

Administrația Institutului de Chimie al  
Academiei de Științe a Moldovei



Comitetul Sindical al Institutului de  
Chimie al Academiei de Științe a  
Moldovei



## CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ pe anii 2016 - 2020

Coordonat:

Consiliului Sindical al Academiei de Științe  
a Moldovei

Președinte Dr. Andrei Bujoreanu



13.01.2017

Chișinău 2016

# CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ pe anii 2016 - 2020

## Între Administrația și Comitetul Sindical ale Institutului de Chimie

### CAPITOLUL I. DISPOZITII GENERALE

**Art. 1.** (1) Administrația și Comitetul Sindical ale Institutului de Chimie, denumite în continuare „Părți”, recunosc și acceptă pe deplin, că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Munca la nivel de unitate și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia. Părțile se angajează să-și îndeplinească cu strictețe obligațiunile asumate.

(2) Angajatorul recunoaște libera exercitare a dreptului sindical, conform convențiilor internaționale pe care Republica Moldova le-a ratificat, Constituției Republicii Moldova și legislației naționale, precum și libertatea de opinie a fiecărui salariat.

(3) Comitetul Sindical recunoaște responsabilitatea exclusivă a Administrației în planificarea, organizarea și desfășurarea activității științifice și de gestionare a Institutului.

**Art. 2.** - (1) Contractul Colectiv de Munca la nivel de unitate cuprinde drepturile și obligațiile Părților cu privire la condițiile generale de muncă prevăzute de Codul Muncii al Republicii Moldova, Codul cu privire la știință și inovare al Republicii Moldova și legislația în vigoare, respectiv a Convenției Colective de Muncă la nivel național și ramural, precum și cele convenite în procesul de negociere.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, Angajatorul va respecta dispozițiile legale în vigoare privind aplicarea principiului egalității de tratament față de toți salariații, fără discriminări pe baza de criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

**Art. 3.** (1) Presentul contract se încheie pe o perioadă de cinci ani, cu posibilitatea revizuirii anuale.

(2) Dacă nici una dintre Părți nu denunță contractul cu 30 de zile înainte de expirarea perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract, sau pînă cînd părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia (art. 33, CM RM).

**Art. 4.** (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract Colectiv de Muncă nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale, care au fost stabilite prin Convențiile Colective de Muncă încheiate la nivel național și de ramură.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din Contract.

(3) Părțile se obligă, ca în perioada de aplicare a prezentului Contract Colectiv de Muncă, să nu promoveze și să nu susțină proiecte de acte normative a căror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de muncă, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost încheiate.

## CAPITOLUL II. OBLIGAȚIILE ADMINISTRAȚIEI INSTITUTULUI

**Art. 5.** Administrația Institutului, în vederea bunei desfășurări a activității, se obligă să asigure:

- 1 respectarea integrală a actelor normativ-legislative în organizarea și desfășurarea activității Institutului;
- 2 repartizarea rațională a resurselor financiare, materiale și tehnice în organizarea și desfășurarea activității în cadrul Institutului și gestionarea eficientă a acestora;
- 3 transparența utilizării mijloacelor bugetare și extrabugetare;
- 4 pregătirea și înaintarea la Consiliul Suprem pentru Știință și Dezvoltare Tehnologică, Consiliului Științific a propunerilor argumentate privind modul de finanțare bugetară a programelor și temelor prioritare;
- 5 atestarea cadrelor științifice din Institut;
- 6 organizarea și buna desfășurare a concursului pentru suplinirea posturilor vacante în conformitate cu legislația în vigoare;
- 7 utilizarea rațională a resurselor umane;
- 8 accesul tuturor angajaților la informația cu privire la legislația muncii, actele normativ-legislative cu referire la activitatea de cercetare și inovare;
- 9 alocarea organizației sindicale a Institutului de Chimie a mijloacelor financiare în mărime de 0,15% din fondul de remunerare a muncii pentru utilizarea în scopurile social-culturale, manifestări pentru copii, reducerea costului biletelor de tratament și odihnă recuperatorie etc.
- 10 plata tuturor contribuțiilor și impozitelor aflate în sarcina sa, precum și reținerea și virarea contribuțiilor și impozitelor datorate de salariați, în condițiile legii.

## CAPITOLUL III. DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE SALARIAȚILOR

**Art. 6.** Salariatul are următoarele drepturi:

- la salarizare pentru munca depusă;
- la repaus zilnic și săptămânal;
- la concediul de odihnă anual;
- la egalitate de șanse și de tratament;
- la demnitate în muncă;
- la securitate și sănătate în muncă;
- la informare și consultare;
- de a participa la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- de a participa la toate concursurile pentru posturile pe care le poate ocupa;
- de a depune în scris angajatorului cereri, reclamații, plângeri, sesizări, propuneri, confirmate prin numărul de înregistrare aferent și de a primi răspuns în termenii prevăzuți de legislație;
- să sesizeze Comitetul Sindical și Administrația asupra oricărei dispoziții, ordin sau hotărâre (orale sau scrise), ce contravin clauzelor prezentului Contract și obligațiilor de serviciu.

**Art. 7.** Salariatului îi revin următoarele obligații:

- să respecte cu strictețe prevederile prezentului Contract Colectiv de Muncă,

Regulamentului de ordine internă, contractului individual de muncă;

- să îndeplinească sarcinile de muncă ce îi revin conform obligațiilor de serviciu și planurilor individuale, precum și dispozițiilor directorului privind activitatea de muncă;
- să folosească în mod eficient orele de program;
- să respecte prescripțiile privind protecția muncii, tehnica securității, normele sanitare și igiena muncii, regulile de protecție antiincendiară, prevăzute de legislația în vigoare;
- să respecte modul stabilit în Institut de păstrare a valorilor materiale și a documentelor cu referire la activitatea și statutul de salariat;
- să folosească cu grijă și eficient bunurile angajatorului și ale altor salariați, să păstreze în bună stare patrimoniul Institutului.

#### **CAPITOLUL IV. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ**

**Art. 8.** (1) Contractul individual de muncă (CIM) este contractul, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită Salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui Angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

(2) În vederea stabilirii concrete a drepturilor și obligațiilor salariaților, angajarea se face prin încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă (Anexa nr. 1).

**Art. 9.** (1) Încheierea CIM se face pe baza condițiilor stabilite de Codul Muncii al Republicii Moldova, Codul cu privire la Știință și Inovare al Republicii Moldova și legislația în vigoare, respectiv a Contractului Colectiv de Muncă de toate nivelurile (național, ramural și de unitate), cu respectarea drepturilor fundamentale ale cetățeanului și numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

(2) Angajatorul se obligă să aducă la cunoștință salariaților posturile disponibile și condițiile de ocupare a lor.

(3) În cazul în care angajarea se face prin concurs, dacă un salariat și o persoană din afara Institutului obțin aceleași rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

**Art. 10.** (1) Contractele individuale de muncă cu persoanele angajate în funcții științifice sau științifice de conducere se încheie pe durată determinată conform art. 55 lit g) al Codului Muncii RM, fiind precedate de susținerea unui concurs.

(2) Contractele individuale de muncă cu persoanele pensionate pentru limită de vârstă se încheie pe o perioadă de până la 2 ani conform art. 55 lit f) al CM.

(3) Contractele individuale de muncă se încheie în scris, câte un exemplar pentru fiecare parte, prin grija celui care angajează.

**Art. 11.** CIM se poate modifica în cazurile prevăzute în Codul Muncii al Republicii Moldova, art. 68 – 74, în ceea ce privește:

- a) durata contractului, locul de muncă;
- b) specificul muncii (condiții grele, nocive și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice de mobilitate sau confidențialitate);
- c) quantumul retribuirii muncii;
- d) regimul de muncă și odihnă;
- e) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- f) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora

**Art. 12.** Executarea CIM se suspendă în cazurile prevăzute în Codul Muncii al Republicii Moldova, art. 75 – 78:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților;
- b) prin acordul părților;
- c) la inițiativa uneia din părți

**Art. 13.** Încetarea CIM poate avea loc, în cazurile și în condițiile prevăzute de art. 81 – 86 din Codul Muncii, prin unul din următoarele moduri:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților;
- b) ca urmare a acordului părților la data convenită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți.

**Art. 14.** În cazul rezilierii CIM din inițiativa Angajatorului, salariații vor fi înștiințați:

- a) cu cel puțin 2 luni înainte, în cazurile prevăzute în art. 86 alin. (1), lit b) (lichidarea unității) și în art. 86 alin. (1), lit c) (reducerea numărului sau a statelor de personal);
- b) cu cel puțin 1 lună înainte, în cazurile prevăzute în art. 86 alin. (1), lit d) (constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical) și în art. 86 alin. (1), lit e) (constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare).

**Art. 15.** (1) La aplicarea efectivă a reducerii de personal, după reducerea posturilor vacante, măsurile vor afecta în ordine:

- a) CIM ale salariaților care cumulează două sau mai multe funcții
- b) CIM ale persoanelor care cumulează pensia cu salariul.

(2) La luarea măsurii de desfacere a CIM pentru motive ce nu țin de persoana salariatului vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a) măsura să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere
- b) măsura să afecteze numai în ultimul rând pe femeile care au în îngrijire copii, bărbații văduvi sau divorțați care au în îngrijire copii, pe întreținătorii unici de familie, precum și pe salariații, care mai au cel mult 3 ani până la pensionare, la cererea lor.

(3) Angajatorul, în scopul preîntâmpinării disponibilizării în masă, poate stabili, cu consimțământul angajaților, ziua de muncă redusă.

## **CAPITOLUL V. TIMPUL DE MUNCĂ**

**Art. 16.** (1) Durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.

(2) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la alin. 1, este considerată muncă suplimentară.

(3) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 7 ore pe zi și de 35 de ore pe săptămână.

**Art. 17.** (1) Pentru unele categorii de personal timpul de muncă poate fi parțial, corespunzător fracțiunilor de normă, prevăzute în contractele individuale de muncă.

**Art. 18.** (1) Salariații care își desfășoară activitatea în locuri de muncă cu condiții grele și deosebit de grele beneficiază de reducerea duratei normale a timpului de muncă sub 8 ore pe zi, în condițiile prevăzute de lege.

(2) Durata reducerii timpului normal de muncă și categoriile de personal care

beneficiază de acest program sunt prevăzute în Anexa nr. 2.

**Art. 19.** (1) Orele de începere și terminare a programului vor fi stabilite prin regulamentul intern.

(2) În toate cazurile în care se dovedește că este posibil, Angajatorul și Sindicatele vor purta negocieri pentru a fixa orare flexibile de lucru și modalități de aplicare a acestora.

(3) Stabilirea orarelor flexibile de lucru nu afectează drepturile prevăzute în contractul individual de muncă.

**Art. 20.** (1) Orele prestate, la solicitarea angajatorului, peste programul normal de lucru stabilit în Institut sunt ore suplimentare.

(2) Salariații pot fi chemați să presteze ore suplimentare numai cu consimțământul lor.

(3) Pentru prevenirea sau înlăturarea efectelor unor calamități naturale, ale unor accidente ori ale altor cazuri de forță majoră, salariații au obligația de a presta munca suplimentară cerută de Angajator.

**Art. 21.** (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile, după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiții, salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

**Art. 22.** (1) Munca prestată în intervalul dintre orele 22 și 6 este lucru în timpul nopții.

(2) Durata normală a timpului de muncă pentru salariatul în regim de noapte nu poate depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale privind repausul săptămânal.

## **CAPITOLUL VI. CONCEDII ȘI ZILE LIBERE**

**Art. 23.** (1) În fiecare săptămână, salariatul are dreptul, de regulă, la 2 zile consecutive de repaus săptămânal.

2) Repausul săptămânal se acorda, de regulă, sâmbăta și duminica.

**Art. 24.** Zilele de sărbătoare nelucrătoare, cu menținerea salariului mediu sunt (*art. 111 al Codului Muncii*):

- 1 ianuarie – Anul Nou;
- 7 și 8 ianuarie – Nașterea lui Isus Hristos (Crăciunul pe stil vechi);
- 8 martie – Ziua internațională a femeii;
- Prima și a doua zi de Paște conform calendarului bisericesc;
- Ziua de luni la o săptămână după Paște (Paștele Blajinilor);
- 1 mai - Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii ;
- 9 mai – Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei;
- 27 august – Ziua Independenței;
- 31 august – sărbătoarea “Limba Noastră”;
- 14 octombrie – ziua Hramului orașului, stabilită de Consiliul municipal al orașului Chișinău.
- 25 decembrie – Nașterea lui Iisus Hristos (Crăciunul pe stil nou)

**Art. 25.** (1) În cazurile în care durata zilei de muncă este de 8 ore, salariații au dreptul

la pauza de masă și la alte pauze în condițiile stabilite prin lege.

(2) Repausul pentru luarea mesei nu poate fi mai mic de 30 minute.

(3) Durata zilei de muncă în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare se reduce cu o oră (7 ore) pentru toți salariații, cu excepția categoriilor de angajați, ce beneficiază de durată redusă a timpului de muncă, conform Anexei nr. 2 a prezentului Contract.

(4) În cazul în care ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare se transferă în altă zi, se va păstra aceeași durată redusă a zilei de muncă. (*art. 102 al Codului Muncii*)

**Art. 26.** (1) Salariații au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă plătit, cu durata de 28 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1):

a) cadrele științifice cu grad științific de doctor habilitat, care beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit cu durata de 42 zile calendaristice;

b) cadrele științifice cu grad științific de doctor, care beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit cu durata de 36 zile calendaristice;

c) cadrele științifice fără grad științific, care beneficiază anual de un concediu de odihnă plătit cu durata de 30 zile calendaristice.

**Art. 27.** Au dreptul în fiecare an calendaristic la concedii de odihnă suplimentare

(a) 4 zile calendaristice - salariații care își desfășoară activitatea în condiții vătămătoare;

b) 4 zile - femeile, care au 2 sau mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil invalid în vârstă de până la 16 ani) .

c) 3 zile calendaristice - salariații, care pe parcursul anului nu au avut concedii medicale, dar și sancțiuni disciplinare.

**Art. 28.** Salariații au dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite în familie sau pentru alte situații (Anexa nr.4).

**Art. 29.** Salariații au dreptul la un concediu fără plată cu o durată de până la 120 zile calendaristice, acordat o singură dată pe an, în baza unei cereri scrise, pentru rezolvarea unor situații personale. Acest concediu se poate acorda și fracționat, la cererea salariatului.

**Art. 30.** (1) În afara concediului legal plătit pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 3 (trei) ani, salariații-mamă sau altă rudă apropiată ce se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, poate beneficia de încă un concediu fără plată pentru îngrijirea copiilor în vârstă de până la 6 (șase) ani.

(2) Pe perioada în care salariații se află în concediul prevăzut la alin. (1), nu se va admite concedierea, iar în postul său nu vor putea fi angajate alte persoane, decât cu contract de muncă pe durata determinată.

**Art. 31.** (1) Programarea concediilor de odihnă se face la sfârșitul fiecărui an calendaristic, pentru anul viitor.

(2) Propunerile de programare a concediului se fac de către conducătorii de subdiviziuni și se aprobă de directorul Institutului după coordonarea cu Comitetul Sindical.

(3) Ordinea concediilor de odihnă va fi stabilită eșalonat în tot cursul anului, ținându-se seama de interesele bune desfășurări a activității Institutului.

(4) Salariatul trebuie să fie prevenit în formă scrisă de Serviciu Personal despre data începerii concediului cu cel puțin 2 săptămâni înainte de începutul acestuia.

**Art. 32.** (1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului; una din fracțiuni va trebui să fie de cel puțin 14 zile calendaristice. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs.

(2) Când din motive neimputabile salariatului, acesta nu și-a efectuat integral concediul de odihnă pe anul în curs, restul de concediu se va acorda până la sfârșitul anului următor, în perioada solicitată de salariat.

(3) 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, conform art. 115 alin. (5)) din Codul Muncii de către salariat în perioadele stabilite prin acordul scris al părților.

(4) Durata concediilor medicale, a celor de maternitate și de studii nu se include în durata concediului de odihnă. În caz de coincidență totală sau parțială a concediului de odihnă cu unul din cele menționate mai sus, zilele nefolosite din concediul anual pot fi folosite de către salariat până la sfârșitul anului în curs.

**Art. 33.** Orice convenție prin care se renunță total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă pe o perioadă mai lungă de 2 ani consecutiv este interzisă (art. 118 al CM).

## **CAPITOLUL VII. SALARIZAREA ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI**

**Art. 34.** (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului de muncă.

(2) Salariul cuprinde salariul de bază (tarifar), salariul suplimentar (sporurile pentru grad sau funcția științifică, sporurile pentru vechime în muncă), indemnizațiile pentru titlurile onorifice, precum și premii, ajutoare materiale, alte plăți de compensare și stimulare convenite în conformitate cu prevederile Codului Muncii, Codului cu privire la Știință și Inovare al Republicii Moldova în funcție de sursele financiare de care dispune Institutul în anul de gestiune.

**Art. 35.** Salarizarea se efectuează în baza:

a) Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 47 din 12.01.2007 “Cu privire la salarizarea angajaților organizațiilor de drept public din sfera științei și inovării finanțate de la bugetul de stat”, cu modificările și completările ulterioare;

b) Legii nr. 355-XVI din 23.12.2005 “Cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar”;

c) Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 381 din 13.04.2006 “Cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare în baza Rețelei tarifare unice”;

d) articolelor 128 – 165 din Codul Muncii;

e) Codului cu privire la Știință și Inovare al Republicii Moldova;

f) altor acte legislative și normative.

**Art. 36.** Plata salariului se efectuează periodic, o dată pe lună, până la data de 15 a lunii următoare prin card bancar și/sau casieria Institutului.



**Art. 37.** Pentru munca în condiții nocive, salariaților li se plătește, conform legislației în vigoare, un supliment în mărime fixă, reieșind din timpul lucrat în aceste condiții (Lista-tip de lucrări și locuri de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care angajaților li se stabilesc sporuri de compensare este prezentată în Anexa nr. 5). Lista personalului ce beneficiază de supliment pentru condiții nocive este reînnoită anual și coordonată cu Comitetul Sindical, conform legii în vigoare.

**Art. 38.** Salariații Institutului trimiși în delegație în țară sau străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

a) rambursarea cheltuielilor de transport, a costului cazării și asigurării, a diurnei și altor cheltuieli ce țin de deplasare, potrivit condițiilor stabilite prin legislația în vigoare;

b) cuantumul diurnei de deplasare se stabilește prin actele normativele, ce se aplică la instituțiile publice.

c) Angajatorul se obligă să achite taxele de participare a salariaților delegați la manifestații științifice din țară sau străinătate (conferințe, congrese, simpozioane ș.a.) în limita fondurilor extrabugetare disponibile după cum urmează: materialele conferinței se achită din contul proiectelor bugetare. Alte cheltuieli incluse în taxa de participare se achită din proiecte internaționale nebugetare.

**Art. 39.** Salariații Institutului detașați, de regulă, la invitația unor instituții de cercetare din străinătate, pe un termen ce depășește 60 de zile consecutive, beneficiază de drepturile de delegare prevăzute la art. 38 doar pentru primele 2 luni cu menținerea salariului mediu.

**Art. 40.** Stimularea muncii angajaților, acordarea ajutorului material se efectuează în baza Regulamentului „Cu privire la premiile, acordarea ajutorului material, stabilirea sporurilor la salariu colaboratorilor Institutului de Chimie al AȘM” elaborat de Institutul de Chimie al AȘM, coordonat cu Comitetul Sindical și aprobat de către Consiliul Suprem pentru Știință și Dezvoltare Tehnologică a Academiei de Științe a Moldovei (Anexa nr. 6).

**Art. 41.** (1) Pentru utilizarea, în exercițiul funcțiunii, a unor limbi străine (cu excepția limbii ruse) angajaților (cu excepția traducătorilor) li se stabilesc sporuri în mărime de 15 la sută din salariul de funcție pentru posedarea și aplicarea în activitatea practică de zi cu zi a unei limbi și de 25 la sută - pentru posedarea și aplicarea în activitatea practică de zi cu zi a două sau mai multe limbi străine.

(2) Sporurile în cauză se stabilesc de către Directorul institutului, la propunerea Comisiei de atestare, cercetătorilor științifici care în virtutea obligațiilor funcționale, conlucrează direct cu instituții internaționale, aplică la elaborarea rapoartelor și publicațiilor științifice baza informativă internațională în limba originalului, țin corespondența, elaborează și prezintă în reuniuni rapoarte și participă la dezbateri cu luări de cuvânt în limba străină respectivă, întrețin contacte verbale de serviciu în limba interlocutorilor străini.

**Art. 42.** În afară de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul, salariații pot beneficia și de următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei de două salarii medii lunare pe unitate;

b) un salariu mediu pe unitate, plătit mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu mediu pe unitate;

d) un salariu mediu pe unitate plătit la decesul soțului sau soției ori la decesul unei

rude de gradul I.

**Art. 43.** Salariaților cu ocazia jubileului de 50, 60, 70 etc. li se acordă un premiu.

## **CAPITOLUL VIII. PROTECȚIA ȘI IGIENA MUNCII. OCROTIREA SĂNĂTĂȚII**

**Art. 44.** (1) Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, în vederea ameliorării permanente a condițiilor de muncă.

(2) Părțile se obliga să stabilească măsuri privind ameliorarea condițiilor de muncă.

**Art. 45.** În scopul diminuării efectului nociv pentru sănătate, Angajatorul va asigura salariații ce activează în condiții grele și deosebit de grele, nocive și deosebit de nocive cu câte 0,5 l lapte zilnic, reieșind din timpul efectiv lucrat în aceste condiții, cu excepția perioadei concediilor și a deplasărilor (Anexa nr. 5).

**Art. 46.** (1) Organizarea activității prin stabilirea unei structuri organizatorice raționale, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați sunt de competența exclusivă a Angajatorului.

**Art. 47.** În scopul realizării măsurilor privind crearea condițiilor sănătoase și inofensive de muncă Angajatorul va:

- (a) aloca anual mijloace financiare în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare a Institutului;
- (b) efectua expertiza și atestarea locurilor de muncă;
- (c) asigura plata sporurilor de compensare pentru munca în condiții nocive;
- (d) asigura angajații care activează în condiții nocive cu alimentație de întărire a rezistenței organismului, echipament de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare conform prevederilor legislației în vigoare;
- (e) stabili durata săptămânală redusă a timpului de muncă;
- (f) desemna persoanele responsabile cu protecția și igiena muncii în subdiviziuni
- (g) acorda săptămânal responsabilului cu protecția și igiena muncii cel puțin 2 ore din timpul de lucru pentru a-și exercita funcțiile;
- (h) organiza examene medicale a angajaților pe parcursul valabilității contractului individual de muncă în corespundere cu modul stabilit de organele ocrotirii sănătății.
- (i) asigura locurile de muncă cu truse medicale pentru acordarea primului ajutor în caz de accidentare în procesul de muncă;
- (j) asigura temperatura aerului la posturile de lucru în încăperi în limitele termice admise între 23 – 26 grade C în perioada 16 aprilie – 15 octombrie și de 20 – 24 grade C în perioada 16 octombrie – 15 aprilie. În caz contrar, cu permisiunea Administrației unității, salariații au dreptul să-și îndeplinească unele din obligațiile de serviciu la domiciliu.

**Art. 48.** (1) Părțile sunt de acord că nici o măsură privind sănătatea și securitatea în muncă nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.

(2) Angajatorul va asigura, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea,

testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de sănătate și securitate în muncă.

(3) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de muncă sau a felului muncii, acesta va fi instruit și testat efectiv cu privire la riscurile ce le presupune noul său loc de muncă și la normele privind sănătatea și securitatea în muncă, pe care este obligat în procesul muncii să le cunoască și să le respecte.

(4) În cazurile în care, în procesul muncii, intervin schimbări ce impun aplicarea unor norme noi de sănătate și securitate în muncă, salariații vor fi instruiți în condițiile prevăzute la alineatul precedent.

**Art. 49.** Contravaloarea echipamentului de protecție și a echipamentului de lucru se suportă integral de către Angajator potrivit prevederilor legale.

**Art. 50.** (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității, Angajatorul va lua următoarele măsuri de amenajare ergonomică a locului de muncă:

a) asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

b) amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (grupuri sanitare).

(2) Măsurile concrete, în sensul prevederilor alin. (1), sunt prevăzute în Anexa nr. 7.

(3) Salariații sunt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de Angajator, să nu le deterioreze și să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora.

**Art. 51.** (1) Angajatorul va organiza la angajare și, ulterior, o dată pe an, examinarea medicală a salariaților, în scopul de a constata dacă sunt apti pentru desfășurarea activității în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum și pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale. Examinarea medicală este gratuită, iar cheltuielile ocazionate de examinare se vor suporta conform legii.

(2) Salariații sunt obligați să se supună examenelor medicale în condițiile organizării potrivit prevederilor alin. (1). Refuzul salariatului de a se supune examinărilor medicale constituie abatere disciplinară.

(3) Examinarea medicală a salariaților la angajare și, ulterior, o dată pe an se face de către unitățile sanitare de specialitate acreditate de Ministerul Sănătății.

**Art. 52.** În scopul prevenirii și diminuării nivelului stresului la locul de muncă, Părțile vor depune eforturile necesare în vederea transpunerii la nivelul unității a standardelor de management pentru gestionarea stresului la locul de munca, astfel:

(1) în ceea ce privește conținutul muncii:

a) se va urmări ca nivelul de competență, aptitudinile și abilitățile salariaților să corespundă cerințelor locului de muncă;

b) salariații vor fi informați și consultați și vor avea la dispoziție toate informațiile necesare, care să le permită să înțeleagă care sunt responsabilitățile lor, conform fișei postului.

(2) în ceea ce privește controlul asupra muncii efectuate:

a) Angajatorul va încuraja salariatul să-și utilizeze capacitățile și inițiativele la locul de muncă;

b) Angajatorul, împreună cu sindicatele, va stabili un sistem de stimulente, pentru ca salariații să fie motivați în îndeplinirea cât mai bună a sarcinilor de serviciu.

## CAPITOLUL IX. ACTIVITATEA SINDICALĂ

**Art. 53.** (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în institut, cu respectarea prevederilor legii, ale contractului colectiv de muncă, ale regulamentului intern, precum și a drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

(2) Pentru crearea și menținerea unui mediu de lucru, care să încurajeze respectarea demnității fiecărei persoane, vor fi stabilite proceduri de soluționare pe cale amiabilă a plângerilor individuale ale salariaților.

(3) Plângerile salariaților în justiție nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de muncă.

(4) În situațiile în care apar divergențe în legătură cu executarea prevederilor contractului colectiv, Părțile vor încerca soluționarea acestora mai întâi în Comisia pentru soluționarea litigiilor de muncă, care este aleasă la adunarea colectivului de muncă sau reprezentanților colectivului de muncă pe un termen de 5 ani.

**Art. 54.** Părțile pregătesc și înaintează instanțelor de resort toate documentele necesare pentru:

- 1 evidența cererilor de acordare a biletelor de tratament salariaților Institutului, precum și a copiilor acestora, etc.
- 2 obținerea și repartizarea loturilor destinate construcției individuale a locuințelor;
- 3 evidența colaboratorilor ce doresc să participe la construcția locuințelor prin metoda de ipotecă, organizată în cadrul AȘM;

**Art. 55.** În scopul realizării sarcinilor lor statutare și a drepturilor sindicale, organizația sindicală, reprezentanții aleși în organele de conducere ai organizației sindicale vor:

(1) beneficia, cu titlu gratuit, de spațiu și de dotări corespunzătoare funcționării acesteia;

(2) avea acces liber în unitățile și subdiviziunile structurale ale institutului și la informația referitoare la situația socio-economică a institutului;

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

(4) putea utiliza baza materială cu destinație cultural-sportivă a instituției, cu titlu gratuit, pentru acțiuni organizate de sindicat, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă;

(5) avea permisiunea de a participa la adunări, ședințe, întruniri, seminare, organizate de către Federația Sindicală a Educației și Științei, cu menținerea salariului mediu lunar sau a bursei pentru perioada respectivă.

**Art. 56.** Președintele Comitetului Sindical este inclus cu drept de vot deliberativ în Consiliul Științific al Institutului.

**Art. 57.** (1) Angajatorul nu poate aplica sancțiuni disciplinare membrilor Comitetului Sindical ne-eliberați din serviciul de bază și nu se va iniția concedierea fără respectarea modului general de concediere a acestora și fără acordul prealabil scris al organului, în componența căruia a fost ales, Președintele Comitetului Sindical nu poate fi sancționat

disciplinar fără acordul prealabil scris al organului sindical ierarhic superior.

(2) Concedierea din inițiativa Angajatorului a salariaților care au fost aleși în organele sindicale nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului (alin. (4) art.388 al Codului muncii).

**Art. 58.** Angajatorul efectuează, fără plată, în modul stabilit, colectarea cotizațiilor de membru de sindicat și le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv.

**Art. 59.** În scopul contribuției la protecția intereselor și drepturilor social-economice ale salariaților, Sindicatul

(1) participă la procesul de atestare a cadrelor, precum și la alegerile organizate pentru suplinirea posturilor vacante prin concurs în conformitate cu prevederile legislației în vigoare;

(2) înaintează Conducerii Institutului revendicări motivate privind condițiile de muncă, retribuirea muncii, regimul de muncă și odihnă;

(3) participă la soluționarea problemelor ce țin de salarizarea și protecția socială a salariaților Institutului;

(4) coordonează cu Administrația institutului acordarea înlesnirilor și premiilor stabilite pentru salariați;

(5) organizează repartizarea, la cererea salariaților, în limitele cotei pentru Institutul de Chimie a foilor de odihnă la pensionatul "Știința", atât pentru salariați, precum și pentru membrii familiilor lor;

(6) utilizează rațional mijloacele rezultate din cotizațiile sindicale, a mijloacelor din fondul social și a altor mijloace în scopul îmbunătățirii și ocrotirii sănătății salariaților prin intermediul preventoriului medical, bazelor de odihnă, sanatorii etc.

**Art. 60.** (1) Pentru fundamentarea acțiunilor prevăzute la art. 59 Angajatorul va pune la dispoziția Președintelui Comitetului Sindical al institutului și îi va asigura accesul la informațiile și documentele (administrative, financiare, organizatorice și de personal a Institutului) necesare pentru soluționarea problemelor concrete, reprezentantul sindicatului având obligația de a păstra confidențialitatea datelor ce i-au fost transmise cu acest caracter.

(2) Angajatorul și sindicatele își vor comunica reciproc și în timp util hotărârile privind toate problemele importante în domeniul relațiilor de muncă.

## CAPITOLUL X. DISPOZIȚII FINALE

**Art. 61.** Pe parcursul termenului de valabilitate a Contractului oricare din Părțile semnate este în drept să facă modificări și completări în baza unei înțelegeri reciproce. Contractul, după modificare, va fi adus la cunoștința colectivului Institutului în termen de zece zile.

**Art. 62.** Prezentul Contract intră în vigoare din momentul semnării și înregistrării la Inspectoratul teritorial de muncă și este obligatoriu pentru Părți.

**Art. 63.** Parte integrantă a prezentului Contract constituie Anexele 1-7, care

reglementează îndeplinirea prevederilor Contractului.

**Art. 64.** Angajatorul se obligă să asigure în totalitate prevederile de natură financiară a prezentului Contract în cazul alocării de către Stat a mijloacelor financiare bugetare necesare.

**Art. 65.** Prezentul Contract colectiv de muncă conține 13 pagini numerotate.

<i>Anexa nr.1</i>	Contract individual de muncă pentru angajații Institutului de Chimie al A.Ș.M	2 pagini
<i>Anexa nr.2</i>	Durata zilei de muncă a unor categorii de angajați ai Institutului de Chimie	1 pagină
<i>Anexa nr.3</i>	<i>Durata concediului anual plătit al angajaților Institutului de Chimie al A.Ș.M.</i>	1 pagină
<i>Anexa nr.4</i>	<i>Numărul de zile libere plătite, acordate în cazul unor evenimente deosebite</i>	1 pagină
<i>Anexa nr.5</i>	<i>LISTA-TIP de lucrări și locuri de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților Institutului de Chimie li se acordă înlesniri</i>	3 pagini
<i>Anexa nr.6</i>	REGULAMENTUL cu privire la stabilirea premiilor și ajutoarelor materiale angajaților Institutului de Chimie al AȘM	5 pagini
<i>Anexa nr.7</i>	Măsurile privind ameliorarea condițiilor de muncă	1 pagină

Total 27 pagini

Din partea Administrației Institutului  
de Chimie al A.Ș.M.

Directorul Institutului de Chimie al A.Ș.M.

M. cor. AȘM, Prof., Dr. Hab. Tudor LUPAȘCU

Din partea Comitetului Sindical al  
Institutului de Chimie al A.Ș.M.

Președintele Comitetului Sindical  
al Institutului de Chimie al A.Ș.M.

Dr. Vadim DRUȚĂ

Contract individual de muncă pentru angajații Institutului de Chimie al A.Ș.M  
nr. \_\_\_\_ din \_\_\_\_\_

**INSTITUTUL DE CHIMIE al A.Ș.M**

denumirea organizației, instituției, adresa juridică

în persoana \_\_\_\_\_  
funcția , numele, prenumele

(în continuare - Angajatorul) și \_\_\_\_\_  
domiciliat/ă în \_\_\_\_\_  
str. \_\_\_\_\_

titular al buletinului de identitate seria \_\_\_\_\_  
eliberat de \_\_\_\_\_ la data de \_\_\_\_\_ (în continuare - Salariatul),

conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003, Codul 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 \_\_\_\_\_  
în subdiviziunea \_\_\_\_\_

2. Durata contractului \_\_\_\_\_  
nedeterminată, determinată (cu indicarea termenului)

de la data de \_\_\_\_\_

3. Perioada de probă \_\_\_\_\_  
termenul concret

4. Riscurile specifice lucrului îndeplinit \_\_\_\_\_  
munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase

5. Clauze specifice \_\_\_\_\_  
mobilitate, confidențialitate

6. Condițiile de retribuire a muncii:

- categoria de salarizare. \_\_\_\_\_
- salariul lunar de funcție \_\_\_\_\_
- supliment lunar pentru majorarea volumului de lucru, cumularea funcției \_\_\_\_\_
- supliment pentru intensificarea muncii \_\_\_\_\_
- supliment pentru vechime în muncă \_\_\_\_\_
- spor lunar pentru grad științific \_\_\_\_\_
- spor lunar pentru „Om emerit” \_\_\_\_\_
- plata lunar pentru condiții nocive de muncă \_\_\_\_\_
- plata lunar pentru lucru în timp de noapte \_\_\_\_\_
- plata lunar pentru lucru la sărbători și în zilele de odihnă \_\_\_\_\_
- plata lunar pentru clasa \_\_\_\_\_
- premiere \_\_\_\_\_
- ajutorul material \_\_\_\_\_

7. Regimul de muncă: zilnic de la \_\_\_\_\_ până la \_\_\_\_\_  
înterupere de la \_\_\_\_\_ până la \_\_\_\_\_  
zile de odihnă – sâmbăta și duminica

8. Durata concediului de odihnă anual (de bază și suplimentar) se stabilește conform art. 113 și 121 din Codul muncii.

9. Locul de muncă \_\_\_\_\_ va fi dotat ținând cont de alocațiile bugetare prevăzute pentru acest scop.

10. **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 avanseze în serviciu corespunzător pregătirii lui profesionale, capacităților intelectuale, rezultatelor atestării, conștiințiozității în exercitarea atribuțiilor, în condițiile legii;
- d) să efectueze activitate științifică, didactică și de creație;
- e) să beneficieze de asigurare socială obligatorie în condițiile legii;

g) să beneficieze de asistență medicală în condițiile legii;  
h) să beneficieze și de alte drepturi prevăzute de Codul muncii, Dispoziției C.S.Ș.D.T. al A.Ș.M. nr.03-10 din 13.01.2006.

**11. Salariatul este obligat:**

a) să efectueze calitativ și în termenele stabilite atribuțiile ce îi revin;  
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 respecte și alte obligațiuni prevăzute de Codul muncii, Dispoziției C.S.Ș.D.T. al A.Ș.M. nr.03-10 din 13.01.2006.

Regulamentul direcției/secției, fișa postului.

**12. Angajatorul are dreptul:**

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, Dispoziției C.S.Ș.D.T. al A.Ș.M. nr.03-10 din 13.01.2006.

**13. Angajatorul este obligat:**

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, Dispoziției C.S.Ș.D.T. al A.Ș.M. nr.03-10 din 13.01.2006.

**Titlul II. Modificarea contractului individual de muncă**

14. 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.

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

16. Salariatul trebuie să fie preavizată în scris despre necesitatea modificării contractului conform pct. 14 cu cel puțin 2 luni înainte.

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

**Titlul III. Suspendarea contractului individual de muncă**

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

**Titlul IV. Încetarea contractului individual de muncă**

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

**Titlul V. Dispoziții finale**

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

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

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

23. 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.

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

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

---

**Angajatorul**

**Salariatul**



Durata zilei de muncă  
a unor categorii de angajați ai Institutului de Chimie

Denumirea funcțiilor	Durata normală a zilei de muncă, ore	Durata redusă a zilei de muncă, ore
Salariații care activează în condiții de muncă nefavorabile	8	7
Salariații cu vârsta 16 - 18 ani	8	7
Salariații-invalizi de gradul I și II	8	6

Directorul Institutului de Chimie  
M. cor. AŞM, dr. habilitat, profesor

\_\_\_\_\_ Tudor Lupaşcu

Preşedintele Comitetului Sindical  
Doctor în chimie

\_\_\_\_\_ Vadim Druţă

Durata concediului anual plătit al  
angajaților Institutului de Chimie al A.Ș.M.

Denumirea funcțiilor	Concediul de bază, zile calendaristice	Concediul suplimentar, zile calendaristice
<b>Cadrele științifice:</b>		
Cu grad științific de doctor habilitat	42	7
Cu grad științific de doctor	36	7
Fără grad științific	30	7
Personalul de conducere al subdiviziunilor	Conform gradului științific	7
<b>Personalul de specialitate:</b>		
Contabil șef, contabil, economist șef, economist	28	-
Inspector de toate tipurile	28	-
Jurist, Șef cancelarie	28	-
Inginer de toate specialitățile	28	7
Deridicătoare în lab. chimice	28	7
Paznic	28	-
Îngrijitor teren	28	-
Lucrător pentru deservirea și reparația blocului	28	7
Electrician, lucrător tehnic	28	7

Directorul Institutului de Chimie  
M. cor. AȘM, dr. habilitat, profesor

\_\_\_\_\_ Tudor Lupașcu

Președintele Comitetului Sindical  
Doctor în chimie

\_\_\_\_\_ Vadim Druță

Numărul de zile libere plătite,  
acordate salariaților în cazul unor evenimente deosebite

Nr d/o	Pentru care eveniment se acordă concediul anual suplimentar	Zile calendaristice
1	Căsătoria salariatului	5
2	Căsătoria unui copil al salariatului	3
3	Nașterea sau înfierea unui copil	3
4	Jubileul salariatului (40, 50, 60, 70 ani etc.)	1
5	La atingerea vârstei de pensionare	1
6	Decesul rudelor de gradul I (soțului/(soției, copilului, părinților)	5
7	decesul rudelor de gradul II (bunelilor, fraților, surorilor) - în caz de necesitate de a se deplasa peste 300 km	3 5
8	Incorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrilor familiei	1
9	Părinților, care au copii în clasele I - IV	prima zi la începutul anului școlar
10	Donatorii de sânge	conform legii

Directorul Institutului de Chimie  
M. cor. AȘM, dr. habilitat, profesor

\_\_\_\_\_ Tudor Lupașcu

Președintele Comitetului Sindical  
Doctor în chimie

\_\_\_\_\_ Vadim Druță

LISTA-TIP

de lucrări și locuri de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare  
pentru care salariaților Institutului de Chimie li se acordă înlesniri

Nr d/o	Locul de muncă și denumirea funcției	Codul conform H.G. 1487 din 31.12.2004	Denumirea lucrărilor cu condiții nocive	Concediu suplimenta r, zile calendaristi ce	Durata redușă 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 oncărcare-descărcare etc. cu utilizarea substanțelor chimice nocive cu gradul 2-4 de pericol.	7	35	2,1 –4,0	100
		K.73.A..025	Lucrările cu utilizarea reactivelor chimice și cu depozitarea (păstrarea) lor	7	35	2,1 –4,0	100
		K.73.A..026	Lucrările cu utilizarea substanțelor chimice toxice	7	35	2,1 –4,0	100
		K.73.A..028	Lucrările de montaj radio cu utilizarea canifolului și fierului clorat	7	35	2,1 –4,0	100
		K.73.A..038	Lucrările legate de spălatul manual al veselei, al utilajului tehnologic cu utilizarea acizilor, alcaliilor și altor substanțe chimice.	7	35	2,1 –4,0	100
		K.73.A.049	Lucrul la instalațiile de frecvență înaltă și supraînaltă	7	35	2,1 –4,0	100
		K.73.A.051	Lucrul la monitoarele mașinilor electrice de calcul, computere, aparate de multiplicare	7	35	0,5 – 2,0	100

		K.73.A.061	Sinteza unor noi compuși cu utilizarea utilizarea substanțelor toxice cu gradul 2-4 de pericol	7	35	2,1 –4,0	100
		K.73.B.002	Dozimetria radiației laser	7	35	4,1 –6,0	120
		K.73.B.003	Efectuarea lucrărilor cu utilizarea suprafeței deschise a mercurului: polarografia, titrarea amperometrică, electroliză preparativă de catozi de mercur etc., repararea dispozitivelor umplute cu mercur	7	35	4,1 – 6,0	120
		K.73.B.004	Lucrările cu instalațiile dispozitive radioizotopice staționare și portative	7	35	4,1 – 6,0	120
		K.73.B.005	Lucrările cu surse de raze Roentgen (microscopie electronice, electronografe etc) cu tensiunea mai înaltă de 10 kW	7	32,5	4,1 – 6,0	120
		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	4,1 – 6,0	120
		K.73.B.014	Verificarea și gradarea instalațiilor, dispozitivelor și aparaturii cu utilizarea surselor de radiație ionizate	7	35	4,1 – 6,0	120
		DJ.28.B.019	Lucrări cu aplicarea substanțelor radioactive și ionizante și la instalațiile Roentgen la exploatare și încercare	7	32,5	4,1 – 6,0	120
2.	Subdiviziuni de deservire a științei/ Contabil, economist, jurist, inspector de toate tipurile, șef cancelarie, inginer, traducător	K.73.A. 042	Lucrările reprografice la aparate de copiere cu lumină și alte aparate de multiplicare	7	35	0,5 – 2,0	100
		K.73.A.051	Lucrul la monitoarele mașinilor electrice de calcul, computere, aparate de multiplicare	7	35	0,5 – 2,0	100
		DE.22.A.011	Culegerea și corectarea manuală a textelor și formulelor, culegerea și corectarea la mașinile de culegere Braille, culegerea la linotipuri, la mașini de cules cu programare și la mașini de scris pentru zețuire	7	35	0,5 – 2,0	100
3.	Atelier de Lăcătușărie și Strungărie:  Strungar, frezor, lăcătuș	K.73.A.052	Lustruirea articolelor cu utilizarea cercurilor de poslă, bumbac etc., precum și cu utilizarea pânzei abrazive (glaspapierului)	7	35	2,1 – 4,0	100
		K.73.A.057	Prelucrarea metalului prin tăiere la agregate pentru prelucrarea metalelor	7	35	2,1 – 4,0	100

5.	Deservirea tehnică-gospodărescă a Blocului administrativ șef serviciu, adjuncții, inginer coordonator 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
		DJ.28.A.137	Tăierea cu gaz și sudarea cu gaz	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	2,1 – 4,0	100
		E.41.A.013	Evacuarea nămolului la instalațiile de canalizare	7	35	2,1 – 4,0	100
		E.41.A.015	Inspectarea și revizia tehnică a rețelelor de alimentare cu apă și canalizare și a instalațiilor acestora	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 Liste-tip	7	35	0,5 – 2,0	100

Directorul Institutului de Chimie  
M. cor. AȘM, dr. habilitat, profesor

\_\_\_\_\_ Tudor Lupașcu

Președintele Comitetului Sindical  
Doctor în chimie

\_\_\_\_\_ Vadim Druță

**APROBAT**

Hotărârea CSȘDT nr. \_\_\_\_\_  
din „29” octombrie 2016  
Academician Gheorghe Duca  
\_\_\_\_\_

**APROBAT**

La Ședința Consiliului Științific al  
Institutului de Chimie al AȘM, proces-  
verbal nr. 07 din 11 octombrie 2016

Directorul Institutului de Chimie al AȘM  
mem. cor., doctor habilitat, professor

\_\_\_\_\_ Tudor Lupașcu

**COORDONAT**

Președintele Comitetului Sindical al  
Institutului de Chimie al AȘM, doctor

\_\_\_\_\_ Vadim Druță

**REGULAMENTUL**  
**cu privire la stabilirea premiilor și ajutoarelor materiale**  
**angajaților Institutului de Chimie al AȘM**

**CAPITOLUL I**  
**Dispoziții generale**

1. Prezentul Regulament este elaborat în scopul stimulării materiale a angajaților Institutului de Chimie al AȘM (în continuare – Institut).

2. Regulamentul este elaborat în conformitate cu prevederile Codului cu privire la știință și inovare, nr. 259-XV din 15 iulie 2004, Codului Muncii nr.154-XV din 28.03.2003, Legii cu privire la sistemul de salarizare în sectorul bugetar, nr. 355-XVI din 23.12.2005, Hotărârii Guvernului cu privire la salarizarea angajaților din sfera științei și inovării finanțate din bugetul de stat, nr. 47 din 12.01. 2007, Hotărârii Guvernului cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare în baza Rețelei tarifare unice, nr.381 din 13.04.2006.

3. Prin prezentul Regulament se stabilesc sursele de formare, indicatorii principali, modul de acordare și mărimea premiilor și ajutoarelor materiale.

## CAPITOLUL II

### Sursele de formare ale fondului de premiere

4. Stimularea materială a activităților de cercetare, inovare și transfer tehnologic prin premiere poate fi efectuată din următoarele surse:

- 1) mijloacele de la bugetul de stat alocate pentru finanțarea proiectelor instituționale;
- 2) Veniturile colectate ale institutului.

## CAPITOLUL III

### Indicatorii principali pentru obținerea dreptului la premiere

5. Criteriile de bază pentru stabilirea premiilor angajaților Institutului sunt următoarele:

a) îndeplinirea planurilor de cercetări științifice, inclusiv și celor individuale, finanțate din bugetul de stat, în volumul și termenele prevăzute, aprobate de către Consiliul științific și de către conducătorul subdiviziunii institutului;

b) executarea investigațiilor la un nivel metodico-științific înalt și obținerea unor rezultate științifice fundamentale, aplicative și sociale importante;

c) îndeplinirea calitativă și în termenele stabilite a sarcinilor, ordinelor, dispozițiilor, indicațiilor directorului, șefilor de subdiviziuni, hotărârilor Consiliului științific al Institutului, avizării proiectelor actelor normative ce se referă la domeniul de activitate a cercetătorilor;

d) îndeplinirea contractelor economice confirmate prin actele de predare-recepție a produsului tehnico-științific semnate de beneficiar;

e) ridicarea calificării științifice prin stagiere, competitorie doctorantură și post doctorantură, susținerea tezelor de doctorat;

f) contribuirea la îndeplinirea sarcinilor de plan, eficacitatea înaltă în muncă;

g) îndeplinirea conștiincioasă a obligațiilor de serviciu, respectarea disciplinei de muncă;

h) participarea la lucrările conferințelor științifice și la saloanele de inventică din țară și de peste hotare;

i) editarea monografiilor, manualelor, broșurilor științifice și publicarea rezultatelor științifice în revistele naționale și internaționale inclusiv în revista Institutului "Chemistry Journal of Moldova", declarată în interiorul Institutului revistă științifică cu impact factor;

j) publicarea sau pregătirea materialului pentru publicare a cel puțin 2 articole științifice anual din fiecare subdiviziune în revista Institutului "Chemistry Journal of Moldova",

k) brevetarea și patentarea rezultatelor lucrărilor științifice;

l) elaborarea tehnologiilor, materialelor noi;

m) încercării în practică a rezultatelor științifice confirmate prin acte semnate de beneficiar;

n) realizări în economia națională a rezultatelor științifice confirmate prin acte semnate de beneficiar;

o) propagarea științei în masmedia.

6. Criteriile de bază pentru stabilirea premiei directorului Institutului sunt următoarele:

a) îndeplinirea planului de cercetări științifice finanțate din bugetul de stat în volumul și termenele stabilite, aprobat de Consiliul științific și confirmat de către organul ierarhic superior (secție);

b) executarea investigațiilor la un nivel profesional înalt și obținerea unor rezultate științifice și practice importante;

c) desfășurarea eficientă a activității de pregătire a cadrelor științifice de înaltă calificare;



- d) respectarea disciplinei financiare, de muncă și îndeplinirea conștiincioasă a funcțiilor de serviciu;
- e) executarea calitativă și în termenele stabilite a dispozițiilor organelor ierarhic superioare.

## **CAPITOLUL IV**

### **Modul, mărimea și termenele de premiere**

7. Premiera angajaților Institutului se efectuează în funcție de rezultatele obținute prin ordinul directorului coordonat cu Comitetul sindical al Institutului, de regulă la finele fiecărui trimestru.

Premierea se admite și în alte termene rezonabile, în cazul:

- a) îndeplinirii contractelor economice în baza actelor de predare-recepție a produsului tehnico-științific, după achitarea de beneficiar;
- b) îndeplinirii unor lucrări de o importanță deosebită;
- c) realizării încercărilor în producție și implementarea în economia națională a rezultatelor științifice confirmate prin acte semnate de beneficiar.

8. Pentru premiera cercetătorilor științifici și consultanților științifici se planifică mijloace suplimentare pentru formarea fondului de premiere, în mărime de până la 4 fonduri lunare de salarizare pe an, calculate din salariul de funcție, ținându-se cont de sporul pentru vechime în muncă, alte sporuri și suplimente, stabilite în conformitate cu legislația în vigoare.

9. Pentru premiera conducerii Institutului, directorilor centrelor și subdiviziunilor, se planifică mijloace suplimentare pentru formarea fondului de premiere, în mărime de până la 5 fonduri lunare de salarizare pe an, calculate din salariul de funcție, ținându-se cont de sporul pentru vechime în muncă, alte sporuri și suplimente, stabilite în conformitate cu legislația în vigoare.

10. Pentru alte categorii de personal ale Institutului, inclusiv contabilul-șef, contabil, economist, jurist, specialist resurse umane, inginer și laborant se planifică mijloace bugetare în mărime de până la 4 fonduri lunare de salarizare pe an, ținându-se cont de sporul pentru vechime în muncă, alte sporuri și suplimente, stabilite în conformitate cu legislația în vigoare.

11. Mărimile premiilor se stabilesc în funcție de aportul personal al fiecărui angajat, fără limitarea sumei premiului plătit unui lucrător, cu excepția mărimii maxime lunare a premiilor pentru conducători, care nu poate depăși 50% din salariul de funcție, ținându-se cont de sporurile și suplimentele stabilite în conformitate cu legislația în vigoare, și care se stabilește de către Consiliul Suprem pentru Știință și Dezvoltare Tehnologică al Academiei de Științe a Moldovei.

12. Mărimea maximă lunară a premiilor pentru muncitori nu poate depăși 100% din salariul tarifar, ținându-se cont de sporurile și suplimentele stabilite în conformitate cu legislația în vigoare.

13. Angajații Institutului pot beneficia de premii cu prilejul sărbătorilor naționale și profesionale, aniversării zilei de naștere. Mărimea premiului dat, se stabilește în funcție de aportul personal al fiecărui salariat în limita mijloacelor economisite din fondul de salarizare pe parcursul anului în curs, în conformitate cu legislația în vigoare.

## **CAPITOLUL V**

### **Modul de prezentare, examinare și aprobare a propunerilor pentru premiere**

14. Demersul privind premiera cercetătorilor științifici și mărimea premiului pentru fiecare cercetător în parte este prezentat directorului Institutului de către șeful subdiviziunii (centrului), de regulă, la finele fiecărui trimestru.

**15.** Personalul de conducere al Institutului, al subdiviziunilor științifice inferioare (centrelor) și loțiitorii acestora se premiază la propunerea directorului Institutului, de regulă, la finele fiecărui trimestru.

**16.** Celelalte categorii de personal al Institutului se premiază pentru rezultatele obținute în muncă în baza unui raport prezentat directorului Institutului de către directorul adjunct al Institutului.

**17.** Plata premiilor angajaților se efectuează în conformitate cu ordinul emis de directorul Institutului.

## **CAPITOLUL VI**

### **Privarea angajaților de dreptul la premiere**

**18.** Persoanele care se fac vinovate de prezentarea denaturată a informației privind realizarea programei de stat, proiectului de cercetare științifică și conducătorii care au tolerat aceasta pot fi privați de dreptul la premii pe anul în curs. În cazul în care premiul a fost ridicat, persoanele făcute vinovate de asemenea denaturări sunt obligate să restituie suma încasată ca premiu.

**19.** Cercetătorii științifici pot fi privați parțial sau integral de dreptul la premiu pentru:

- a) nerespectarea planurilor individuale sau îndeplinirea necalitativă a sarcinilor de plan;
- b) neîndeplinirea atribuțiilor prevăzute de fișa postului sau a sarcinilor fixate de conducerea Institutului, conducerea subdiviziunilor științifice inferioare, precum și de la loțiitorii conducătorilor menționați;
- c) denaturarea datelor în dările de seamă privind activitatea științifică și didactică;
- d) încălcarea codului deontologic al cercetătorului;
- e) încălcarea Regulamentului de ordine internă, în special întârzierea sau absentarea nemotivată de la locul de muncă în orele de serviciu;
- f) încălcarea regulilor de protecție a muncii și a securității anti-incendiară;
- g) neasigurarea asistenței și a integrității bunurilor materiale.

**20.** Directorul Institutului, personalul de conducere al Institutului, al subdiviziunilor științifice inferioare (centrelor), precum și loțiitorii acestora pot fi privați parțial sau integral de dreptul la premiu pentru:

- a) neîndeplinirea planurilor de activitate de către Institut, subdiviziunile științifice inferioare (centre);
- b) încălcarea disciplinei de muncă și a atribuțiilor de serviciu, a regulilor de protecție a muncii și ale securității anti-incendiară;
- c) neexecutarea calitativă și în termenele stabilite a dispozițiilor organelor ierarhic superioare;
- d) neasigurarea integrității și păstrării bunurilor materiale ale Institutului, subdiviziunilor științifice inferioare (centrelor).

**21.** Celelalte categorii de personal al Institutului pot fi private parțial sau integral de dreptul la premiu pentru:

- a) încălcarea disciplinei de muncă, a atribuțiilor de serviciu, prevăzute în fișa postului, a regulilor de protecție a muncii și ale securității anti-incendiară;
- b) încălcarea Regulamentului de ordine internă, în special întârzierea sau absentarea nemotivată de la locul de muncă în orele de serviciu;
- c) neasigurarea integrității bunurilor materiale din dotare.

## **CAPITOLUL VII**

### **Acordarea ajutorului material**

**22.** Cercetătorilor științifici, directorului Institutului, personalului de conducere al Institutului, al subdiviziunilor (centrelor), precum și locțiitorilor acestora și celorlalte categorii de personal al Institutului li se acordă ajutor material anual în mărimea unui salariu de funcție, ținându-se cont de sporurile și suplimentele stabilite în conformitate cu legislația în vigoare.

**23.** Ajutorul material se solicită prin cererea scrisă depusă de angajat în adresa directorului Institutului, în coordonare cu Comitetul sindical al Institutului. Ajutorul material se acordă printr-un ordin al directorului Institutului, contrasemnat de către președintele Comitetului sindical al Institutului.

**24.** Modificarea ulterioară a volumului anual al ajutorului material se efectuează în conformitate cu actele normative în vigoare.

**25.** Ajutorul material unic, prevăzut de Contractul colectiv de muncă, poate fi acordat angajaților Institutului la nașterea unui copil, în caz de îmbolnăvire gravă (pentru procurarea medicamentelor, foilor de tratament în instituțiile curativ-profilactice) și în legătură cu decesul unei rude de gradul I, în limita mijloacelor economisite din fondul de salarizare pe parcursul anului în curs. Ajutorul material unic se acordă în baza cererii scrise a angajatului coordonată cu Comitetul sindical al Institutului.

## **CAPITOLUL VIII**

### **Dispoziții finale**

**26.** Prezentul Regulament poate fi modificat în conformitate cu legislația în vigoare.

**27.** Toate modificările și completările la prezentul Regulament vor fi realizate de Consiliul Științific al Institutului de Chimie al AȘM și aprobate de Consiliul Suprem pentru Știință și Dezvoltare Tehnologică.

## **MĂSURILE PRIVIND AMELIORAREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ**

**Amenajarea grupurilor sanitare:** instalarea uscătoarelor pentru mâini și a săpunului lichid, asigurarea cu hârtie igienică;

**Amenajarea sălii mari a Institutului de Chimie:**

- 1.1. Reparația sălii;
- 1.2. Înlocuirea geamurilor existente cu termopan;
- 1.3. procurarea și instalarea mobilierului și tehnicii necesare pentru desfășurarea seminarelor și conferințelor științifice.

**Efectuarea reparației capitale a blocului:**

- 1.4. Reparația curentă și asigurarea exploatarei corecte a sistemului de ventilare a blocului.
- 1.5. Schimbarea sistemului de încălzire a blocului.

**Amenajarea ergonomică a locurilor de muncă:**

- 1.6. Reparația cosmetică a birourilor în limita finanțării prevăzute în acest scop;
- 1.7. Asigurarea iluminării optimale a birourilor;
- 1.8. Schimbarea treptată a mobilierului învechit;
- 1.9. Schimbarea treptată a geamurilor vechi cu geamuri termopan în birourile de lucru în limita finanțării prevăzute în acest scop;
- 1.10. Procurarea și instalarea jaluzelelor.

**Amenajarea teritoriului adiacent blocului:**

- 1.11. Sădirea copacilor
- 1.12. Semănatul florilor și a plantelor verzi
- 1.13. Crearea locurilor pentru fumat și instalarea indicatoarelor respective;