Consiliul Raional Șoldănești

Președinta raionului Șoldănești



Organizația Sindicală primară a
Consiliului raional Șoldănești
Președinta Comitetului sindical

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ
pe anii 2026 – 2030

or.Șoldănești-2026

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

PE ANII 2026 -2030

Încheiat între administraţia Consiliului Raional Şoldăneşti
şi Organizaţia sindicală primară a Consiliului Raional Şoldăneşti

Părţile contractante

Consiliul Raional Şoldăneşti, reprezentat de doamna **Aliona Pînzari**, preşedinta raionului Şoldăneşti , denumit în continuare „Angajator" şi Organizaţia sindicală primară a Consiliului Raional, reprezentat de preşedinta comitetului sindical, dna. **Bliuc Svetlana**, denumit în continuare „Sindicat" , în scopul asigurării protecţiei social-economice a salariaţilor,respectării drepturilor şi intereselor legale atît a salariaţilor,cît şi ale angajatorului, precum şi în vederea promovării parteneriatului social la nivel de unitate, şi este elaborat în conformitate cu prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova aprobat prin Legea nr.154-XV din 28.03.2003 cu modificările şi completările ulterioare,Legea sindicatelor nr.1129-XIV din 07 iulie 2000 şi Legea nr.270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar cu modificările şi completările ulterioare,au încheiat prezentul Contract colectiv de muncă,convenind asupra următoarelor:

I. Dispoziţii generale

Prevederile Contractului Colectiv de Muncă cuprind angajamentele asumate de „Angajator" şi „Sindicat" cu privire la condiţiile de muncă ale salariaţilor, protecţia lor socială suplimentară, alte drepturi şi garanţii sociale.

Fiecare din părţile semnatare ale prezentului Contract sunt în drept să înainteze în perioada de acţiune propuneri de modificări şi completări, acestea ne înpiedicînd îndeplinirea angajamentelor deja asumate.

Orice iniţiativă de modificare sau completare se aduce la cunoştinţa celeilalte părţi cu cel puţin 3 luni pînă la data propusă pentru începerea negocierilor.

Pe durata de validitate a prezentului Contract colectiv de muncă,cu condiţia realizării lui, "Sindicatul" se va abţine de la declararea grevelor, iar "Angajatorul de la concedierea în masă a salariaţilor.

În cazul în care vor interveni reglementări legale mai favorabile decît drepturile ce decurg din prezentul Contract, acestea vor face parte de drept din contract.

Prezentul Contract colectiv de muncă se încheie pe o perioadă de 5 ani şi întră în vigoare din momentul semnării de către părţi.

La expirarea termenului prezentului Contract colectiv de muncă, acesta va continua să-şi producă efectele pînă la momentul încheerii unui nou contract sau pînă cînd părţile nu vor decide asupra prelungirii acestuia.

II. Obligaţiile părţilor

„Angajatorul" îşi asumă obligaţiile:
- să respecte legislaţia în vigoare, inclusiv cu privire la angajare,salarizare,protecţia muncii, garanţiile minime privind demisia şi concedierea salariatului,reciclarea cadrelor;
- să respecte condiţiile raportului de serviciu şi după caz contractul individual de muncă;
-să păstreze salariul mediu şi să permită salariaţilor-membri de sindicat să participe la învăţămîntul sindical, seminare, congres şi conferinţe convocate de sindicate după caz;
- să achite integral tarifele contribuţiilor de asigurări sociale de stat obligatorii, inclusiv şi cea individuală,precum şi primele de asigurare obligatorie de asistenţă medicală în conformitate cu legislaţia în vigoare;

„Sindicatul" îşi asumă obligaţiile:
- să protejeze eficient drepturile şi interesele salariaţilor;
- să informeze la angajare,salariatul despre existenţa contractului colectiv de muncă;
- să acorde ajutor metodic cu privire la legislaţia muncii;
- să examineze şi soluţioneze propunerile, revendicările înaintate de către membrii de sindicat;
- să coordoneze cu „Angajatorul" eliberarea biletelor de tratament şi de odihnă a copiilor pentru membrii de sindicat.

III. Timpul de muncă

Începerea şi sfîrşitul programului zinic de lucru se stabilesc prin regulamentul intern al unităţii, aprobat de „Angajator" cu consultarea „Sindicatului".
Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, 5 zile pe săptămînă.
Începutul lucrului este la orele 8,00, sfîrşitul zilei de lucru la orele17,00.
Pentru paznici, durata zilnică a timpului de muncă este de 12 ore care este urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.
Pauza de masă este de 60 minute, de la ora 12 pînă la ora 13.

Durata muncii salariaţilor în ziua de vineri înaintea zilelor de sărbătoare nelucrătoare-Paşte şi Paştele Blajinilor, precum şi în ajunul sărbătorilor nelucrătoare-Naşterea lui Isus Hristos şi Hramul localităţii se reduce cu 3 ore, iar în ajunul celorlalte zile de sărbătoare nelucrătoare se va reduce cu 2 ore .

IV. Timpul de odihnă

Programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se va face de către „Angajator",de comun acord cu „Sindicatul" cu cel puţin două săptămîni înainte de sfîrşitul fiecărui an calendaristic.

Funcţionarilor publici li se va acorda concediu de odihnă anual plătit,cu o durată de 35 zile calendaristice, cu excepţia zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

În cazul în care vechimea în serviciul public depăşeşte 5;10 şi 15 ani, concediul de odihnă anual plătit se va mări cu 3; 5 şi respectiv 7 zile calendaristice.
Personalul care efectuiază deservirea tehnică ce asigură funcţionarea autorităţii

publice li se va acorda anual concediu de odihnă plătit cu o durată de 28 zile calendaristice, cu excepţia zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

Personalul de conducere şi de specialitate, munca cărora implică efort psiho-emoţional sporit, angajaţii cu locurile de muncă cu condiţii nocive li se va acorda concediu de odihnă suplimentar anual plătit de pînă la 7 zile calendaristice în conformitate cu art.9 din Convenţia colectivă de nivel naţional nr.2/2004 . Concediul suplimentar plătit se cumulează la concediul de odihnă anual. Lista cu privire la funcţia şi numărul de zile care se va acorda se anexează **(anexa nr.1)**.

Tatăl copilului nou-născut va beneficia de dreptul la un concediu paternal cu o durată de 3 zile calendaristice,cu menţinerea salariului mediu. Concediul paternal se acordă în primele 56 de zile de la naşterea copilului,în baza unei cereri scrise a salariatului şi prezentarea actelor necesare.

Unui dintre părinţii care au 2 şi mai mulţi copii în vîrstă de pînă la 14 ani sau un copil invalid li se va acorda un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

Concediul suplimentar plătit se cumulează la concediu de odihnă anual,sau se va acorda separat la cererea scrisă a salariatului.

Divizarea concediului de odihnă anual în părţi se va face cu acordul scris al salariatului. Una dintre părţi va avea durata de cel puţin 14 zile calendaristice.

Această interdicţie nu se va aplica la acordarea zilelor de concedii-restanţă.

Zilele de concedii-restante se vor acorda la cererea scrisă a salariatului şi cu acordul părţilor sau vor fi alipite la concediile anuale.

Salariatul va fi prevenit în formă scrisă despre data începerii concediului de odihnă plătit cu 2 săptămîni înainte.

Indemnizaţia de concediu se va plăti cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu.

În cazul unor evenimente familiale,salariaţii vor beneficia la prezentarea documentelor justificative, de concedii suplimentare plătite după cum urmează, **(anexa nr.2).**

Aceste zile vor fi acordate strict în timpul survenirii evenimentului respectiv şi nu pot fi transferate în altă perioadă a anului. În cazul în care salariatul se află în concediu anual, de studii, medical - aceste zile de concediu nu se vor acorda.

Salariatul va fi rechemat din concediul de odihnă anual prin dispoziţia „Angajatorului" doar în situaţii de serviciu neprevăzute şi numai cu acordul scris al salariatului.

Funcţionarilor publici, din motive familiale şi din alte motive întemeiate li se va acorda cu consemţămîntul „Angajatorului", la cerere, concediu neplătit, cu o durată de pînă la 60 de zile calendaristice în decursul unui an. Concediul neplătit se va acorda în modul stabilit de legislaţia în vigoare.

V. Salarizarea ,alte drepturi băneşti

Remunerarea muncii salariaţilor se efectuiază în raport direct cu cantitatea, calificarea, competenţa profesională, complexitatea lucrărilor ce revin postului ocupat, conform legislaţiei în vigoare;

Responsabil pentru plata corectă a muncii salariaţilor este „Angajatorul";

Plata salariului se va efectua lunar în perioada 05-15 a fiecărei luni pentru luna precedentă;

„Angajatorul" informează în scris lunar fiecare salariat despre părţile componente ale salariului, temeiurile reţinerilor efectuate, despre suma totală calculată.

Angajaţii consiliului raional pot beneficia de premii unice cu prilejul jubileelor, sărbătorilor profesionale, care se plătesc din contul economiei mijloacelor pentru retribuirea muncii alocate pe anul respectiv.

Cuantumul premiului nu va depăşi salariul de funcţie al salariatului premiat.

Actele administrative, emise lunar de către conducător, cu privire la acordarea sporului cu caracter specific sau a sporului pentru performanţă se va coordona în prealabil cu „Sindicatul".

VI. Securitatea şi sănătatea în muncă

„Angajatorul" are obligaţia de a lua măsuri necesare pentru asigurarea unor condiţii normale de lucru în scopul reducerii nocivităţilor, prevenirii accidentelor de muncă,conform Legii Securităţii şi sănătăţii în Muncă nr.186-XVI din 10 iulie 2008 şi cerinţelor minime de securitate şi sănătate la locul de muncă,aprobate prin Hotărîrea Guvernului nr.525 din 08 iunie 2010..

În acest context şi în conformitate cu prevederile art.16 din Legea Securităţii şi Sănătăţii în Muncă la nivelul unităţii se va constitui Comitetul pentru Securitate şi Sănătate în Muncă (CSSM) care activează în baza Regulamentului de organizare şi funcţionare a Comitetelor pentru Securitate şi Sănătate în Muncă.

Atestarea locurilor de muncă din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă se va efectua nu mai rar decît o dată la 5 ani.

Pentru munca prestată în condiţii nefavorabile se va plăti spor la salariu în conformitate cu prevederile legislaţiei în vigoare..

VII. Disciplina muncii

Disciplina de muncă se asigură în unitate prin crearea de către „Angajator" a condiţiilor economice, sociale, juridice şi organizatorice necesare prestării unei munci de înaltă productivitate, prin formarea unei atitudini conştiente faţă de muncă,prin aplicarea de stimulări şi recompense pentru munca conştiincioasă, precum şi de sancţiuni în caz de comitere a unor abateri disciplinare.

Pentru exercitarea a atribuţiilor, spirit activ şi de iniţiativă, muncă îndelungată şi ireproşabilă şi pentru alte realizări în muncă „Angajatorul" va aplica următoarele încurajări: mulţumiri; premii; diplome de onoare.

Pentru încălcarea disciplinei de muncă, executarea necorespunzătoare a atribuţiilor de serviciu „Angajatorul" aplică următoarele sancţiuni disciplinare: avertisment; mustrare; mustrare aspră; concediere (doar în cazurile prevăzute de Codul Muncii al R.Moldova)

Se interzice aplicarea amenzilor pentru încălcarea disciplinei de muncă

Pentru aceeaşi abatere disciplinară nu se va aplica decît o singură sancţiune.

Stimulările pentru succese în muncă precum şi sancţiunile disciplinare aplicate salariaţilor vor fi coordonate cu „Sindicatul".

Termenul de validitate a sancţiunii disciplinare va fi de 6 luni din ziua aplicării şi va fi coordonat cu „Sindicatul"

VIII. Formarea profesională

„Angajatorul" creează condiţii necesare pentru formarea profesională a salariaţilor care se perfecţionează sau studiază în instituţii de învăţământ, fără scoatere din activitate.

„Angajatorul" va prevedea anual, de comun acord cu „Sindicatul",în partea de cheltuieli a bugetului,resurse financiare în mărime de 2% din fondul de salarizare pentru finanţarea procesului de dezvoltare profesională continuă a salariaţilor.

În comisia de evaluare a performanţelor profesionale ale funcţionarilor publici, în comisia de cercetare a accidentelor de muncă şi a cazurilor de contractare a bolilor profesionale, precum şi în alte comisii, în cadrul cărora se precaută chestiuni ce ţin de interesele salariaţilor se va include „Sindicatul".

IX.Alte garanţii sociale

Angajarea salariaţilor se va efectua în conformitate cu legislaţia în vigoare.

În caz de depunere a cererii de demisie de către salariat nu se va recurge la angajarea unui alt salariat pînă la expirarea a 7 zile calendaristice-perioadă în care salariatul are dreptul oricînd să-şi retragă cererea.

X. Dispoziţii finale

Contractul Colectiv de Muncă întră în vigoare la _____2026.

Anexele fac parte integrantă a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

Iniţierea negocierii în vederea încheierii unui nou Contract sau prolongării acestuia se va face cu 3 luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentului Contract Colectiv de Muncă.

În cazul cînd nici una dintre pîrţi n-a denunţat prezentul contract în vederea prolongării lui sau în cazul nesemnării altuia,acesta continuă să-şi producă efectele pînă la încheierea unui nou contract sau pînă cînd părţile vor decide prolongarea termenului de aplicare a acestuia.

La necesitate,prezentul Contract Colectiv de Muncă în perioada de acţiune a lui poate fi modificat şi completat.

În cazul unor eventuale conflicte colective sau litigii individuale de muncă se vor respecta procedeele legale de soluţionare a acestora.

Prezentul Contract Colectiv de Muncă conţine 7 pagini dactilografiate.

„Angajatorul"
A.Pînzari

„Sindicatul"
S.Bliuc

Anexa nr.1
La Contractul Colectiv de Muncă

Lista
Funcţiilor Consiliului raional Şoldăneşti
şi durata concretă a concediului suplimentar plătit

1.Preşedintele raionului	-7 zile calendaristice
2.Vicepreşedintele raionului	-7 zile calendaristice
3.Secretarul Consiliului raional	-7 zile calendaristice
4.Contabil-şef	-7 zile calendaristice
5.Şef de Direcţie	-7 zile calendaristice
6.Şef de Secţie	-7 zile calendaristice
7.Şef de Serviciu	-7 zile calendaristice
8.Specialist principal	-7 zile calendaristice
9.Specialist superior	-7 zile calendaristice
10.Specialist	-7 zile calendaristice
11.Conducător auto	-5 zile calendaristice
12.Personal pentru deservirea tehnică	-3 zile calendaristice

Anexa nr.2
La Contractul Colectiv de Muncă

Durata concediilor suplimentare în cazul unor evenimente familiale

-căsătoria salariatului sau căsătoria unui copil al salariatului - 3 zile lucrătoare

-decesul părinţilor,soţului (soţiei), copilului - 3 zile lucrătoare

-decesul bunеilor,fraţilor,surorilor,socrilor - 3 zile lucrătoare

-În caz de necesitate de a se deplasa (la înmormîntare) peste hotarele Republicii Moldova - 5 zile lucrătoare

-părinţilor care au copii în clasele I-IV - prima zi la începutul anului şcolar şi ultima zi a anului şcolar ;

-încorporarea în rîndurile Armatei Naţionale a membrilor familiei -1 zi lucrătoare

Aceste zile vor fi acordate strict în timpul survenirii evenimentului şi nu pot fi transferate în altă perioadă a anului