

Institutul de Genetică, Fiziologie și
Protecție a Plantelor

Director Larisa Andronic, dr.hab., conf. cercet.



Comitetul Sindical al Institutului de Genetică,
Fiziologie și Protecție a Plantelor

Președinte Zinaida Balmuș, dr., conf. cercet.



Revizia 01 din 3 iunie 2022

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

al IP Institutul de Genetică, Fiziologie și Protecție a Plantelor

(IGFPP)

pentru anii 2019 - 2024

PREAMBUL

Prezentul Contract Colectiv de muncă este încheiat conform prevederilor Codului Muncii al Republicii Moldova (CM RM) (Legea nr.154-XV din 28.03.2003), Codului cu privire la știință și inovare al Republicii Moldova (Legea nr.259-XV din 15.07.2004, republicată), Legii privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar (nr.270 din 23.11.2018), Legii Sindicatelor (nr.1129-XIV din 07.07.2000), Convențiilor Colective (nivel național și ramural), Hotărârea Guvernului nr.1231 din 12.12.2018, Statutului Instituției Publice Institutul de Genetică, Fiziologie și Protecție a Plantelor (IP IGFPP, în continuare Institut) și Regulamentului IP IGFPP.

Părțile contractante:

Angajatorul: IP Institutul de Genetică, Fiziologie și Protecție a Plantelor (IP IGFPP), reprezentat de directorul Institutului.

Salariații: reprezentați de Comitetul Sindical al Institutului de Genetică, Fiziologie și Protecție a Plantelor (în continuare Comitetul Sindical), călăuzindu-se de prevederile legislative, au convenit asupra următoarelor:

Capitolul I DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Prezentul Contract Colectiv de muncă este un act juridic, care reglementează raporturile de muncă și garantează respectarea drepturilor și intereselor social-economice ale salariaților IP IGFPP.

Art.2. Contractul Colectiv de muncă reglementează drepturile și obligațiile ce revin părților contractante, în scopul promovării relațiilor de muncă echitabile, asigurării protecției sociale a salariaților Institutului, diminuării sau excluderii conflictelor colective de muncă. Prin Contractul Colectiv de muncă se stabilesc modul de organizare și retribuire a muncii salariaților, mecanismele îmbunătățirii condițiilor de muncă și a securității și sănătății în muncă a salariaților, asigurarea socială și alte drepturi în conformitate cu legislația în vigoare (art.31 CM RM).

Art.3. Prin conflicte colective de muncă se înțeleg divergențele nesoluționate dintre reprezentanții Comitetului Sindical și reprezentanții Angajatorului, privind stabilirea și modificarea condițiilor de muncă (inclusiv a salariului); purtarea negocierilor colective, încheierea, modificarea și executarea Contractului Colectiv de muncă, privind refuzul Angajatorului de a lua în considerare poziția reprezentanților Comitetului Sindical în procesul adoptării deciziilor ce conțin norme ale dreptului muncii, precum și divergențele referitoare la interesele economice, sociale, profesionale și culturale ale salariaților (art.357(1) CM RM).

Art.4. Soluționarea conflictelor colective de muncă se examinează în cadrul




Comisiei de conciliere, care se constituie dintr-un număr egal de reprezentanți ai părților conflictului, la inițiativa uneia din ele și se convoacă ad hoc, ori de câte ori apare un conflict colectiv de muncă (art.359 CM RM). Revendicările salariaților sunt înaintate Angajatorului în formă scrisă și trebuie să fie motivate și să conțină referiri concrete la normele încălcate ale legislației în vigoare. Dezbaterile comisiei de conciliere sunt consemnate într-un proces-verbal întocmit în 2 sau mai multe exemplare, după caz, în care se vor indica măsurile generale sau parțiale de soluționare a conflictului, asupra cărora au convenit părțile.

Art.5. Angajatorul recunoaște Comitetul Sindical în calitate de reprezentant al salariaților și va acorda întregul său sprijin pentru îndeplinirea sarcinilor statutare ale sindicatului, inclusiv controlul executării clauzelor Contractului Colectiv de muncă.

Art.6. Comitetul Sindical recunoaște responsabilitatea exclusivă a Angajatorului în planificarea, organizarea și desfășurarea activității științifice și de gestionare a Institutului.

Art.7. Contractul Colectiv de muncă intră în vigoare din data semnării de către părți (art.33 CM RM) cu durata acțiunii de 5 ani.

Art.8. La încheierea mandatului Comitetului Sindical al Institutului, Angajatorul organizează adunarea generală sau conferința colectivului de muncă, la care directorul prezintă raportul despre executarea clauzelor Contractului Colectiv de Muncă, iar președintele Comitetului Sindical – coraportul.

Capitolul II

PARTENERIATUL SOCIAL ȘI ORGANIZAREA MUNCII

Art.9. Parteneriatul social reprezintă un sistem de raporturi stabilite între salariați, reprezentați de Comitetul Sindical și Angajator, reprezentat de director, în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților. În acest scop se creează Comisia pentru dialog social „angajator – salariați” (art.25 CM RM), care își reglementează activitatea în baza *Regulamentului-tip privind organizarea și funcționarea Comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”*, aprobat prin Hotărârea nr.9 din 18.05.2007 a Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective.

Art.10. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin, că sunt parteneri egali în drepturi, independenți la elaborarea, negocierea Contractului Colectiv de muncă și se obligă să respecte clauzele contractuale. Părțile vor negocia doar drepturile și garanțiile de muncă suplimentare (mai avantajoase), la cele prevăzute de Codul Muncii, Convențiile Colective de muncă și alte acte normative.

Art.11. Dacă, în decurs de 3 luni din ziua derulării negocierilor, nu s-a ajuns la o înțelegere asupra unor prevederi ale proiectului Contractului Colectiv de muncă, părțile sunt obligate să semneze contractul doar pentru clauzele




coordonate, întocmind, concomitent, un proces-verbal asupra divergențelor existente. Divergențele nesoluționate vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se vor soluționa în conformitate cu prevederile legislative (art.32 CM RM).

Angajatorul

Art.12. Pentru asigurarea finanțării programelor de cercetare, Angajatorul va lua toate măsurile pentru obținerea sumelor necesare din bugetul statului și din alte surse de finanțare prin înaintarea cererilor de proiect pentru concursul programelor anunțate de Agenția Națională pentru Cercetare și Dezvoltare (ANCD) sau concursurilor internaționale.

Art.13. În cadrul raporturilor de muncă Angajatorul se bazează pe principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă (art.8(1) CM RM).

Art.14. Angajatorul are dreptul (art.10(1) CM RM):

- a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații în modul și în condițiile stabilite de Codul Muncii și de alte acte normative;
- b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile Institutului;
- c) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;
- d) să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de Codul Muncii, alte acte normative și Regulamentul IP IGFPP;
- e) să emită acte normative (regulamente, dispoziții, ordine) la nivel de Institut.

Art.15. Angajatorul este obligat (art.10(2) CM RM):

- a) să respecte legile și alte acte normative, clauzele Contractului Colectiv de muncă și ale convențiilor colective;
- b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;
- c) să acorde salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;
- d) să asigure salariaților condițiile de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă;
- e) să asigure salariații cu utilaj, instrumente, documentație tehnică și alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- f) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare și formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;
- g) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere;

- h) să asigure condiții egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale;
- i) să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților;
- j) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;
- k) să plătească integral salariul în termenele stabilite de Codul Muncii, Contractul Colectiv de muncă și de contractele individuale de muncă;
- l) să poarte negocieri colective și să încheie Contractul Colectiv de muncă în modul stabilit de Codul Muncii;
- m) să furnizeze Comitetului Sindical informația completă și veridică necesară încheierii Contractului Colectiv de muncă și controlului asupra îndeplinirii lui;
- n) să îndeplinească la timp prescripțiile organelor de stat de supraveghere și control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii;
- o) să examineze sesizările salariaților și ale Comitetului Sindical privind încălcările actelor legislative și ale altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege;
- p) să creeze condiții pentru participarea salariaților la administrarea Institutului în modul stabilit de Codul Muncii și de alte acte normative;
- q) să asigure salariaților condițiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligațiilor lor de muncă;
- r) să efectueze asigurarea socială și medicală obligatorie a salariaților în modul prevăzut de legislația în vigoare;
- s) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul Muncii și de alte acte normative;
- t) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul Muncii, alte acte normative, dispozițiile fondatorului, Contractul Colectiv și cel individual de muncă.

Art.16. Angajatorul este obligat să elibereze gratuit salariatului în termen de 3 zile lucrătoare, la cererea lui scrisă, un certificat cu privire la munca în cadrul Institutului, în care urmează să se indice specialitatea, calificarea, funcția, durata muncii și cuantumul salariului (art.67 CM RM).

Salariații

Art.17. Salariatul are dreptul (art.9(1) CM RM):

- a) la încheierea, modificarea, suspendarea și desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de Codul Muncii;

- b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;
- c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de Contractul Colectiv de muncă și de convențiile colective;
- d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat;
- e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;
- f) la informarea deplină și veridică privind condițiile de activitate, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție;
- g) la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și privind alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile Codului Muncii;
- h) la adresare către Angajator, Comitetul Sindical, organele administrației publice centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;
- i) la formare profesională, reciclare și perfecționare în conformitate cu Codul Muncii și cu alte acte normative;
- j) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- k) la participare în administrarea Institutului în formele prevăzute de art.42 CM RM;
- l) la purtare de negocieri colective și încheiere a Contractului Colectiv de muncă, în mod direct sau prin Comitetul Sindical sau reprezentanții săi, la informare privind executarea Contractului Colectiv de muncă;
- m) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;
- n) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de CM RM și de alte acte normative;
- o) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de CM RM și de alte acte normative;
- p) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.

Art.18. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin Codul Muncii. Orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă (art.9(1¹) CM RM).

Art.19. Salariatul este obligat (art. 9(2) CM RM):

- a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;
- b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;
- c) să respecte cerințele reglementărilor de ordine internă a Regulamentului IP IGFPP;
- d) să respecte disciplina muncii;
- e) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;
- f) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;
- g) să respecte cerințele de securitate și sănătate în muncă;
- h) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile Institutului și ale altor salariați;
- i) să informeze de îndată Angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului Institutului;
- j) să informeze de îndată Angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența;
- k) să achite contribuțiile de asigurări sociale de stat obligatorii și primele de asigurare obligatorie de asistență medicală în modul stabilit;
- l) să îndeplinească alte obligații prevăzute de legislația în vigoare, de Contractul Colectiv de muncă, prevederile Statutului Institutului, precum și dispozițiile fondatorului, conducerii Institutului și indicațiile șefilor unităților structurale privind activitatea de muncă.

Art.20. Drepturile, obligațiile și responsabilitățile specifice cercetătorilor științifici sunt prevăzute în conformitate cu art.106 - 108 din Codul cu privire la Știință și Inovare al R.Moldova.

Art.21. La încheierea contractului individual de muncă se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială (art.47 CM RM).

Art.22. Anterior încheierii contractului individual de muncă, Angajatorul are obligația (art.48 CM RM) de a informa persoana care solicită angajarea cu privire la principalele clauze pe care le va cuprinde contractul individual de muncă (art.49(1) CM RM), întocmit în baza modelului adoptat de Convenția Colectivă (nivel național) nr.4 din 25 iulie 2005 și prezentat în Anexa 1.

Art.23. În baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți (art.56-58 CM RM), Angajatorul emite ordin de angajare, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă (art.65 CM RM).

Art.24. La angajarea salariatului Angajatorul este obligat:

- a) să-l pună la curent cu munca care i se încredințează, cu condițiile de muncă, cu drepturile și obligațiile sale;
- b) să-l familiarizeze cu tehnica securității, igiena muncii, măsurile de securitate antiincendiară și cu alte reguli de securitate și sănătate în muncă;
- c) să-i aducă la cunoștință Regulamentul IP IGFPP, Codul de etică și deontologie profesională al IGFPP și Contractul Colectiv de muncă.

Art.25. Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată (art.54(1) CM RM), dar poate fi încheiat și pe o perioadă determinată, ce nu depășește 5 ani (art.54(2) CM RM). Dacă în contractul individual de muncă nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată (art.54(3) CM RM).

Art.26. Contractul individual de muncă pe durată determinată, poate fi încheiat (art.55(1) CM RM) inclusiv în următoarele cazuri:

- cu persoanele pensionate, conform legislației în vigoare, pentru limită de vârstă ori vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă) și nu sunt încadrate în câmpul muncii - pe o perioadă de până la 2 ani (art.55 lit.f) CM RM), care, la expirare, poate fi prelungită de părți în condițiile art.54 alin.(2) și ale art.68 alin.(1) și alin.(2) lit.a);
- cu directorii adjuncți, secretarul științific, contabilul-șef și economistul-șef ai Institutului (art.55 lit i) CM RM);
- cu cercetătorii științifici (art.55 lit.g) CM RM), în baza rezultatelor concursului (art.297(1) CM RM).

Art.27. Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale salariatului, la încheierea contractului individual de muncă, acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul directorilor adjuncți, contabilului-șef, economistului-șef și personalului serviciilor de specialitate. În cazul angajării muncitorilor necalificați, perioada de probă se stabilește ca excepție și nu poate depăși 30 zile calendaristice (art.60 CM RM). Clauza privind perioada de probă trebuie să fie prevăzută în contractul individual de muncă. În lipsa unei astfel de clauze, se consideră că salariatul a fost angajat fără perioadă de probă.

Salariații angajați în baza contractului individual de muncă pe durată determinată pot fi supuși unei perioade de probă care nu va depăși 15 zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 și 6 luni; și 30 de zile calendaristice pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni (art.61 CM RM).

Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu persoanele în vârstă de până la 18 ani, persoanele angajate prin concurs sau în baza unui contract individual de muncă cu o durată de până la 3 luni; persoanele care au fost transferate de la o unitate la alta; femeile gravide (art.62 CM RM).

Art.28. Contractul individual de muncă nu poate fi modificat decât printr-un acord adițional semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia (art.68(1) CM RM). Modificare a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare (art.68(2) CM RM) ce se referă la: durata contractului; funcția; atribuțiile funcției; specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase); condițiile de retribuire a muncii; regimul de muncă și de odihnă, precum și alte prevederi (art.49(1) CM RM).

Art.29. Suspendarea contractului individual de muncă se efectuează în baza art.75-79 CM RM.

Art.30. Contractul individual de muncă poate înceta la inițiativa uneia dintre părți (art.85, 86 CM RM), prin acordul scris al părților (art. 82¹) sau în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82 CM RM). În toate cazurile menționate ziua încetării contractului individual de muncă se consideră ultima zi de muncă. Contractul individual de muncă încetează în temeiul ordinului directorului, care se aduce la cunoștința salariatului, sub semnătură, cel târziu la data eliberării din serviciu, cu excepția cazului în care salariatul nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (absență nemotivată de la serviciu etc.) (art.81(3) CM RM).

Art.31. Contractul individual de muncă poate înceta și în baza temeiurilor suplimentare (art.301 CM RM):

- pierderea concursului pentru ocuparea funcțiilor științifice și de conducere;
- neatestarea cercetătorilor științifici și altor salariați.

Art.32. Concedierea salariaților membri de sindicat se admite cu consultarea prealabilă a Comitetului Sindical, care își va comunica acordul sau dezacordul (opinia consultativă) argumentat în scris, privind concedierea salariatului, în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acordului.

La concedierea președintelui Comitetului Sindical al IP IGFPP va fi solicitată în prealabil opinia consultativă a organului sindical ierarhic superior (art.87 CM RM), printr-o notificare privind argumentarea intenției.

Capitolul III TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

Art.33. Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu reglementările de ordine internă din Regulamentul IP IGFPP, Contractul individual și Contractul Colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă. Durata normală a timpului de muncă al salariaților nu poate depăși 40 de ore pe săptămână (art.95 CM RM).

Art.34. Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vârstă, starea sănătății și de condițiile de muncă a salariaților în conformitate cu art.96 CM RM și contractul individual de muncă se stabilește durata redusă a timpului de muncă săptămânal fără diminuarea drepturilor salariale:

- a) 35 ore pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani;




- b) 35 ore pentru salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare;
- c) 30 de ore pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă aceștia nu beneficiază de înlesniri mai mari).

Art.35. Durată redusă a timpului de muncă, de 35 ore pe săptămână, se stabilește salariaților care învață cu succes în instituțiile de învățământ superior (ciclul I - de licență și ciclul II - de master) acreditate în condițiile legii, care:

- a) au fost trimiși la studii de către angajator (art.178 (1) CM RM);
- b) s-au înmatriculat din proprie inițiativă (art.178 (1¹) CM RM).

Art.36. Prin acordul dintre salariat și Angajator se poate stabili ziua de muncă parțială sau săptămâna de muncă parțială (munca pe fracțiuni de normă). Durata concretă a timpului de muncă parțial este consemnată în contractul individual de muncă. La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială (art.97 CM RM).

Art.37. Activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, a stagiului de cotizare (cu excepția cazurilor prevăzute de lege), durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă (art. 97¹(2) CM RM).

Art.38. Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore (art.100(1) CM RM). Pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani și salariații care lucrează în condiții de muncă vătămătoare, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 7 ore (art.100(3) CM RM). Pentru persoanele cu dizabilități, durata zilnică a timpului de muncă se stabilește conform certificatului medical, în limitele duratei zilnice normale a timpului de muncă. Pentru paznic care activează în schimburi se stabilește o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore (art.100(6) CM RM).

Art.39. Durata zilei de muncă din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare se reduce cu 2 ore pentru toți salariații, în conformitate cu reglementările de ordine internă (Regulamentul IP IGFPP, p.25), cu excepția celor cărora li s-a stabilit durata redusă a timpului de muncă sau ziua de muncă parțială, inclusiv și în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi (art.102 CM RM).

Art.40. Muncă suplimentară se consideră munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă. Atragerea la muncă suplimentară se efectuează de Angajator cu acordul scris al salariatului în strictă conformitate cu prevederile art.104(3) CM RM. 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 Comitetului Sindical, poate fi extinsă până la 240 ore (art.104(5) CM RM). Atragerea la muncă suplimentară se

efectuează în baza ordinului motivat al angajatorului, care se aduce la cunoștința salariaților respectivi sub semnătură.

Art.41. În cadrul programului zilnic de muncă, salariaților li se acordă o pauză de masă de 30 de minute (art.107(1) CM RM), în conformitate cu reglementările de ordine internă (Regulamentul IP IGFPP, p.22). Salariaților care activează în schimburi (paznicilor) li se acordă pauză de masă de 30 min după 4 și 8 ore de muncă, care se include în timpul de muncă (Convenția colectivă la nivel național nr. 2 din 09.07.2004).

Art.42. Repausul săptămânal se acordă timp de 2 zile consecutive (sâmbăta și duminica) (art.109 CM RM), în conformitate cu reglementările de ordine internă (Regulamentul IP IGFPP, p.25) și se stipulează în contractul individual de muncă.

Art.43. Conform art.111(1) CM RM 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 Paște conform calendarului bisericesc;
- e) ziua de luni la o săptămână după Paște (Paștele Blajinilor);
- f) 1 mai - Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii;
- g) 9 mai - Ziua Europei; Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei;
- h) 27 august - Ziua Independenței;
- i) 31 august - sărbătoarea "Limba noastră";
- j¹) 25 decembrie – Nașterea lui Iisus Hristos (Crăciunul pe stil nou);
- j) 14 octombrie - Hramul Chișinăului "Ziua Prăznuirii Acoperământului Maicii Domnului" (Decizia Primăriei municipiului Chișinău nr.22/2 din 26.09.2002).

Art.44. Salariații care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual (art.112 CM RM). Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare (art.113(1) CM RM).

Art.45. Calcularea vechimii în muncă, care dă dreptul la concediu de odihnă anual se efectuează în conformitate cu art.114 CM RM, și nu include:

- a) timpul absenței nemotivate de la lucru;
- b) perioada aflării în concediu pentru îngrijirea copilului de la 3 până la vârsta de 4 ani;
- c) perioada aflării în concediu neplătit cu o durată mai mare de 14 zile calendaristice;
- d) perioada suspendării contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute la art.76 lit.a)-d) și la art.77 lit.b) CM RM.

Art.46. Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o

durată de cel puțin 14 zile calendaristice. Concediul de odihnă anual se acordă salariatului în temeiul ordinului emis (art.115 CM RM) de Angajator.

Art.47. Programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de Serviciul Personal, de comun acord cu Comitetul Sindical, cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic. La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a Institutului. Salariaților în vârstă de până la 18 ani, părinților care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 16 ani sau un copil cu dizabilități și părinților singuri care au un copil în vârstă de până la 16 ani concediile de odihnă anuale li se acordă în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului. Programarea concediilor de odihnă anuale este obligatorie atât pentru Serviciul Personal, 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 RM).

Art.48. Concediul va fi planificat pentru fiecare salariat astfel încât, o dată la 3 ani să coincidă cu sezonul estival. Soții care activează în cadrul Institutului au dreptul la concediu în același timp.

Art.49. Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului mediu lunar pentru perioada respectivă (art.117 CM RM).

Art.50. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic. Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum și neacordarea anuală a concediului de odihnă salariaților în vârstă de până la 18 ani și salariaților, care au dreptul la concediu suplimentar în legătură cu munca în condiții nefavorabile. Nu se admite înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani, cu excepția cazurilor de încetare a contractului individual de muncă al salariatului care nu și-a folosit concediul (art.118 CM RM).

Art.51. În caz de suspendare (art.76 lit.e) și m), art.77 lit.d) și e) și art.78 alin.(1) lit.a) și d)) sau încetare a contractului individual de muncă, salariatul are dreptul la compensarea tuturor concediilor de odihnă anuale nefolosite. În perioada valabilității contractului individual de muncă, concediile nefolosite pot fi alipite la concediul de odihnă anual sau pot fi folosite aparte (în întregime sau fracționat) de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părților (art.119 CM RM).

Art.52. Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul Angajatorului, un concediu neplătit

anual cu o durată de până la 120 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin. Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități), părinților singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vârstă li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puțin 14 zile calendaristice. Acest concediu poate fi alipit la concediul de odihnă anual sau poate fi folosit aparte (în întregime sau divizat) în perioadele stabilite de comun acord cu Angajatorul (art.120 CM RM). La solicitarea persoanei cu dizabilități, angajatorul îi poate acorda un concediu suplimentar fără plată cu o durată de până la 60 de zile calendaristice (art.39(2) Legea 60 din 30.03.2012).

Art.53. Cadrele științifice (cercetători științifici, șefi de laborator, secretar științific, directori adjuncți, director) beneficiază de concediu de odihnă anual prelungit plătit (art.299(3) CM RM) cu durata de:

- a) 42 zile calendaristice - pentru cadrele științifice cu titlu de doctor habilitat;
- b) 36 zile calendaristice - pentru cadrele științifice cu titlu de doctor;
- c) 30 zile calendaristice - pentru cadrele științifice fără titlu științific.

Art.54. Salariaților Institutului li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit (art.121(5) CM RM), cu durata de 3 zile calendaristice pentru realizarea conștiințioasă a obligațiilor de serviciu cu viza consultativă al șefului unității structurale.

Art.54¹. Salariaților Institutului care sunt membri de sindicat li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit (art.121(5) CM RM), cu durata de 4 zile calendaristice pentru eforturi psiho-emoționale sporite.

Salariații care nu sunt membri de sindicat, la solicitare, pot beneficia de aceste garanții în condițiile p.5 Convenția Colectivă pentru domeniul cercetării, anii 2021-2025, achitând lunar Sindicatului 1 % din salariu în modul stabilit de art.390 din CM RM.

Art.55. Salariații care lucrează în condiții vătămătoare și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice (art.121(1) CM RM).

Art.56. Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice (art.121(4) CM RM).

Persoanelor cu dizabilități severe angajate în muncă, în cazul în care acestea nu beneficiază de facilități mai mari, se stabilește un concediu anual cu o durată de 40 de zile calendaristice, iar pentru persoanele cu dizabilități accentuate – un concediu anual cu o durată de 32 de zile calendaristice (art.39(1), Legea 60 din 30.03.2012).

Art.57. Cadrelor științifice li se acordă concediu plătit cu durata de până la 6 luni, o singură dată, pentru redactarea tezei de doctor habilitat, și 3 luni pentru teza de doctor, cu aprobarea Consiliului Științific al IP IGFPP.

Art.58. Salariații au dreptul la concedii sociale: concediul medical (art.123 CM RM), concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani (art.124(3) CM RM), concediul

suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani (art.126 CM RM), concediu paternal de 14 zile calendaristice, care este achitat din bugetul asigurărilor sociale de stat. Concediul paternal se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 56 de zile de la nașterea copilului (art.124¹ CM RM).

Salariații care au adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-au luat sub tutelă au dreptul la un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopției (luării sub tutelă) și până la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua nașterii copilului (în caz de adopție a doi sau mai mulți copii concomitent – 70 de zile calendaristice) și la fel au dreptul la concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani (art.124 CM RM), concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani (art.126 CM RM).

Art.59. Salariații care prestează muncă prin cumul beneficiază de un concediu de odihnă anual, plătit conform funcției sau specialității cumulate, durata căruia se stabilește pentru funcția sau specialitatea respectivă în Institut, indiferent de durata concediului la locul de muncă de bază (art.272 CM RM).

Art.60. La prezentarea actelor respective, salariații beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare (Convenția Colectivă pentru domeniul cercetării (nivel de ramură), anii 2021-2025) în următoarele cazuri:

- căsătoria salariatului sau căsătoria copilului salariatului – 3 zile;
- înfierea copilului – 2 zile;
- decesul soțului (soției), copilului, părinților, bunecilor, fraților, surorilor, socrilor – 3 zile (în caz de necesitate de a se deplasa peste 300 km – 5 zile);
- părinților, care au copii în clasele I-IV, IX, XII – 1 zi la începutul și sfârșitul anului școlar;
- încorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei – 1 zi;
- jubileul/aniversarea salariatului (30, 40, 50, 60, 70, 80), precum și atingerea vârstei pensionare – 1 zi;
- tatăl copilului nou-născut – 3 zile, în primele 56 de zile calendaristice de la nașterea copilului.

Capitolul IV

RETRIBUIREA MUNCII SALARIAȚILOR

Retribuirea muncii salariaților se efectuează în baza prevederilor Codului Muncii al Republicii Moldova, Codului cu privire la Știință și Inovare al Republicii Moldova, Legii nr. 270 din 23.11.2018 *privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar* și altor acte legislative și normative.

Art.61. La stabilirea și achitarea salariului nu se admite nici o discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală (art.128(2) CM RM).

Art.62. Angajatorul este obligat să informeze salariatul despre mărimea salariului, forma retribuției, modul de calculare a salariului, periodicitatea și locul de plată, reținerile, alte condiții referitor la salariu și modificările acestora. La achitarea salariului, fiecare salariat trebuie să fie informat în scris, 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 (art.142(2) (3) CM RM).

Art.63. Componentele salariului lunar

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

- a) partea fixă, compusă din salariul de bază; sporul lunar pentru deținerea titlului științific; sporul lunar pentru deținerea titlului onorific;


