de acte normative ce vizează drepturile de muncă, profesionale și social-economice ale angajaților din I.Ch.;
- c) să participe la ședințele de lucru ale comisiilor și consiliilor privind elaborarea documentelor interne de orientare socială și de muncă;
- d) să participe la elaborarea documentelor normative:
 - ✓Regulamentul de organizare și funcționare a Institutului de Chimie;
 - ✓Regulamentul privind atestarea profesională a personalului de specialitate și auxiliar din cadrul I.Ch.;
 - ✓Regulamentul pentru stabilirea sporului de performanță personalului I.Ch.
- e) să protejeze drepturile și garanțiile salariaților membri de sindicat privind remunerarea muncii, condițiile de muncă, timpul de muncă și timpul de odihnă, gradul de utilizare a forței de muncă, concedierea salariaților, acordarea înlesnirilor și compensațiilor în conformitate cu legislația în vigoare;

- f) să contribuie la acordarea prioritara a înlesnirilor sociale, de trai ale tinerilor cercetători, salariaților care educă singuri copii;
- g) să supravegheze respectarea de către angajator și conducătorii subdiviziunilor unității a legislației muncii;
- h) să propună angajatorului și organelor administrației publice locale revendicări motivate privind condițiile de muncă, retribuirea muncii, regimul de muncă și odihnă al salariaților;
- i) să aprobe în comun cu angajatorul graficul concediilor de odihnă anuală al salariaților pentru anul următor cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic [art. 116 al CM];
- j) să acorde membrilor de sindicat consultații juridice, iar în caz de necesitate, să reprezinte interesele salariaților în instanțele de judecată;
- k) să asigure transparența privind administrarea bugetului sindical;
- l) să acorde ajutoare materiale membrilor de sindicat, alocând în acest scop, anual 10 – 20% din bugetul sindical;
- m) să organizeze activități culturale și sportive de masă, evenimente de omagiere, alocând în acest scop anual cel puțin 30% din bugetul sindical;
- n) să distribuie salariaților bilete de tratament balneosanatorial și de odihnă de vară a copiilor.

13. Garanțiile și drepturile organelor sindicale la efectuarea controlului asupra respectării legislației muncii:

- a) angajatorul se angajează să respecte cu strictețe drepturile organelor sindicale și obligațiile asumate față de ele în conformitate cu prevederile legislative [art. 386 - 390 al CM];
- b) angajatorul va respecta drepturile salariaților aleși în organele sindicale și neeliberați din serviciul de bază, acordându-le pe parcursul săptămânii 4 (patru) ore de lucru pentru realizarea drepturilor și exercitarea obligațiilor sindicale, păstrându-le salariul mediu lunar [art. 387 al CM];
- c) angajatorul nu este în drept să aplice salariaților, aleși în componența organelor sindicale și neeliberați din serviciul de bază, sancțiuni disciplinare fără acordul prealabil în scris, comunicat în termen de maxim 10 zile calendaristice din data inițierii acțiunii, al organului sindical în componența căruia au fost aleși [art. 387 CM];
- d) Concedierea sau încetarea CIM a președintelui comitetului sindical, în condițiile art. 86, alin. (1), lit. (y¹), art. 301, alin. (2) din CM, poate fi efectuată la expirarea mandatului de alegere în funcția sindicală;
- e) președintele C.S. al I.Ch., neeliberat de la locul de muncă de bază, nu poate fi concediat din inițiativa angajatorului fără acordul preliminar al Consiliului Sindicatului „ȘTIINȚA”, comunicat în termen de maxim 10 zile calendaristice din data inițierii acțiunii, prin care se va examina legalitatea acțiunilor întreprinse. Liderilor aleși în organele sindicale al cărui CIM a fost suspendat de la locul de muncă de bază li se va păstra locul de muncă echivalent cu cel anterior, pe perioada mandatului;
- f) pentru exercitarea obligațiilor obștești în interesele Institutului, a organizației sindicale, în perioada participării la activitatea secțiilor sportive, în colectivele artistice, la adunările sindicale, la învățământul sindical, la seminare, conferințe, congrese, festivaluri convocate sau organizate de sindicate, angajatorul v-a elibera de la locul de muncă de bază persoanele detașate, păstrându-le salariul pentru orele de lipsă, iar organizațiile sindicale în prealabil vor coordona cu angajatorul aceste liste;
- g) calitatea de membru al sindicatului nu afectează drepturile social-economice și libertățile salariatului;
- h) angajatorul recunoaște că activiștii sindicali sunt egali în drepturi cu membrii colectivului al institutului;
- i) lichidarea sau reorganizarea unității, întreruperea totală sau parțială a procesului de cercetare sau acordare de servicii din inițiativa angajatorului și alte situații ce conduc la

reducerea în masă a locurilor de muncă sau la înrăutățirea condițiilor de muncă pot fi efectuate doar cu condiția informării, în prealabil cu cel puțin 3 luni, a organului sindical și a inițierii negocierilor colective în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților; art. 87, art. 88, art. 183 și art. 186 din CM al Republicii Moldova.

j) președintele C.S. al I.Ch. are dreptul să participe la ședințele Consiliilor științifice al Institutului de Chimie cu drept de vot;

k) în cazurile nerespectării prevederilor prezentului CCM angajatorul și C.S. al I.Ch. pot iniția negocieri în vederea identificării și înlăturării încălcărilor depistate;

l) declanșarea conflictului colectiv de muncă și a acțiunilor de protest în masă se va realiza conform legislației în vigoare și contractelor CCM la toate nivelurile. Dreptul de declanșare și organizare a grevei aparține Consiliului Sindicatului „ȘTIINȚA”. În perioada negocierilor colective greva se suspendă.

Capitolul III.

Relațiile părților în procesul de utilizare a forței de muncă

14. În limitele competențelor, fiecare dintre „Părți” va exercita controlul asupra utilizării forței de muncă în subdiviziunile institutului în conformitate cu legislația în vigoare.

15. „Părțile” recunosc drepturile și obligațiile angajatorului și salariaților în conformitate cu prevederile articolelor 9 și 10 ale CM.

16. Angajarea salariaților (personalul științific, de conducere și auxiliar) se efectuează conform legislației muncii în vigoare [art. 56-67 ale Codul Muncii, art. 82, alin. (2) lit. j, articolele 134, 135 ale Codului cu privire la știință și inovare.

17. Incadrarea în serviciu se va efectua prin CIM în forma scrisă. La CIM se va anexa fișa postului [Convenție Colectivă, cap. III, p. 9].

18. La angajare în câmpul muncii, angajatorul este obligat să familiarizeze salariatul cu conținutul prezentului CCM, Regulamentul de organizare și funcționare al I.Ch., Legea securității și sănătății în muncă nr. 186 din 10.07.2008 și Convenția Colectivă de muncă în domeniul cercetării pentru anii 2021 – 2025 (nivel de ramură).

19. Încadrarea în muncă se va efectua prin încheierea unui CIM în formă scrisă, legalizându-l printr-un ordin al angajatorului în conformitate cu articolele 8, 9, 10, 49, 65 ale CM (Contract-tip Individual de Muncă, **Anexa nr. 1**). Modelul CIM aprobat prin prezentul CCM nu se aplică la perfectarea relațiilor de muncă cu directorul institutului aflat în subordinea Ministerului Educației, Culturii și Cercetării.

20. Tinerii specialiști, repartizați în institutele de cercetare beneficiază la angajare de înlesniri sociale. În cazul existenței unor locuri vacante, angajatorul va încadra prioritar în câmpul muncii tinerii specialiști fără aplicarea perioadei de probă.

21. Desfacerea din inițiativa angajatorului a CIM cu salariatul, membru de sindicat în condițiile art. 86 al CM, poate avea loc doar cu consultarea prealabilă (acordul) a C.S. al I.Ch. indiferent de profesia, specialitatea și funcția salariatului, comunicat în termen de până la 10 zile calendaristice din data inițierii acțiunii cu respectarea condițiilor din art. 87, al. 4 al CM și care va verifica legalitatea acțiunilor întreprinse.

22. În cazul desfacerii CIM în urma lichidării unității sau reducerii numărului statelor de personal, salariații vor fi înștiințați cu cel puțin 2 (două) luni înainte, acordându-li-se săptămânal 1 (una) zi de lucru plătită, reieșind din salariul mediu, pentru a-și căuta un alt loc de lucru. În termenul de 2 (două) luni nu se include perioada aflării în concedii anuale de odihnă, concedii medicale și cele de studii [art. 88, CM].

23. Angajatorul este obligat, să pună la dispoziția C.S. al I.Ch. cu cel mult 2 luni înainte de posibila disponibilizare, lista lucrătorilor a căror disponibilizare se prevede, nominalizarea locurilor vacante, probabilitatea măsurilor de plasare în câmpul muncii a salariaților concediați și să aducă la cunoștința Oficiului Forței de Muncă date privind profesia, specialitatea, calificarea și cuantumul retribuirii muncii acestora [art. 88, CM].

24. Reducerile inevitabile a statelor de personal se vor realiza în conformitate cu articolele 88 și 183 ale CM al Republicii Moldova.

25. Se consideră concediere în masă: pentru unitățile cu numărul de salariați de la 20 până la 50 de persoane – 30% lunar; de la 51 până la 100 – 20% lunar; de la 101 – 1000 – 10% pe parcursul unei luni.

26. La reducerea de personal, angajatorul, în scopul preîntâmpinării disponibilizării în masă a salariaților va reduce în primul rând locurile vacante, urmând să desfacă CIM cu salariații angajați prin cumul. Dreptul preferențial de a menține locul de muncă îl au și tinerii specialiști în primii 3 ani de activitate.

27. Reducerea în masă a angajaților poate avea loc doar 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”.

28. Angajatorul planifică în bugetul institutului mijloace financiare în cuantumul de cel puțin 2% de la fondul de salarizare pentru asigurarea activităților în formarea profesională, care include diferite taxe și cheltuieli aferente activităților de perfecționare, inclusiv mobilitatea necesară pentru cercetare și reciclarea cadrelor de cercetători științifici din I.Ch. în conformitate cu planul aprobat, inclusiv a activului sindical în domeniul raporturilor de muncă [Convenție Colectivă Cap. IV, p.34].

Capitolul IV. Timpul de muncă și timpul de odihnă

29. Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă, în conformitate cu Regulamentul de organizare și funcționare a Institutului, CIM și CCM [art. 95 al CM]:

a) durata săptămânii de lucru în Institut se stabilește de către angajator cu acordul salariaților;

b) durata normală a timpului de Muncă al salariaților Institutului nu poate depăși 40 de ore pe săptămână - 8 ore pe zi cu 2 zile de repaus, una din ele fiind duminica, cu excepția lucrătorilor cărora li se stabilește durata săptămânală redusă a timpului de muncă.

30. În funcție de condițiile și specificul procesului de muncă al cercetătorilor științifici și al altor salariați, în CCM la nivel de unitate, Regulamentul de organizare și funcționare al I.Ch. și/sau în CIM poate fi stabilită o altă durată a zilei de muncă, ținându-se evidența sumară a timpului de lucru, în conformitate cu legislația în vigoare [art. 96, 97, 101 CM]:

a) cercetătorilor științifici - 40 ore pe săptămână;

b) salariaților cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani – 35 de ore pe săptămână;

c) salariaților care activează în condiții de muncă vătămătoare – nu mai mult de 35 de ore pe săptămână;

d) salariaților care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior – 35 de ore;

e) invalizilor de gradul I și II – 30 de ore pe săptămână.

31. 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 și 148 ore în cazul duratei săptămânii reduse a timpului de muncă de 35 ore.

32. În cazul stărilor excepționale, salariații, care vor solicita o alegere între lucru în regim obișnuit sau lucru la distanță, angajatorul, de comun acord cu Sindicatul, vor opta pentru soluția cu risc minim pentru sănătatea salariaților [Convenție Colectivă, Cap. IV, p. 22].

33. Pe parcursul zilei de muncă salariaților li se oferă o pauză pentru odihnă și prânz care nu se include în timpul de muncă cu durata de cel puțin 30 min. dar nu mai mult de 1 (una) oră. Începutul și sfârșitul întreruperii sunt stabilite de Regulamentul de organizare și funcționare al I.Ch.

34. Durata intervalului între schimburi pentru unul și același salariat nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de lucru în schimbul precedent (inclusiv durata prânzului).

35. Pentru salariați se stabilește săptămâna de muncă de 5 zile, acordându-li-se două zile de odihnă, săptămânal. Zile de odihnă sunt sâmbăta și duminica.

36. Pentru unele activități, locuri de muncă și categorii de personal se pot stabili programe de lucru parțiale, cu o durată de cel puțin două ore pe zi. Remunerarea salariaților care muncesc în astfel de condiții se efectuează proporțional timpului lucrat.

37. Activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariaților privind calcularea vechimii în muncă, durata concediului anual al salariaților, sau limitarea altor drepturi de muncă.

38. Muncă suplimentară se consideră munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal.

39. Pentru munca suplimentară, pe unitate de timp, primele două ore de program se retribue în mărime de cel puțin 1,5 din salariul stabilit salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare – cel puțin în mărime dublă.

40. Atragerea la muncă suplimentară se admite cu acordul scris al salariatului și al reprezentanților organelor Sindicale ale institutului în strictă conformitate cu prevederile art. 104 al CM al Republicii Moldova. La solicitarea angajatorului, salariații pot presta muncă în afara orelor de program în limita a 120 ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul organului Sindical, poate fi extinsă până la 240 ore.

41. Pentru cumularea de profesii, funcții, extinderea zonelor de deservire, exercitarea obligațiilor de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutit de munca lui de bază, salariatului i se plătește un spor ce nu poate fi mai mic de 50% din salariul tarifar/funcție al profesiei cumulate.

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

43. Pentru munca prestată în timp de noapte (22.00-6.00) se stabilește un adaos de cel puțin 0,5 din salariul tarifar/funcție pe unitate de timp stabilit salariatului.

44. În scopul stabilirii unor condiții optime de activitate și utilizare eficientă a timpului de muncă și odihnă a salariaților, „Părțile” au convenit de a stabili durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaos de cel puțin 24 ore [art. 99 al CM], lista profesiilor – **Anexa nr. 2.**

45. Zile de sărbătoare nelucrătoare, cu menținerea salariului mediu, sunt:

- a) 1 ianuarie – Anul Nou;
- b) 7 și 8 ianuarie – Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul pe stil vechi);
- c) 8 martie – Ziua internațională a femeii;
- d) prima și a doua zi de Paști conform calendarului bisericesc;
- e) ziua de luni la o săptămână după Paști (Paștele Blajinilor);
- f) 1 mai – Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii;
- g) 9 mai – Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei;
- g¹) 9 mai - Ziua Europei.
- h) 27 august – Ziua Independenței;
- i) 31 august – sărbătoarea „Limba noastră”;
- j) Ziua Hramului bisericii mun. Chișinău – 14 octombrie;
- k) 25 decembrie – Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul pe stil nou)

46. În ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute în p. 45, durata zilei de muncă se reduce pentru salariații Institutului – membrii de sindicat cu **2 ore** [Convenția Colectivă (nivel ramură) cap. IV, p.25], inclusiv și în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi. Durata muncii salariaților – membrii de sindicat în ziua de vineri înaintea zilelor de sărbătoare nelucrătoare Paștele, Paștele Blajinilor, precum și în ajunul Nașterii lui Isus Hristos se reduce cu **3 ore** [Convenția Colectivă (nivel de ramură), cap. IV, p. 25].

47. Femeilor gravide – membrii de sindicat, angajatorul este obligat să le acorde timp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă.

48. Unuia dintre părinți (tutorelui, curatorului) care au copii în vârstă de până la 3 ani i se acordă, pe lângă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului. Pauzele suplimentare vor avea o frecvență de cel puțin o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză având o durată de minim 30 min.

49. Salariații I.Ch. beneficiază de concedii: de odihnă anual, suplimentar, concedii sociale și concedii neplătite, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

50. Personalul administrativ (director, director adjunct pentru activitatea științifică, secretar științific, șef centru cercetare, șef laborator cercetare) – membrii de sindicat al I.Ch., beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit conform titlului științific deținut [Convenția Colectivă (nivel de ramură), Anexa nr. 3].

51. Cadrele științifice din I.Ch. beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit cu durata de: [art. 299, al. 3, CM].

a) **42 de zile calendaristice** - pentru cadrele științifice cu titlu științific de **doctor habilitat**;

b) **36 de zile calendaristice** - pentru cadrele științifice cu titlu științific de doctor;

c) **30 de zile calendaristice** - pentru cadrele științifice fără titlu științific.

52. Salariații I.Ch. cu funcții auxiliare li se acordă anual un concediu de odihnă plătit cu durata de **28 de zile** calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare (Convenția Colectivă (nivel de ramură), Anexa nr. 3; art. 299, art. 113, Codul muncii).

53. Salariații I.Ch. membrii de sindicat beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentar plătite (**Anexa nr. 3**), care se alipesc la concediul anual de bază cu durata de:

a) **7 zile calendaristice** pentru salariații membri de sindicat, negociate prin Convenția Colectivă în domeniul cercetării, art. 26 (1);

b) **7 zile calendaristice** pentru activitate în condiții de muncă nocive, periculoase, grele sau vătămătoare;

c) **7 zile calendaristice** pentru personalul de conducere, cadrele științifice și de specialitate – membrii de sindicat, ale căror muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite [Convenția Colectivă, Cap IV, p.26].

d) **4 zile calendaristice** pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani și unuia dintre părinți care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid în vârstă de până la 16 ani) va beneficia de concediu suplimentar plătit în perioada de vară sau, în orice altă perioadă a anului, în baza unei cereri scrise [art. 121; art. 116, alin.4 CM].

e) **14 zile calendaristice** de concediu paternal pentru tatăl copilului nou-născut în primele 56 de zile, în baza cererii cu prezentarea concomitentă a certificatului de naștere al copilului [art. 124¹ CM].

f) **3 zile lucrătoare** pentru salariații – membri de sindicat, care pe parcursul anului calendaristic precedent nu au beneficiat de concediu medical, cu excepția concediului de maternitate [Convenția Colectivă, Cap IV, p.26].

g) **4 zile lucrătoare** – pentru președintele Comitetului Sindical al I.Ch. pentru executarea obligațiilor statutare pe baze obștești [Convenția Colectivă, Cap IV, p.26].

54. Adicional la concediul anual plătit, salariații I.Ch. – membri de sindicat, beneficiază de concediu suplimentar plătit în cazul evenimentelor familiale deosebite, exprimat în zile lucrătoare, la prezentarea actelor respective. Acest concediu nu poate fi transferat în altă perioadă, dar se acordă strict în timpul survenirii evenimentelor familiale deosebite, după cum urmează [Convenția Colectivă, Anexa nr. 3]:

a) **3 zile lucrătoare** pentru căsătoria salariatului sau căsătoria copilului salariatului;

b) **2 zile lucrătoare** pentru înfierea unui copil;

c) **5 zile lucrătoare** pentru decesul soțului (soției) sau a unei rude de gradul I și 3 zile pentru rudele de gradul II, iar în cazul aflării la depărtarea de peste 300 de km se acordă **5 zile**;

d) **1 zi lucrătoare** pentru aniversările salariatului (30, 40, 50, 60, 70, 80 de ani, inclusiv pensionare);

e) **1 zi lucrătoare** pentru atingerea vârstei de pensionare;

f) **1 zi lucrătoare** la începutul și sfârșitul anului de studii pentru mamele care au copii în clasele I-IV;

g) **1 zi lucrătoare** pentru încorporarea membrului familiei în rândurile Armatei Naționale.

h) **3 zile lucrătoare** pentru tatăl copilului nou-născut, în primele 56 de zile calendaristice de la nașterea copilului [Convenția Colectivă, Anexa nr. 3].

55. Programarea concediilor de odihnă anuale:

a) concediul de odihnă anual se va acorda conform unui grafic întocmit de angajator și coordonat cu sindicatul cu cel puțin două săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic;

b) la programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității;

c) programarea concediilor de odihnă anuale este obligatorie atât pentru angajator, cât și pentru salariat. Salariatul trebuie să fie prevenit, în formă scrisă, despre data începerii concediului cu cel puțin 2 săptămâni înainte [art. 116 CM];

d) concediul va fi planificat pentru fiecare salariat astfel încât o dată la 3 ani să coincidă cu sezonul estival;

e) soții care lucrează la aceeași unitate au dreptul la concediu în același timp;

f) în durata concediului de odihnă nu se includ zilele de sărbătoare nelucrătoare, prevăzute la art. 111 al CM.

56. Cumularzilor li se acordă concedii anuale, plătite conform duratei stabilite pentru funcția deținută [art. 272 CM].

57. Concediul de muncă poate fi fracționat, la cererea salariatului, cu condiția ca una dintre fracțiuni să nu fie mai mică de 14 zile calendaristice.

58. Salariații angajați pe o perioadă determinată, inclusiv pensionarii, beneficiază de concediul anual plătit direct proporțional duratei perioadei de muncă în I. Ch.

59. Perioada staționării activității unității, subdiviziunii, nu din vina salariaților se include în vechimea în muncă, care oferă acestora drept la concediu [Convenția Colectivă, art. 26, (6)].

60. La acordarea concediului anual de odihnă salariatului i se acordă o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă.

61. Concediile nefolosite de salariat din anumite motive vor fi reprogramate până la sfârșitul anului viitor, aparte sau împreună cu concediul ordinar cu acordarea conform art. 118, art. 119 al CM.

62. În caz de suspendare sau încetare a contractului individual de muncă (art.76, lit. e și m, art. 77, lit. d și art.78, alin. (1), lit. a și d) ale CM al Republicii Moldova sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul beneficiază de compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite.

63. Salariații I.Ch. beneficiază de concedii sociale în condițiile stabilite în art. 123-127 al CM al Republicii Moldova.

64. În cazul în care salariatul aflat în unul dintre concediile pentru îngrijirea copilului dorește să reînceapă munca înainte de expirarea termenului concediului, acesta va informa angajatorul în scris despre intenția sa, cel puțin 15 zile lucrătoare înainte [Convenția Colectivă, Cap IV, p.26, (9)].

65. Membrului de sindicat, căruia i s-a acordat un bilet de tratament la o stațiune balneosanatorială, poate utiliza pentru perioada de tratament zile de concediu din contul anului următor [Convenția Colectivă cap. IV, p. 26 (10)].

Capitolul V.

Salarizarea angajaților din sfera științei și inovării

66. Remunerarea muncii salariaților se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare, volumul, calitatea, calificarea, competența profesională și complexitatea lucrărilor ce revin funcției deținute conform legislației în vigoare [Legea salarizării nr. 270 din 23.11.2018, CM al Republicii Moldova].

67. Pentru organizarea muncii, angajatorul, de comun acord cu organul sindical, stabilește prin ordin sau în CIM normele de muncă pentru toți salariații unității.

68. Angajatorul este responsabil pentru retribuirea corectă și la timp a muncii salariaților cu eliberarea obligatorie a certificatelor de salariu.

69. Angajatorul este obligat să informeze în scris fiecare salariat despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum și să asigure efectuarea înscrierilor respective în registrele contabile.

70. Conducătorii, adjuncții și secretarii științifici din organizațiile de drept public din domeniul cercetării și inovării pot desfășura activitatea de cercetare în timpul orelor de program în volum de până la 0,5 normă de cercetare/didactică.

71. În cazul în care normele de muncă ale salariaților nu mai corespund condițiilor pentru care s-a convenit anterior, acestea pot fi revizuite, despre care fapt salariații se anunță în scris, sub semnătură, cu cel puțin 2 luni înainte.

72. Salariații beneficiază de sporuri și suplimente la salariu:

- a) spor lunar pentru cercetătorii științifici cu titlul științific de doctor habilitat;
- b) spor lunar pentru cercetătorii științifici cu titlul de doctor;
- c) sporul pentru condiții nocive de muncă;
- d) sporul pentru performanță/specific;
- e) alte suplimente, care se acordă în conformitate cu legislația în vigoare.

73. Sporul lunar pentru titlul științific și/sau științifico-didactic se acordă conform prevederilor legislației în vigoare [art. 109, alin. 4, Codul cu privire la știință și inovare, art. 14 (1 a, b) din Legea salarizării nr 270/2018]:

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

74. Sporurile și plățile suplimentare prevăzute de lege, precum și mărimea lor stabilită de angajator cu acordul Comitetului sindical sunt calculate conform normelor prevăzute de legislație.

75. Salariații beneficiază de premii unice și anuale în conformitate cu legislația în vigoare [art. 21, 21¹, Legea salarizării nr 270/2018].

76. Pe lângă drepturi salariale, angajații – membri de sindicat pot beneficia de ajutor material din **surse suplimentare planificate**, în conformitate cu Regulamentului cadru cu privire la premiile salariaților din cercetare și acordarea ajutorului material (**Anexa nr.6**) [Convenția Colectivă, Anexa nr. 5].

77. Angajatorul acordă salariaților – membri de sindicat o indemnizație unică, (o singură dată), în mărimea unui salariu mediu lunar stabilit salariatului la încheierea activității de muncă, din mijloace suplimentare, în caz de [Convenție Colectivă cap. III p.17]:

1. Demisionare:

- a) pensionarilor;
- b) persoanelor cu o vechime în muncă de peste 25 de ani în Institutul de Chimie (pentru fidelitate);

2. Concediere a personalului în condițiile art.86, alin. 1), lit. y¹;

- a) atingere de a limitei de vârstă pentru pensionare cu continuarea activității în muncă;
- b) încetare a CIM cu conducătorii organizației la expirarea mandatului, prin decizia Consiliului științific.

78. În subdiviziunile I. Ch. normele de muncă pot fi revizuite pe măsura implementării tehnicii și a tehnologiilor noi sau perfecționării celor existente, înfăptuirii unor măsuri organizatorice sau de altă natură, care asigură sporirea productivității muncii, precum și în cazul folosirii unui utilaj învechit fizic și moral.

79. Munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare se compensează cu o remunerare în conformitate cu art.158 al CM.

80. În cazurile în care unitatea staționează în urma încălcării legislației cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, ce nu a survenit din vina salariaților, retribuirea timpului de staționare produsă din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art. 80 al CM), se efectuează în mărime de cel puțin 2/3 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin decât în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare [art. 80¹ CM Republicii Moldova].

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

82. Salariul se achită lunar până la data de 15 a lunii următoare.

Capitolul VI.

Protecția muncii și ocrotirea sănătății la locul de muncă

83. Angajatorul își asumă obligațiile să întreprindă măsuri necesare pentru asigurarea condițiilor optime de activitate științifică și economică orientate spre:

a) reducerea nocivității la locurile de muncă, riscurilor profesionale și prevenirea accidentelor de muncă în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008;

b) realizarea cerințelor minime privind protecția salariaților la locul de muncă și prevenirea a riscurilor profesionale aprobate prin Hotărârea Guvernului R.M. nr. 353 din 5 mai 2010;

c) aplicarea prevederilor convențiilor Organizației Internaționale a muncii privind inspecția muncii;

d) finanțarea măsurilor privind crearea condițiilor ergonomice și inofensive de muncă.

84. În conformitate cu legislația muncii în vigoare, angajatorul:

a) va aloca anual în limitele posibilităților financiare planificate în bugetul institutului, a cel puțin **2%** de la fondul de salarizare a institutului pentru realizarea măsurilor de securitatea și sănătate în muncă a salariaților;

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

c) va menține în funcție Serviciul pentru protecția și igiena muncii;

d) va desemna specialistul pentru securitate și sănătate în muncă pentru a desfășura activitățile de protecție și prevenire și vor organiza instruirea și perfecționarea profesională a acestuia;

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

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

g) va organiza atestarea locurilor de muncă în conformitate cu Regulamentul, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1335/2002, o dată la **1** an.

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

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

j) va monitoriza funcționarea instalațiilor de ventilare, a dispozitivelor de protecție, aparaturii de măsură și control;

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

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

m) va asigura temperatura aerului la posturile de lucru în încăperi în limitele termice minime admise între 20 – 24°C în perioada rece a anului și 23 – 27°C în perioada de vară. În caz contrar, cu permisiunea angajatorului, salariații au dreptul să-și îndeplinească unele din obligațiile de serviciu la distanță;

n) la locurile de muncă unde temperatura aerului depășește constant 30°C, salariații vor fi asigurați cu apă carbogazoasă salină (1 g NaCl/1000 ml) sau minerală în cantitate de 2000 - 4000 ml/persoană per schimb distribuită la temperatura de 16 – 18 °C.

o) va asigura în mod obligatoriu salariații (categoriile care cad sub incidența actelor normative speciale) cu echipament de protecție individuală a muncii și substanțe igienico-sanitare (**Anexa nr.4**) precum și împotriva accidentelor de muncă în conformitate cu normativele stabilite în Legea nr. 186/2008, privind securitatea și sănătatea în muncă.

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

q) va evalua periodic, în termeni coordonați cu C.S. al I.Ch., locurile de muncă sub aspectul corespunderii normelor și regulilor de protecție a muncii, pentru care va asigura din sursele financiare ale institutului, sporurile și compensațiile prevăzute de legislația în vigoare, pentru munca prestată în condiții nefavorabile.

85. Lista-tip (**Anexa nr. 5**) a lucrătorilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc compensații bănești (spor la salariu) și de altă natură (concedii suplimentare, timp de muncă redus) în conformitate cu starea reală stabilită după atestarea locurilor de muncă conform legislației în vigoare.

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

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

88. „Părțile” au convenit următoarele:

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

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

c) pe perioada întreruperii lucrului, din motivul sus indicat, salariatului i se păstrează locul de muncă și salariul mediu;

d) salariații sunt obligați să cunoască și să respecte strict normele și instrucțiunile privind protecția muncii, să utilizeze îmbrăcămintea specială, echipamentul de lucru, dispozitivele de protecție după destinație. În caz de nerespectare a acestor reguli și norme salariații vor fi trași la răspundere în conformitate cu legislația în vigoare;

e) angajatorul asigură admiterea la locul de muncă a persoanelor, care în urma examenului medical prealabil, corespund sarcinilor de muncă ce urmează să fie executate.

f) președintele C.S. al I.Ch. participa în componența comisiei pentru sănătate și securitate a muncii și Comisiei pentru evaluare a locurilor de muncă;

g) organizarea activităților 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.

h) asigurarea controlului asupra stabilirii și achitării sporurilor de compensare pentru salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă (salariu, timp de muncă redus, concediu).

i) informarea operativă a membrilor de sindicat vizând modificările efectuate în actele reglatorii în domeniul sănătății și securității în muncă.

Capitolul VII. Garanții sociale, compensări și înlesniri

89. Angajatorul va coordona cu C.S. al I.Ch. propunerile adresate Guvernului R.M. pentru acordarea distincțiilor și titlurilor onorifice de stat salariaților din sfera științei și inovării.

90. „Părțile” consideră necesar:

a) de a acorda ajutor material salariaților cu salarii mici, părinților cu mulți copii;
b) de a păstra salariul mediu lunar pentru perioada de recalificare, însă nu mai mare de **trei** luni, pentru angajații care, conform expertizei medico-sanitare, au fost recunoscuți incapabili de a-și exercita în continuare obligațiile de serviciu în urma traumatizării la locul de muncă;

91. C.S. al I.Ch. va contribui la întremarea sănătății copiilor salariaților în timpul verii în taberele de odihnă pentru copii.

92. Garanții și compensații pentru salariații care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior și mediu de specialitate se acordă până 30 de zile calendaristice anual, studenților și masteranzilor pentru sesiune, executarea lucrărilor de laborator și susținerea colocviilor și examenelor, păstrându-li-se 75% din salariul mediu la locul de muncă de bază [art. 180-181 al Codului muncii al Republicii Moldova].

93. Drepturi și garanții suplimentare pentru salariații I.Ch. - membri de sindicat:

a) să beneficieze de bilete de tratament la stațiunile balneosanatoriale, baza de odihnă „Știința”, tabere de odihnă pentru copii.

b) să conteste decizia privind desfacerea CIM din inițiativa angajatorului.

94. Pe timpul efectuării controalelor (examenelor) medicale, salariaților, care conform prevederilor CM al Republicii Moldova sau altor acte normative sunt obligați să efectueze aceste controale (examene), li se va menține salariul mediu la locul de munca.

Capitolul IX. Dispoziții tranzitorii și finale

94. Controlul privind realizarea prevederilor CCM se efectuează de către Comisia paritară pentru negocieri colective a angajatorului și a C.S. al I.Ch. constituită din reprezentanții semnatarilor prezentului CCM.

95. În cazul încălcării unor prevederi ale prezentului CCM, fiecare dintre „Părți” are dreptul de a cere convocarea comisiei pentru negocieri colective în timp de 7 zile, pentru soluționarea problemelor și/sau situațiilor de conflict.

96. Persoanele vinovate de încălcarea sau neîndeplinirea angajamentelor incluse în prezentul CCM, care se eschivează de la participarea la negocieri în vederea încheierii, schimbării sau completării CCM, zădărnicierea prezentării informațiilor necesare pentru negocieri colective, la propunerea-cererea uneia dintre „Părți”, sunt trase la răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

97. „Părțile” pot organiza periodic întrevederi ale Comisiei pentru negocieri Colective în scopul exercitării controlului asupra realizării prezentului CCM. Totalurile se fac la finele fiecărui an calendaristic la ședințele comune ale angajatorului și C.S. al I.Ch.

98. Cu trei luni înainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului CCM, „Părțile” se obligă să inițieze negocieri colective în vederea prelungirii sau încheierii unui CCM nou.

99. Dacă nici una dintre Părți nu denunță contractul cu 30 zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, sau până când „Părțile” nu vor decide asupra prelungirii acestuia. (art.33, CM RM).

100. Dreptul la interpretarea și comentarea clauzelor prezentului CCM aparține „Părților” semnatare.

101. **Anexele** constituie părți integrante ale prezentului CCM.

102. Prezentul Contract Colectiv de Muncă conține **15** pagini numerotate.

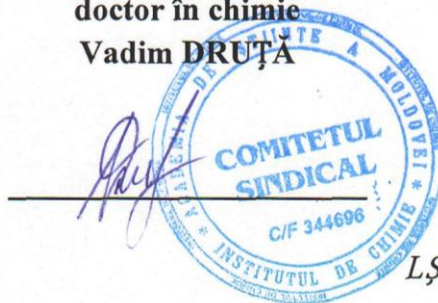
Semnat la 07 septembrie 2021

Director
al Institutului de Chimie,
doctor habilitat în chimie,
conferențiar cercetător,
Dr. hab., conf. Aculina ARICI



LȘ

Președinte
al Comitetului Sindical al
Institutului de Chimie,
doctor în chimie
Vadim DRUȚA



LȘ

Contract-tip individual de muncă
înregistrat sub **nr.**

din _____

denumirea organizației, instituției, adresa juridică,

în persoana **Directorului**

funcția, numele, prenumele

(în continuare - Angajatorul) pe de o parte, și _____
domiciliat /ă _____,

titular al buletinului de identitate seria _____ nr. _____, eliberat de _____ la data de _____ (în
continuare - Salariatul), pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii nr. 154-
XV din 28 martie 2003, art.152 – 155 ale Codului cu privire la Știință și Inovare al Republicii Moldova nr.259-XV
din 15.07.04 au încheiat prezentul contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor clauze.

Titlul I. Dispoziții generale

1. Denumirea funcției în care este angajat salariatul _____
2. Locul de muncă _____ subdiviziunea _____
3. Munca este: a) de bază b) prin cumul

În cadrul proiectului: _____

4. Durata contractului _____, de la date de _____
(nedeterminată, determinată (cu indicarea termenului))

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

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

7. Clauze specifice _____
mobilitate, confidențialitate

8. Condițiile de retribuire a muncii:

- categoria de salarizare _____
- salariul lunar de funcție _____
- supliment lunar pentru _____
- spor lunar pentru grad științific _____
- spor lunar pentru eficiență și intensitate a muncii _____
- spor lunar pentru vechime în muncă _____
- spor lunar pentru cunoașterea limbilor _____
- spor lunar pentru „Om emerit” _____
- supliment lunar pentru condiții nocive _____
- plata lunară pentru lucru în timp de noapte _____
- plata lunară pentru lucru la sărbători și în zilele de odihnă _____

9. Regimul de muncă: **zilnic de la _____ până la _____**
zile de odihnă – sâmbăta și duminica.

10. Durata concediului de odihnă anual (de bază și suplimentar) se stabilește conform art. 299 și 300 ale
Codului muncii pentru toți angajații și conform Contractului colectiv de muncă al Institutului de Chimie pe anii
2021-2025 pentru angajații – membri de sindicat.

11. Locul de muncă _____ va fi dotat ținând cont de alocațiile bugetare prevăzute pentru acest
scop.

12. Salariatul are dreptul:

- a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă prezentul contract individual de muncă în condițiile legii;
- b) să examineze probleme și să ia decizii în limitele împuternicirilor sale;
- c) să efectueze activitate științifică, didactică și de creație;
- d) să beneficieze de asigurare socială obligatorie în condițiile legii;
- e) să beneficieze de asistență medicală în condițiile legii;
- f) să beneficieze de acces la sursele de informare și documentare, conform legislației în vigoare;
- g) să fie recunoscut ca autor sau coautor al produsului intelectual obținut prin activitate;
- h) să solicite, cu sprijinul organizației, brevete pentru rezultatele originale ale activității sale;
- i) să beneficieze de rezultatele activității sale științifice, de premii și de alte recompense pentru astfel de rezultate;
- î) să participe la manifestări, concursuri și colaborări științifice naționale și internaționale, la alte acțiuni științifice;

- j) să utilizeze baza tehnico-materială a organizației pentru îndeplinirea obligațiilor profesionale;
- k) să propună spre aplicare idei inovatoare;
- l) să fie membru al organizațiilor (asociațiilor) obștești naționale și internaționale, conform legislației în vigoare;
- m) să participe la elaborarea concepțiilor și politicilor în sfera științei și inovării;
- n) să se producă, la solicitare, în calitate de expert, de referent, de consultant, de membru al consiliului științific specializat și al comisiilor de acreditare, de atestare etc.;
- o) să beneficieze, în semn de apreciere a meritelor sale de către stat și societate, de titluri onorifice pentru contribuția sa adusă la dezvoltarea științei și inovării, la pregătirea de cadre științifice de înaltă calificare și pentru aplicarea rezultatelor muncii sale în economia națională;
- p) să participe la concursuri pentru a fi promovat în funcții științifice și administrative;
- r) să practice activitate didactică în instituții de învățământ superior, în funcții titulare, în bază de concurs;
- s) să efectueze alte acțiuni legale pentru a atinge scopul cercetărilor științifice
- ș) să beneficieze și de alte drepturi prevăzute de Codul muncii, Regulamentului intern.

13. Salariatul este obligat:

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

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

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

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

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

Titlul II. Modificarea contractului individual de muncă

16. Prezentul contract individual de muncă poate fi modificat și completat numai printr-un acord suplimentar, semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

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

18. Salariatul trebuie să fie preavizat în scris despre necesitatea modificării contractului conform pct. 17 cu cel puțin 2 luni înainte.

19. Transferarea, delegarea sau detașarea salariatului are loc în strictă conformitate cu prevederile Codului muncii.

Titlul III. Suspendarea contractului individual de muncă

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

Titlul IV. Încetarea contractului individual de muncă

21. Prezentul contract individual de muncă încetează în condițiile prevăzute de Codul muncii.

Titlul V. Dispoziții finale

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

23. Părțile poartă răspundere pentru nerespectarea clauzelor prezentului contract individual de muncă în conformitate cu Codul muncii și alte acte normative.

24. Litigiile dintre părți se soluționează în conformitate cu modul stabilit de legislația în vigoare.

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

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

27. Prezentul contract individual de muncă este întocmit în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

Angajatorul

Salariatul

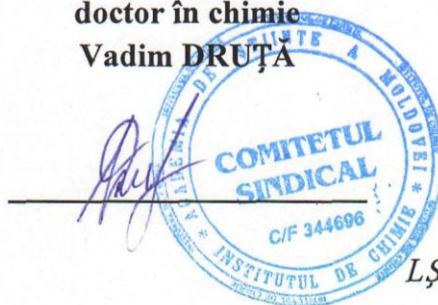
LȘ

**Director
al Institutului de Chimie,
doctor habilitat în chimie,
conferențiar cercetător,
Dr. hab., conf. Aculina ARICI**



LȘ

**Președinte
al Comitetului Sindical al
Institutului de Chimie,
doctor în chimie
Vadim DRUȚA**




LȘ



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

Nr.	Nr. grupei de bază sau codul ocupației	Denumirea grupei de bază sau a ocupației
1.	11897	Conducător auto (șofer)
2.	962911 (962908)	Paznic (portar)
3.	311605	Laborant de analiză chimică

Director
al Institutului de Chimie,
doctor habilitat în chimie,
conferențiar cercetător,
Dr. hab., conf. Aculina ARICI

Președinte
al Comitetului Sindical al
Institutului de Chimie,
doctor în chimie
Vadim DRUȚĂ



LȘ

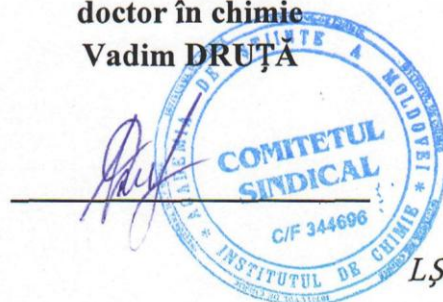
**Durata concediului de odihnă anual
al salariaților membri de sindicat ai Institutului de Chimie**

Denumirea funcției	Concediu de bază / zile calendaristice	Concediu suplimentar conform art. 53 (a) al CCM / zile calendar.	Concediu suplimentar conform art. 53 (b) sau (c) al CCM / zile calendar.
1	2	3	
1. Aparatul administrativ în institute de cercetare: Director, director adjunct pentru activitate științifică, secretar științific, șef centru cercetare, șef laborator cercetare, director adjunct pe probleme de gospodărie.	Conform titlului științific deținut	7	7
2. Serviciul finanțe și contabilitate: Contabil șef, economist principal, contabil.	28	7	7
3. Personal științific:			
- cu titlu științific doctor habilitat	42	7	7
- cu titlu științific doctor în științe	36	7	7
- fără titlu științific	30	7	7
4. Serviciul personal, juridic, cancelaria, protecția muncii: Inspector serviciu personal, jurist, inspector securitate și sănătate în muncă, secretar.	28	7	7
5. Serviciul de deservire și gospodărire: inginer, șofer (conducător auto), șef depozit, electrician, lăcătuș, operator la epurarea specială a apei, îngrijitor a încăperilor de producție și serviciu.	28	7	7
6. Serviciul de deservire: portar, curățitor de teritorii, măturător, tâmplar, muncitor necalificat, lucrător auxiliar.	28	-	-

Director
al Institutului de Chimie,
doctor habilitat în chimie,
conferențiar cercetător,
Dr. hab., conf. Aculina ARICU



Președinte
al Comitetului Sindical al
Institutului de Chimie,
doctor în chimie
Vadim DRUȚA



LȘ

LISTA

profesiunilor și funcțiilor, exercitarea cărora impune acordarea lunară gratuită de substanțe igienico-sanitare, alimentație de protecție, preparate vitaminoase și dermatologice

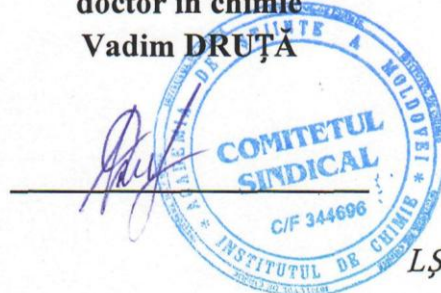
Nr. d/o	Profesiuni, funcții	Substanțe igienico-sanitare (săpun lichid gr.)	Produse lactate	Substanțe vitaminoase (prescripția medicului)	Substanțe dermatologice
1.	Îngrijitoare încăperi	400			+
2.	Curățitor de teritoriu	400			
3.	Lăcătuș tehnică sanitară	400	500		+
4.	Electrician	300		*	
5.	Tâmplar	300			
6.	Lucrător pentru deservirea și reparația curentă a clădirii	300			
7.	Colaboratori științifici și laboranți de toate tipurile	400	500	*	+
8.	Conducător auto / șofer	400			
9.	Efectuarea lucrărilor cu solvenți organici, cu săruri ale metalelor grele, cu acizi și cu baze tari etc.	400	500	*	

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

Director
al Institutului de Chimie,
doctor habilitat în chimie,
conferențiar cercetător,
Dr. hab., conf. Aculina ARICI



Președinte
al Comitetului Sindical al
Institutului de Chimie,
doctor în chimie
Vadim DRUȚA



LS

LISTA-TIP
a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare
pentru care salariaților Institutului de Chimie li se stabilesc sporuri de compensare

Nr d/o	Locul de muncă și denumirea funcției	Codul conform H.G. 1487 din 31.12.2004	Denumirea lucrărilor cu condiții nocive	Concediu suplimentar, zile calendaristice	Durata redusă a săptămânii de muncă, zile calendaristice	Numărul de puncte pentru gradul de nocivitate	Mărimea sporului de compensare în lei
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Laborator de cercetare: șef laborator, personal științific, inginer, laborant.	K.73.A.017	Efectuarea lucrărilor de analiză, sinteză, prelucrare, ambalare, turnare, operațiilor de încărcare-descărcare etc. cu utilizarea substanțelor chimice nocive cu gradul 2-4 de pericol.	7	35	0,5 –6,0	100-140
		K.73.A..025	Lucrările cu utilizarea reactivelor chimice și cu depozitarea (păstrarea) lor	7	35	0,5 –6,0	100-140
		K.73.A..026	Lucrările cu utilizarea substanțelor chimice toxice	7	35	0,5 –6,0	100-140
		K.73.A..038	Lucrările legate de spălătul manual al veselei, al utilajului tehnologic cu utilizarea acizilor, alcaliilor și altor substanțe chimice.	7	35	0,5 –6,0	100-140
		K.73.A.049	Lucrul la instalațiile de frecvență înaltă și supraînaltă	7	35	0,5 –6,0	100-140
		K.73.A.051	Lucrul la monitoarele mașinilor electrice de calcul, computere, aparate de multiplicare	7	35	0,5 –6,0	100-140
		K.73.A.061	Sinteza unor noi compuși cu utilizarea utilizarea substanțelor toxice cu gradul 2-4 de pericol	7	35	0,5 –6,0	100-140
		K.73.B.012	Reglarea, probarea și exploatarea laserilor de clasa 2 -4. Probarea și exploatare sistemelor optice cu utilizarea laserilor de clasa 2	7	35	0,5 –6,0	100-140
		K.73.B.009	Lucrul cu gaze lichifiate și comprimate (temperature joasă). Radiație electromagnetică	7	35	0,5 –6,0	100-140
		K.73.A.059	Lucrări la aparatul de analiză termică (temperature înaltă)	7	35	0,5 –6,0	100-140

2.	Subdiviziuni de deservire a științei/ Contabil, economist, jurist, inspector de toate tipurile, șef cancelarie, inginer, traducător	K.73.A.051	Lucrul la monitoarele mașinilor electrice de calcul, computere, aparate de multiplicare	7	35	0,5 –6,0	100-140
3.	Atelier de Lăcătușărie și Strungărie: Strungar, frezor, lăcătuș	K.73.A.057	Prelucrarea metalului prin tăiere la agregate pentru prelucrarea metalelor	7	35	2,1 – 4,0	100
4.	Deservirea tehnică- gospodărească a Blocului administrativ șef serviciu, adjuncții, inginer coordinator, lăcătuș la tehnica sanitară; sudor ; electromontor	DJ.28.A.156	Operațiile de control la executarea lucrărilor prevăzute în prezentul compartiment al Listei-tip	7	35	2,1 – 4,0	100
		DJ.28.B.034	Operațiile de control la executarea lucrărilor prevăzute în prezentul compartiment al Listei-tip	7	35	2,1 – 4,0	100
		DJ.28.A.134	Sudarea electrică la mașinile automate și semiautomate de sudat și sudarea manuală	7	35	2,1 – 4,0	100
		E.40.A.012	Efectuarea încercărilor și măsurărilor parametrilor utilajului electric al stațiilor electrice, rețelelor electrice și al instalațiilor de distribuție exterioară	7	35	0,5 –6,0	100-140
		E.41.A.013	Evacuarea nămolului la instalațiile de canalizare	7	35	2,1 – 4,0	100
		E.41.A.017	Lucrări de remediere și reconstrucție la deservirea rețelelor și instalațiilor de alimentare cu apă și canalizare	7	35	2,1 – 4,0	100
	Îngrijitor de încăperi de serviciu și laborator	K.73.A.009 K.73.B.001	Dereticarea încăperilor în care se execută lucrări prevăzute în compartimentul A al prezentei Listei-tip	7	35	0,5 – 2,0	100

Lista – tip de lucrări la locul de muncă este întocmită în conformitate cu prevederile Codului Muncii art.96, alin.(2), lit. C); alin(3), art.121, alin. (1) și (2); Hotărârilor Guvernului Republicii Moldova nr. 1487 din 31.12.2004 „Cu privire la aprobarea Listei-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilește sporuri și compensare; nr. 1335 din 10.10.2002 „Despre aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru munca prestată în condiții nefavorabile”; nr.152 din 19.02.2004 „Cu privire la cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile” modificată prin Hotărârea Guvernului nr. 782 din 04.07.2007 (anexa 3) cu privire la „Sporul de compensare pentru munca prestată în condițiile nefavorabile” :

Numărul de puncte în funcție de gradul de nocivitate, stabilit în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.1335 din 2002	Mărimea sporului, lei
0,5-2,0	100
2,1-4,0	120
4,1- 6,0	140

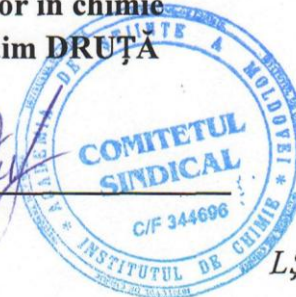
În cazul când o anumită lucrare (activitate) nu este indicată în prezentul Contract, compensațiile se acordă conform Listei – tip, aprobate prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.1487 din 31 decembrie 2004 după evaluarea locurilor de muncă permanent al salariaților.

**Director
al Institutului de Chimie,
doctor habilitat în chimie,
conferențiar cercetător,
Dr. hab., conf. Aculina ARICI**



LȘ

**Președinte
al Comitetului Sindical al
Institutului de Chimie,
doctor în chimie
Vadim DRUȚA**



LȘ

REGULAMENTUL

cu privire la condițiile de premiere și acordare a ajutorului material salariaților-membri de sindicat din cadrul Institutului de Chimie

Capitolul I

Dispoziții generale

1. Prezentul Regulament stabilește modul de premiere și acordarea ajutorului material salariaților din instituțiile de cercetare, conform prevederilor Convenției Colective de muncă pentru domeniul cercetării, anii 2021 – 2025 (nivel de ramură) și se acordă în limitele posibilităților financiare planificate.

2. Stimularea muncii personalului se efectuează în scopul cointeresării salariaților în sporirea eficienței și calității muncii, gradului de pregătire profesională, aplicării în muncă a rezultatelor științifice, a metodelor avansate de lucru, precum și pentru efectuarea unor lucrări de importanță majoră.

3 Premiile se acordă conform legislației în vigoare și modului stabilit de Guvern.

Capitolul II

Condițiile de acordare a premiilor unice

4. Premiera se efectuează conform totalurilor trimestriale, semestriale sau anuale de activitate a institutului, ținându-se cont de următoarele criterii:

- absența reclamațiilor întemeiate asupra activității profesionale din partea conducătorilor;
- realizarea planului de lucru etc.;
- introducerea și utilizarea în mod optim a resurselor; mijloacelor de cercetare
- dezvoltarea autoperfecționării în vederea asigurării performanței profesionale;

5. Premiul poate fi redus sau anulat salariaților în caz de:

- desfășurare a activității profesionale ineficiente;
- încălcare a disciplinei de muncă cu aplicarea sancțiunii disciplinare;
- comitere de către angajat a unei fapte imorale, incompatibile cu funcția deținută;
- încălcare gravă, repetată pe parcursul unui an, a Regulamentului intern al instituției.

6. Personalul 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 a institutului.

7. Cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate.

8. Premii unice pot fi acordate și drept măsuri de stimulare, dacă acestea sunt prevăzute în legi speciale.

Capitolul III

Condițiile de acordare a premiului anual

9. Personalul din unitățile bugetare poate beneficia de premiul anual pentru rezultatele activității în anul de gestiune, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv.

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

perioada termenului de validitate a sancțiunii disciplinare aplicate salariatului în anul de gestiune.

11. 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.

12. Modul de acordare a premiului anual se stabilește de Guvern.

Capitolul IV

Condiții de acordare a ajutorului material

13. Ajutorul material din contul organului sindical se acordă membrilor de sindicat, în caz de:

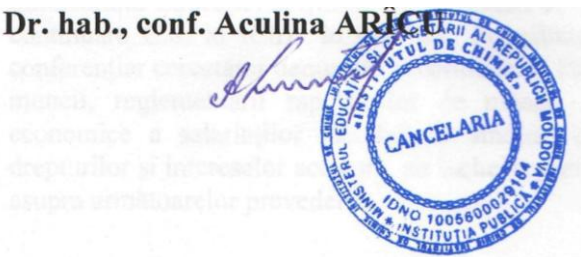
- tratament costisitor și îndelungat;
- dezabilitate;
- situație materială gravă;
- deces sau decesul rudelor de gradul I;
- calamități naturale, incendii.

14. Drept temei pentru examinarea subiectului privind acordarea ajutorului material, servesc:

- cererea personală;
- adeverința cu privire la daunele provocate de calamitate/incendiu,
- alte certificate și documente confirmatoare.

15. Ajutorul material din contul organului sindical se acordă salariaților - membri de sindicat, în conformitate cu regulamentele aprobate de FSEȘ.

Director
al Institutului de Chimie,
doctor habilitat în chimie,
conferențiar cercetător,
Dr. hab., conf. Aculina ARICI



Președinte
al Comitetului Sindical al
Institutului de Chimie,
doctor în chimie
Vadim DRUȚA

