

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.124<sup>1</sup> 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;






b) partea variabilă, cuprinde sporul pentru performanță și sporul cu caracter specific.

Suplimentar, personalul Institutului beneficiază după caz, de sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile; sporuri pentru munca de noapte și/sau pentru munca prestată în zile de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zile de repaus; supliment pentru participare în proiecte de dezvoltare finanțate din surse externe; premii unice și premiul anual.

Art.64. Modul de stabilire a sporurilor și suplimentelor la salariul de bază, precum și alocarea premiilor unice se efectuează în baza *Regulamentului cu privire la modul de stabilire a sporurilor personalului IGFPP* (Anexa 2).

Art.65. Condițiile de realizare și modul de stabilire a suplimentului pentru participare în proiecte de dezvoltare sunt stipulate în *Regulamentul cu privire la modul de formare și utilizare a veniturilor colectate în cadrul IGFPP* (Anexa 3).

Art.66. Retribuirea muncii salariaților, cărora li s-a stabilit durată redusă a timpului de muncă conform art.96 CM RM și art.178(1) (1<sup>1</sup>) CM RM se efectuează în condițiile de salarizare stabilite prin Hotărârea Guvernului nr.1254 din 15.11.2004 *Cu privire la aprobarea Regulamentului privind retribuirea muncii pentru anumite categorii de salariați cărora li se stabilește durata redusă a timpului de muncă* în același quantum ca și munca salariaților al căror timp de muncă constituie 40 de ore pe săptămână.

Art.67. Retribuirea muncii în cazurile în care salariaților li s-a stabilit ziua de muncă parțială sau săptămână de muncă parțială, se efectuează proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului efectuat (art.97(3) CM RM).

Art.68. Salariaților care, în afară de munca lor de bază, stipulată în contractul individual de muncă, îndeplinesc o muncă suplimentară într-o altă funcție sau obligațiile de muncă ale unui salariat temporar absent, fără a fi scutiți de munca lor de bază (în limitele duratei normale a timpului de muncă stabilite de CM RM), li se plătește un supliment pentru cumularea de funcții sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent (art.156(1) CM RM).

Suplimentele pentru cumularea atribuțiilor funcției deținute cu atribuțiile unei funcții vacante sau temporar absente se stabilesc personalului cu funcții de conducere și de execuție, prin ordinul directorului Institutului, pe parcursul lunii gestionare, în limita economiei de mijloace din fondul de salarizare al Institutului. Quantumul suplimentelor menționate nu va depăși 100% din salariul de bază corespunzător treptei I de salarizare, stabilit pentru funcția vacantă sau temporar absent (Legea nr.270 din 23.11.2018 art.24 (1)).

În cazul cumulării atribuțiilor unei funcții de către mai mulți angajați, quantumul suplimentului de plată pentru cumulare se stabilește proporțional volumului lucrărilor executate de către fiecare dintre ei, în limitele salariului de bază stabilit pentru funcția cumulată. Lista profesiilor cumulate nu se limitează (Legea nr.270 din 23.11.2018 art.24(2)).



Nu se plătesc suplimente pentru executarea de către locuitorii titulari a obligațiilor funcțiilor de conducere vacante sau temporar absente (Legea nr.270 din 23.11.2018 art.24(4)).

Art.69. Sporul pentru orele de muncă prestate în afara duratei normale a timpului de muncă sau în zilele de sărbătoare nelucrătoare și/sau în zilele de repaus pentru activități desfășurate potrivit atribuțiilor postului se stabilește în condițiile art. 103–105 din CM RM, în mărime dublă a salariului de bază pe unitate de timp (Legea nr.270 din 23.11.2018 art.19(2)). Prevederile indicate nu se aplică persoanelor salarizate prin cumul de funcții în cadrul Institutului. Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22.00 și 6.00 beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de timp de un spor în mărime de 50% din salariul de bază pe unitate de timp, în condițiile stabilite la art. 103 și 159 din CM RM (Legea nr. 270 din 23.11.2018 art.19(4)).

Art.70 Nu se permite micșorarea salariului de bază, prevăzut în schema de încadrare a Institutului și stipulat în Contractul individual de muncă, fără acordul părților.

Art.71. Salariații Institutului pot beneficia de:

- premii unice cu prilejul sărbătorilor profesionale și al zilelor de sărbătoare nelucrătoare, precum și alte activități statutare (*Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporurilor personalului IGFPP, Anexa 2, p.19*), 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 la nivel de Institut. Cuantumul premiului unic, în fiecare caz în parte, nu va depăși salariul de bază al persoanei premiate (Legea nr.270, din 23.11.2018, art.21);

- premiu anual pentru rezultatele activității în anul de gestiune, proporțional timpului efectiv lucrat în anul respectiv (*Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporurilor personalului IGFPP, Anexa 2, p.19<sup>1</sup>*). 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 (Legea nr.270, din 23.11.2018, art.21').

## Capitolul V

### SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Baza normativă în securitatea și sănătatea în muncă o constituie art.222- 225 ale Codului Muncii al Republicii Moldova, Legea securității și sănătății în muncă nr.186-XVI din 10 iulie 2008 și alte acte legislative și normative ale R.Moldova, precum și dispozițiile directorului Institutului, care stabilesc cerințele de securitate și igienă față de organizarea muncii, atestarea locurilor de muncă, instrucțiunile de protecție a muncii etc.

Art.72. Angajatorul se obligă să desemneze o persoană responsabilă - specialist pentru securitatea și sănătatea muncii, cu pregătire corespunzătoare în domeniu, care acordă consultații și asistență administrației la elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale și este obligat să urmărească: prevenirea, eliminarea sau reducerea acțiunii factorilor de risc ce pot apare în procesul muncii; perfecționarea metodelor de muncă și ameliorarea mediului de muncă, prin adaptarea acestora la capacitățile psihofizice ale salariaților; contribuirea la instruirea salariaților în materie de securitate și sănătatea muncii.



Art.73. Angajatorul va prevedea în devizul de cheltuieli anual alocarea finanțelor necesare pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă în limita mijloacelor bugetare alocate și/sau disponibile.

Art.74. Comitetul Sindical asigură colaborarea Administrației și salariaților în vederea identificării măsurilor privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, prin organizarea Comitetului pentru securitate și sănătate în muncă în conformitate cu Regulamentul-cadru din Hotărârea Guvernului nr.95 din 05.02.2009 *Pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008.*

Art.75. Activitățile de bază desfășurate în cadrul Institutului (Anexa 4), întocmite în temeiul *Regulamentului privind modul de organizare a activităților de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale* (HG nr.95 din 05.02.2009), sunt următoarele:

- 1) evaluarea riscurilor profesionale;
- 2) elaborarea și revizuirea periodică a planului de protecție și prevenire, precum și asigurarea îndeplinirii acestuia;
- 3) stabilirea atribuțiilor și responsabilităților în domeniul securității și sănătății în muncă ce revin lucrătorilor;
- 4) verificarea cunoașterii și aplicării de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de protecție și prevenire, precum și a atribuțiilor și responsabilităților ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă;
- 5) asigurarea unității cu materialele necesare informării și instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă: cărți, broșuri, ghiduri, afișe etc.;
- 6) amenajarea și dotarea cabinetului și/sau locurilor speciale de securitate și sănătate în muncă;
- 7) elaborarea instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților desfășurate și ale locurilor de muncă/posturilor de lucru;
- 8) asigurarea fiecărui lucrător cu instrucțiuni de securitate și sănătate în muncă, inclusiv cu instrucțiuni privind acordarea primului ajutor în caz de accidentare în muncă;
- 9) verificarea cunoașterii și aplicării de către lucrători a informațiilor și instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă;
- 10) evidența zonelor cu risc ridicat și specific;
- 11) stabilirea zonelor care necesită semnalizare de securitate și sănătate în muncă, precum și a tipului de semnalizare;
- 12) monitorizarea funcționării instalațiilor de ventilare, dispozitivelor de protecție, aparatajului de măsură și control;
- 13) verificarea stării de funcționare a sistemelor de siguranță și de semnalizare în caz de avarie;
- 14) stabilirea necesarului de dotare a lucrătorilor cu echipament individual de



protecție;

15) asigurarea locurilor de muncă cu truse medicale pentru acordarea primului ajutor în caz de accidentare în muncă;

16) colaborarea cu lucrătorii desemnați/serviciile interne/serviciile externe ai/ale altor angajatori în situația în care mai mulți angajatori își desfășoară activitatea în același loc de muncă;

17) aplicarea de stimulente și sancțiuni disciplinare lucrătorilor, conform criteriului îndeplinirii atribuțiilor în domeniul securității și sănătății în muncă.

Art.76. Salariații care lucrează în condiții nefavorabile sunt obligați să efectueze periodic examenul medical, conform actelor normative în vigoare. În perioada efectuării examenului medical salariaților li se menține salariul mediu la locul de muncă.

Art.77. Salariații, care prestează munca în condiții nefavorabile, beneficiază de sporuri de compensare în mărimi unice, indiferent de nivelul de calificare sau categoria de salarizare stabilită. Lista lucrărilor și locurilor de muncă pentru care salariaților li se stabilește sporuri de compensare se întocmește conform Hotărârii Guvernului 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 stabilesc sporuri de compensare.*

Art.78. Sporurile pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilesc în temeiul art.18 din Legea nr.270 și în conformitate cu rezultatele atestării locurilor de muncă efectuate potrivit Hotărârii Guvernului 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 care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile și se aplică pentru durata reală a muncii desfășurate. Evaluarea stării reale a condițiilor de muncă se efectuează în baza datelor atestării locurilor de muncă de către o comisie specială numită de conducerea Institutului, care include reprezentanți ai colectivului de muncă, Comitetului Sindical și specialistul în securitatea și sănătatea în muncă. Atestarea locurilor de muncă trebuie efectuată o dată la 5 ani și se reflectă în fișa condițiilor de muncă la locul de muncă conform anexei nr.1 a Hotărârii Guvernului nr.1335 din 10.10.2002. Întrucât Institutul dispune de posibilități limitate pentru executarea măsurărilor instrumentale ale nivelurilor factorilor mediului de producție, se permite, ca excepție, aplicarea metodei expres de estimare a stării condițiilor de muncă după criteriile indicate în anexa nr.4 a Hotărârii Guvernului nr.1335 din 10.10.2002.*

Art.79. Mărimea concretă a sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în funcție de greutate și nocivitate în conformitate cu condițiile prevăzute de Hotărârea Guvernului nr.152 din 19.02.2004 *Cu privire la cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile.*



Art.80. Lista lucrărilor și locurilor de muncă din IGFP pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare și mărimea sporului stabilit conform rezultatelor atestării locurilor de muncă este prezentată în Anexa 5.

Art.81. În scopul determinării corecte a cuantumurilor sporurilor pentru munca prestată în condiții nefavorabile, comisia pentru atestarea locurilor de muncă evaluează anual starea reală a condițiilor de muncă, care se reflectă în fișa condițiilor de muncă la locul de muncă și semnează Procesul-verbal, privind salariații care prestează munca în condiții nefavorabile cu indicarea codului, tipul lucrărilor, precum și numărul de puncte în funcție de gradul de nocivitate. Procesul verbal al comisiei de atestate a locurilor de muncă servește drept bază pentru emiterea ordinului de aprobare a listei salariaților, care prestează munca în condiții nefavorabile, precum și mărimea sporului de compensare. Listele se modifică anual în cazul raționalizării locurilor de muncă și ameliorării condițiilor de muncă, iar sporurile la salariu se micșorează sau se anulează, după caz.

## **Capitolul VI**

### **PREGĂTIREA CADRELOR ȘI FORMAREA PROFESIONALĂ.**

### **ASIGURAREA SOCIALĂ**

Art.82. Pentru pregătirea cadrelor științifice de înaltă calificare, Angajatorul va promova la studii prin doctorat și postdoctorat specialiștii care s-au manifestat în activitatea de cercetare și inovare.

Art.83. Angajatorul va crea condiții necesare, prin implicarea bazei materiale și experimentale a institutului pentru efectuarea cercetărilor științifice ale doctoranzilor și postdoctoranzilor.

Art.84. În cazul susținerii tezelor Angajatorul va acorda un premiu doctoranzilor, postdoctoranzilor, precum și conducătorilor/consultanților acestora, angajați ai Institutului, în suma unui salariu de bază (art.179(2) CM RM).

Art.85. Angajatorul va prevedea în devizul de cheltuieli anual alocarea finanțelor în scopul formării profesionale (art.213(3) CM RM), în mărime de cel puțin 2% în raport cu fondul de salarizare pentru asigurarea stagierilor cercetătorilor în centre științifice. Angajatorul în comun cu Comitetul Sindical întocmește și aprobă anual planurile de formare profesională (art.213(2) CM RM).

Art.86. În cazul în care participarea cercetătorilor la stagieri este inițiată de Angajator, toate cheltuielile aferente sunt suportate de Institut (art.213(4) CM RM).

Art.87. În perioada stagierilor/specializărilor pe o perioadă scurtă în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al cercetătorului continuă cu menținerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al






salariatului se suspendă (art.213(5) CM RM).

Art.88. Cercetătorii care beneficiază de un curs de stagiere/specializare, o bursă de doctorat/postdoctorat sau de un grant de cercetare/specializare în străinătate, pentru o perioadă ce depășește 60 de zile, prezintă o solicitare scrisă Angajatorului, care în termen de 15 zile calendaristice va decide în comun cu Comitetul Sindical în ce condiții poate permite salariatului participarea în cauză. În acest scop se întocmește un contract special, adiționat la contractul individual de muncă (art.215-220 CM RM), cu o durată ce nu depășește 2 ani, fără a lua în calcul timpul aflării în drum (Hotărârea Guvernului nr.10 din 05.01.2012).

Art.89. Angajatorul va asigura, printr-un control corespunzător, efectuat în comun cu Comitetul Sindical, eficiența sistemului de formare a cadrelor și protecția adecvată a lor (art.219 (3)CM RM).

Art.90. Salariaților care învață cu succes, fără scoatere din activitate, în instituțiile de învățământ superior (ciclul I – licența, ciclul II - masterat) și în cadrul învățământului profesional tehnic li se acordă garanții și compensații (art.178 – 182 CM RM), în cazul obținerii, pentru prima dată, a studiilor de nivelul respectiv în instituțiile de învățământ din Republica Moldova acreditate în condițiile legii (Hotărârea Guvernului nr.435 din 23.04.2007 *Pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile*).

Art.91. Salariaților nou-angajați care își fac studiile fără scoatere din activitate li se pot acorda, la cerere, concedii de odihnă anuale înainte de expirarea termenului de 6 luni de muncă în Institut.

Art.92. Pentru salariații care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior se stabilește durata redusă a timpului de muncă conform art.35 pp.a,b al prezentului contract (art.178(1) (1<sup>1</sup>) CM RM).

Art.93. abrogat

Art.94. Salariaților care își fac studiile în instituțiile de învățământ superior li se acordă concedii suplimentare plătite (păstrându-li-se 75% din salariul mediu la locul de muncă de bază):

a) pentru sesiunea de reper, executarea lucrărilor de laborator și susținerea colocviilor și examenelor - până la 30 de zile calendaristice anual;

b) în perioada susținerii examenelor de licență sau examenelor de absolvire - până la 30 de zile calendaristice;

c) pentru elaborarea și susținerea proiectului (tezei) de licență, tezei de master sau lucrării (proiectului) de diplomă - până la 90 de zile calendaristice.

Art.94<sup>1</sup>. Salariații care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ profesional tehnic beneficiază anual de un concediu suplimentar, cu o durată de până la 35 de zile calendaristice, pentru a se pregăti și a susține colocviile și examenele, păstrându-li-se 75% din salariul mediu la locul de muncă de bază (pct.15 din HG nr.435 din 23.04.2007).



**Capitolul VII**  
**DREPTURILE COMITETULUI SINDICAL**  
**ȘI GARANȚIILE ACTIVITĂȚII LUI**

Art.95. Activitatea organizației sindicale a IGFPP orientată spre apărarea drepturilor și intereselor de muncă, profesionale, economice și sociale ale salariaților Institutului - membri de sindicat este reglementată de Codul Muncii (art.389 CM RM), Legea Sindicatelor, Statutul Federației Sindicatului Educației și Științei, precum și de prezentul contract.

Art.96. Angajatorul, în conformitate cu prevederile alin. (6) al art.35 din Legea Sindicatelor și alin.(3) al art.390 din Codul Muncii, efectuează fără plată colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului și le transferă lunar pe conturile de decontare: 60% - Comitetului Sindical IGFPP și 40 % - Sindicatului "STIINȚA" Reținerea cotizației de membru de sindicat, care constituie 1% din salariu, se efectuează de către contabilitate, în baza informației prezentate de Comitetul Sindical după perfectarea formularului-tip în momentul eliberării carnetului sindical.

Art.97. Controlul financiar-economic al mijloacelor financiare ale organizației sindicale a IGFPP se efectuează de către Comisia de cenzori, care se alege la adunare/conferință pe același termen ca și Comitetul Sindical.

Art.98. Comitetul Sindical are dreptul să efectueze controlul asupra respectării de către Angajator și reprezentanții lor a legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii (art.386 CM RM). În acest scop membrii Comitetului Sindical sunt în drept:

a) să constituie inspectorate proprii ale muncii, să numească împuterniciți pentru securitatea și sănătatea în muncă (Comisia Securitatea în muncă și ocrotirea sănătății salariaților);

b) să controleze respectarea actelor legislative și a altor acte normative privind timpul de muncă și cel de odihnă, privind salarizarea, securitatea și sănătatea în muncă și alte condiții de muncă, precum și executarea contractului colectiv de muncă (reprezentanții Comisiei pentru dialog social angajator-salariați);

c) să solicite și să primească de la Angajator informațiile și actele juridice la nivel de Institut necesare controlului (reprezentanții Comisiei pentru dialog social angajator-salariați);

d) să participe, în componența comisiilor, la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale și să primească informațiile privind starea securității și sănătății în muncă, inclusiv accidente de muncă produse și bolile profesionale atestate (Comisia Securitatea în muncă și ocrotirea sănătății salariaților);

f) să apere drepturile și interesele membrilor de sindicat în problemele ce țin de securitatea și sănătatea în muncă, de acordarea înlesnirilor, compensațiilor





și altor garanții sociale în legătură cu influența factorilor de producție și ecologici nocivi asupra salariaților (Comisia Securitatea în muncă și ocrotirea sănătății salariaților).

Art.99. Comitetul Sindical are dreptul la negocieri colective cu Angajatorul la încheierea contractului colectiv de muncă. Comitetul Sindical exercită controlul asupra realizării contractului colectiv de muncă și are dreptul a cere destituirea salariatului vinovat de încălcarea legislației în acest domeniu (Legea Sindicatelor, art.15).

Art.100. Comitetul Sindical are dreptul să-și exprime opinia consultativă privind concedierea salariaților în legătură cu lichidarea institutului ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal (CM RM, art.88, Legea Sindicatelor, art.16).

Art.101. Comitetul Sindical al Institutului își asumă următoarele obligații principale:

a) să contribuie la realizarea prezentului Contract Colectiv de muncă, la prevenirea, aplanarea și înlăturarea conflictelor de muncă;

b) să participe la ședințele de lucru ale comisiilor și Consiliului Științific privind elaborarea documentelor interne de orientare socială și de muncă;

c) să participe la elaborarea documentelor normative interne:

- Regulamentul Instituției Publice IGFPP;

- Regulamentul de organizare și desfășurare a programelor de postdoctorat în cadrul IGFPP;

- Strategia Resurselor Umane pentru Cercetători a IP IGFPP, încorporând Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor;

- Alte regulamente cu caracter intern.

d) să ocrotească drepturile și garanțiile salariaților 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;

e) să contribuie la acordarea prioritară a înlesnirilor sociale, de trai ale tinerilor cercetători, salariaților care educă singuri copii;

g) să supravegheze respectarea legislației muncii;

h) să apere și să promoveze drepturile și interesele profesionale, economice, sociale, juridice și culturale ale membrilor de sindicat;

i) să propună Angajatorului revendicari motivate privind condițiile de muncă și de trai, retribuirea muncii, regimul de muncă și odihnă al salariaților;

j) să aprobe cu Serviciul Personal graficul concediilor de odihnă anuală al salariaților pentru anul următor cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic;

k) să acorde membrilor de sindicat consultații referitoare la drepturile și obligațiunile salariatului;

l) să asigure transparență privind administrarea bugetului sindical;



m) să acorde membrilor de sindicat ajutoare materiale la necesitate, dar și la procurarea biletelor de tratament în stațiuni balneoclimaterice și de odihnă.

Art.102. În conformitate cu art.35 alin. 5 al *Legii sindicatelor*, Angajatorul în comun cu Comitetul Sindical va prevedea anual în devizul de cheltuieli mijloace financiare în mărime de până la 0,15 % din fondul de salarizare pentru organizarea și desfășurarea competițiilor sportive, festivalurilor de creație artistică, sărbătorilor profesionale (Ziua științei, Noaptea cercetătorilor, Ziua internațională a inventatorului) și vor suporta cheltuieli financiare, conform deciziilor Consiliului Administrativ al IGFPP.

Art.103. Comitetul Sindical contribuie cu toate metodele prevăzute în *Regulamentul Instituției Publice IGFPP* la întărirea disciplinei de muncă a colaboratorilor, la îndeplinirea în termenul respectiv și nivel înalt profesionist a programelor de cercetări științifice, elaborarea tehnologiilor noi etc.

Art.104. Câte un reprezentant al Comitetului Sindical este inclus în componența Consiliului Științific (cu drept de vot deliberativ) și Consiliul Administrativ al Institutului.

Art.105. Angajatorul și Comitetul Sindical pregătesc și înaintează instanțelor respective documentele necesare pentru obținerea loturilor de construcție individuală, ține evidența colaboratorilor ce necesită îmbunătățirea condițiilor de trai.

Art.106. Angajatorul și Comitetul Sindical organizează odihna colaboratorilor și membrilor familiilor lor în limitele cotei pentru IGFPP a foilor de odihnă și în taberele de vară pentru copii, precum și biletelor de tratament balneosanatorial.

Art.107. Decizia de repartizare a biletelor de tratament balneosanatorial se aprobă de către o comisie instituită prin ordinul directorului, constituită din reprezentanți ai Angajatorului și Comitetului Sindical în baza examinării cererii depuse în Comitetul Sindical cu anexarea recomandării medicale (*Hotărârea Guvernului nr.290 din 19.04.2010 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la prestațiile în sistemul public de asigurări sociale pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă a asiguraților prin tratament balneosanatorial*). Salariatul care beneficiază de bilet în temeiul mai multor acte normative este obligat să prezinte certificat care confirmă faptul, că în ultimii 3 ani el nu a beneficiat de bilet prin intermediul altor instituții.

## **Capitolul VIII DISPOZIȚII FINALE**

Art.109. Controlul privind realizarea prevederilor prezentului Contract se efectuează de către Comisia pentru dialog social „angajator – salariați” a Institutului (comisie pentru negocieri colective instituită prin ordinul directorului, în conformitate cu prevederile p.9 al prezentului contract), constituită din semnatarii prezentului Contract Colectiv de muncă.






Art.110. În cazul încălcării unor prevederi ale prezentului Contract, 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.

Art.111. Persoanele vinovate de încălcarea sau neîndeplinirea angajamentelor incluse în prezentul Contract, care se eschivează de la participarea la negocieri în vederea încheierii, schimbării sau completării Contractului, zădărnicierea prezentării informațiilor, necesare pentru negocieri colective, la propunerea-cererea uneia dintre părți sunt trase la răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

Art.112. Părțile pot organiza o dată în semestru întrevederi ale Comisiei pentru negocieri colective în scopul exercitării controlului asupra realizării prezentului Contract.

Art.113. abrogat

Art.114. Cu trei luni înainte de expirarea termenului de valabilitate a prezentului Contract, Părțile se obligă să inițieze negocieri colective în vederea prolongării lui sau încheierii unui nou Contract.

Art.115. Angajatorul și Comitetul Sindical aduce la cunoștință tuturor salariaților Institutului proiectul Contractului colectiv de muncă, iar ei vor veni cu propuneri și sugestii pentru completarea și definitivarea Contractului. După semnarea Contractului colectiv de muncă de către părți, Serviciul personal va aduce la cunoștință sub semănătură angajaților prevederile prezentului Contract.

Art.116. Contractul Colectiv de muncă intră în vigoare din data semnării de către părți cu durata acțiunii de 5 ani. Un exemplar al Contractului Colectiv de muncă se remite, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la inspecția teritorială de muncă a mun. Chișinău.

Art.117. Pe parcursul termenului de valabilitate a Contractului oricare din Părțile semnatare este în drept să propună modificarea și completarea acestuia în baza unei înțelegeri reciproce, care urmează a fi adusă la cunoștință salariaților Institutului în termen de 5 zile lucrătoare de la data operării, print-un anunț public plasat pe panoul informativ.

Art.118. Prezentul Contract conține **48** pagini numerotate (inclusiv anexe).

**În actualul Contract sunt incluse ca părți componente 5 anexe:**

1. Modelul Contractului individual de muncă întocmit în baza Convenției colective (nivel național) nr. 4 din 25 iulie 2005 (*Anexa 1*);
2. Regulamentul cu privire la modul de stabilire a sporurilor personalului Institutului de Genetică, Fiziologie și Protecție a Plantelor (*Anexa 2*);
3. Regulamentul cu privire la modul de formare și utilizare a veniturilor colectate în cadrul Institutului de Genetică, Fiziologie și Protecție a Plantelor (*Anexa 3*);



4. Activitățile de bază în protecția lucrătorilor la locul de muncă și prevenirea riscurilor profesionale (*Anexa 4*);
5. Lista – tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare în IGFP pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare (*Anexa 5*).



Directorul IP IGFP  
ANDRONIC Larisa, dr.hab., conf.  
cercet.

Președintele Comitetului Sindical  
BALMUȘ Zinaida, dr., conf.  
cercet.

*Comisia pentru dialog social „angajator – salariați”*

SMEREA Svetlana, dr., conf.  
cercet. director adjunct pentru  
activitatea științifică, *președinte*

BALMUȘ Zinaida, dr., conf. cercet.  
președintele Comitetului Sindical,  
vicepreședinte

IVANOVA Raisa, dr., conf. cercet.  
șeful Lab. Bioreglatori naturali,  
*secretar*

GORBAN Victor, cercet. șt., vice-  
președintele CS

TODIRAȘ Vladimir, dr. hab., conf.  
cercet., director adjunct pentru  
activitatea științifică

UNGUREANU Galina, contabil-  
șef, reprezentant al Comisiei de  
cenzori

COTENCO Eugenia, dr., conf.  
cercet., secretar științific

MALII Aliona, dr., conf. cercet.,  
membru al CS

BATCO Mihai, dr., șeful Lab.  
Entomologie și agrobiocenologie,

GAVRILIȚA Lidia, dr., conf.  
cercet., membru al CS

SÎCI Svetlana, economist-șef

SILOCI Evghenii, specialist  
securitatea și sănătatea muncii,  
membru al CS

CORTAC Adriana, specialist  
Serviciul personal

LUNGU Andrei, membru al CS

PETRACHE Mihail, jurist

