

CONTRACTUL
COLECTIV DE MUNCĂ
al I.P Școala Profesională din Orhei

pentru anii 2025-2030



CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

Prezentul contract colectiv de muncă este încheiat conform prevederilor Codului Muncii al Republicii Moldova adoptat la 28 martie 2003 prin legea nr.154-XV, intrat în vigoare din 01 octombrie 2003 (cu modificările ulterioare) și reglementează relațiile între angajator și salariați - membrii de sindicat în domeniul problemelor de muncă și social-economice, stabilește condițiile de muncă, salarizarea și alte drepturi și obligații ce recurg din raporturile de muncă.

Părțile contractante:

Angajatorul: I.P Școala Profesională Orhei, reprezentată de directorul Victor Covali

(în continuare Angajator)

Salariații, reprezentați de **Sindicat** (în continuare **Sindicat**), călăuzindu-se de prevederile normelor din Titlul II al Codului Muncii, au convenit asupra următoarelor:

I. DISPOZIȚII GENERALE

- 1.1. Prezentul contract colectiv de muncă este un act juridic care garantează respectarea drepturilor și intereselor social-economice ale salariaților de la **I.P.Școala Profesională din Orhei**.
- 1.2. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt parteneri egali în drepturi, independenți la elaborarea, negocierea contractului colectiv de muncă avînd ca bază prevederile Convențiilor Colective (nivel național, de ramură și teritoriale), alte acte normative în vigoare și se obligă să execute corespunzător prevederile acestuia. Clauzele convențiilor constituie drepturi și garanții minime stabilite la nivel de ramură, sau nivel național. *(Acestea sunt obligatorii și vor fi ca o platformă de lansare a negocierilor CCM nivel de unitate)*.
- 1.3. Părțile vor negocia doar drepturile și garanțiile de muncă suplimentare (mai avantajoase), la cele prevăzute de Codul Muncii, convențiile colective de muncă și alte acte normative.
- 1.4. Prezentul contract se încheie pe un termen cu durata de **5** (cinci) ani și intră în vigoare de la data înregistrării la inspectoratul teritorial de muncă. La expirarea termenului de acțiune a prezentului contract părțile vor decide prelungirea acțiunii acestuia, în condițiile în care a fost încheiat, sau alte condiții ce vor fi convenite. Decizia corespunzătoare se adoptă de către părți cu o lună înainte de expirarea termenului valabilității lui.
- 1.5. Fiecare dintre părțile semnatare ale prezentului contract sunt în drept să înainteze, în perioada acțiunii acestuia, propuneri privind introducerea unor schimbări și completări, care nu vor împiedica îndeplinirea angajamentelor deja asumate.
- 1.6. În caz dacă la încheierea, modificarea și executarea prezentului contract apar divergențe, sau premisele unui conflict colectiv de muncă, acestea se vor soluționa, conform Titlului XII, Capitolul III al Codului Muncii.
- 1.7. Angajatorul se obligă să nu adopte hotărâri, să emită ordine și dispoziții, să nu încheie contracte individuale de muncă în condiții ce contravin prezentului contract. Dacă în perioada acțiunii lui vor fi stabilite prin lege condiții noi asupra celor prevăzute de prezentul contract, se aplică normele stipulate de legislația Republicii Moldova, convențiilor colective nivel național, ramural.

II. SALARIZAREA

Părțile au convenit:

- 2.1. Ca bază a negocierilor salariale (punctul de pornire), o constituie Codul Muncii Titlul V, Legea salarizării și ultima Hotărîre a Guvernului RM despre salariul minimum pe țară, convențiile colective naționale, ramurale și teritoriale, care stabilesc salariul minim tarifar, pentru prima categorie de calificare a angajaților din unitățile cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică.
- 2.2. Salariul de bază se stabilește sub formă de salarii pe unitate de timp sau în acord – pentru muncitori și salarii ale funcției – pentru funcționari, specialiști și conducători pentru muncă executată în conformitate cu normele de muncă stabilite potrivit calificării, gradului de pregătire

profesională și competenței salariatului, calității, gradului de răspundere pe care îl implică lucrările executate și complexității lor.

- 2.3. Salariile de funcție se stabilesc în baza tarificației și ștatelor de personal aprobate de către Ministerul Educației Culturii și Cercetării în conformitate cu Legea nr.270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sistemul bugetar; Legea nr.175 din 19.12.2019 pentru modificarea Legii nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Notă: Salariul tarifar de categoria I de calificare se reexaminează în conformitate cu Hotărârea Guvernului referitor la stabilirea salariului minim în sectorul real al economie și este obligatoriu pentru angajator.

- 2.5 Se aprobă **Regulamentul despre remunerarea muncii** parte componentă a acestui contract și conține obligatoriu prevederi deja negociate și aprobate prin HG convenții. Pe lângă salariul de bază(salariul tarifar, salariul funcției)in Regulament se include :
- * salariul suplimentar(adausurile și sporurile la salariul de bază), plăți de stimulare a muncii inclusiv pentru deservirea mai multor mecanisme sau unități tehnologice, îmbinarea mai multor profesii și altele (în conformitate cu H.G. nr. 381).
 - * Retribuirea muncii prestate în condiții nocive (conform HG nr. 1487 din 31.12.2004)
 - * Plata pentru vechimea în muncă se achită în conformitate cu HG nr. 801 din 20.07.2007 .
- 2.6 Salariul minim pentru 1 categorie de salarizare se achită în conformitate cu HG și alte acte normative.
- 2.7 Salariul se achită lunar, prin carduri bancare până la data de 15 a lunii următoare.
- 2.8 Salariații, care s-au înmatriculat din proprie inițiativă în instituțiile de învățământ superior sau mediu de specialitate la facultate, ce are tangență cu meseriile pregătire în instituția dată, la secțiile serale și fără frecvență și învață cu succes, li se vor acorda anumite garanții și compensații în mărime de 75% din salariul mediu lunar conform prevederilor Codului muncii (art.178) și Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 435 din 23.04.2007 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile.
- 2.9 Pentru membrii de sindicat la concedierea în legătură cu reducerea statelor de personal, se va acorda o indemnizație de eliberare în conformitate cu C.M al R. Moldova.
- 2.10 Angajatorul este în drept să stabilească diferite sisteme de premiere (conform condițiilor stabilite), de adausuri și sporuri la salariu de bază, alte plăți de stimulare după consultarea reprezentanților salariaților. Sistemele indicate pot fi stabilite și prin contractul colectiv de muncă art. 137 din CM al RM.
- 2.11 Pentru munca prestată în condiții nefavorabile, grele și deosebit de grele, salariaților li se stabilesc sporuri de compensare în baza actelor normative , listei de lucrări de muncă aprobată de către directorul instituției și în baza ștatelor de personal aprobat de Ministerul Educației.

III. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

Părțile au convenit

- 3.1. Timpul de muncă, timpul de odihnă este prevăzut în **Regulamentul intern al unității** , care poate fi parte componentă al CCM și care se elaborează în conformitate cu titlul IV al Codul Muncii, convențiilor naționale, ramurale, teritoriale.

3.2. Durata normală a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 40 de ore pe săptămână, cu 2 zile de repaus, una din ele fiind duminică, cu excepția salariaților cărora li se stabilește durata săptămânală redusă a timpului de muncă:

- salariaților cu vârsta între 16-18 ani -**35 ore**;
- invalizilor de gradul sever și accentuat – **35 ore**;
- cadrelor didactice – **35 ore**;
- personalului medical – **35 ore**;
- salariaților care îmbină muncă cu studiile în instituțiile de învățământ superior și colegii -**35 ore**;

Durata timpului de muncă a salariaților se reglementează prin Contractul individual de muncă, Regulamentul intern al unității și metodologiei de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic – 35 ore săptămânale (Art. 55, 119 din Codul Educației; Art.298 din CM al R.Moldova). Activitatea didactică a pedagogilor se reglementează prin orar/ schema orară a lecțiilor. În perioada vacanțelor elevilor și ale studenților durata timpului de muncă a cadrelor didactice poate fi stabilită conform unui orar, adoptat de angajator, cu acordul comitetului sindical și plătit suplimentar pentru pedagogi care sunt tarifați pe anul de studiu (720-900 de ore pe anul de studiu).

3.3. În ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute în art. 111 din Codul muncii al Republicii Moldova, durata muncii personalului în aceste zile se reduce cu 1 oră, cu excepția personalului căruia li s-a stabilit durata redusă a timpului de muncă (art. 96 din Codul muncii al Republicii Moldova) și ziua de muncă parțială (art. 97 din CM al Republicii Moldova), inclusiv în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi. (de prevăzut diferența dintre 8 și 7 ore lucrate).

3.4. Salariații beneficiază de concediu de odihnă anual, concediu anual suplimentar plătit, concediu neplătit, concedii sociale, precum și de concediu de studii în conformitate cu prevederile legislației în vigoare. Programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de angajator, persoane responsabile pe subdiviziuni de comun acord cu comitetul sindical cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic (art. 116 din CM al RM).

3.5. Concediul de odihnă pentru primul an de muncă poate fi acordat salariatului și înainte de expirarea a 6 luni de muncă în unitate (Art.115 alin. (2¹) din CM al R.Moldova).

3.6. Concediul anual, garantat și plătit va constitui **62 zile calendaristice**, pentru director, directori adjuncți, șefii de secție, profesori, pedagogi sociali, psiholog, metodist, psihopedagog, conducător secție, conducător cerc muzical, maiștrii-instrucitori. Pentru alte categorii de salariați li se acordă anual un concediu de odihnă plătit cu durată minimă de **28 zile calendaristice** prevăzute de art.113 din Codul Muncii plus concediul suplimentar de **7 zile calendaristice** (membrilor de sindicat) – pentru bibliotecar, contabil șef, director adjunct în probleme de gospodărie, contabil, specialist serviciul personal, administrator baze de date, specialist securitate și sănătate în muncă, asistent medical, intendent, secretar, arhivar, bucătar șef, conducător auto, inginer mentenanță mecanică a echipamentelor industriale, a cărui muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite în temeiul Convenției Colective nivel de ramura. **28 zile calendaristice** pentru tehnician suport tehnic al calculatoarelor, paznic, magazineră, măturător, îngrijitor încăperi, tâmplar, lăcătuș instalator tehnică sanitară, electrician în construcții, muncitor auxiliar, tehnician mentenanță mecanică a echipamentelor industriale, operator în sala de cazane, fochist, bucătar, spălător veselă, ușier, manageră, tractorist, operator la instalații de producere biogaz, silvicultor.

Femeilor, care au doi și mai mulți copii în vârstă pînă la 14 ani (sau un copil invalid în vârstă de pînă la 16 ani) și tineri în vîrsta pînă la 18 ani li se acordă un concediu de odihnă suplimentar plătit cu durata de **4 zile calendaristice** art. 121 CM al Republicii Moldova.

Președintele organizației sindicale beneficiaza de concediu de odihnă suplimentar plătit cu durata de **4 zile calendaristice** pe an.

Salariații beneficiază de concediu suplimentar **4 zile calendaristice** – pentru activitate în condiții vatamatoare, art.121 alin 2 din CM al RM.

Salariații din instituție, membrii de sindicat, ce n-au beneficiat de concediu medical pe parcursul anului calendaristic precedent, cu excepția concediului de maternitate beneficiază de concediu suplimentar în mărime de **3 zile lucrătoare**.

Concediile de odihnă anuale suplimentare se alipesc la concediul de odihnă anual de bază (art.121 alin (6) din CM al R.Moldova).

3.7. Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului, astfel încât una din tranșe să fie de cel puțin 14 zile calendaristice de concediu neîntrerupt art. 115 al. 5.

3.8. La prezentarea actelor justificative se acordă concedii suplimentare plătite dar nu mai puține zile decât sunt prevăzute de Convenția Colectivă (nivel de ramură), în următoarele cazuri:

- căsătoria angajatului -**3 zile**
- căsătoria copilului angajatului -**3 zile**
- nașterea ori înfierea copilului -**2 zile**
- decesul părinților, soțului(soției), copilului, bunelilor, fratelui, surorii - **3 zile**
în caz de necesitatea de a se deplasa peste 300 km - **5 zile**
- mamelor care au copii în clasele I și IV – **1 zi** la începutul anului școlar și **1 zi** la sfârșitul anului școlar.
- înrolarea fiului în rândurile Armatei Naționale -**1 zi**
- jubileul salariatului (**40, 50, 60, 70 ani** , precum și atingerea vârstei de pensionare) - **1 zi la solicitare**.

3.9. Angajații pot beneficia de concediul suplimentar din motive familiale și alte motive întemeiate, cu consimțământul angajatorului, fără menținerea salariului pe o perioadă de **120 zile** calendaristice pe an art. 120 din CM al Republicii Moldova.

Modul de acordare a concediilor suplimentare plătite, precum și fără menținerea salariului se determină prin acordul comun al angajatorului și salariatului.

În vechimea de muncă care dă dreptul la concediu de odihnă anual (Art.114 alin (2) din CM al R.Moldova) nu se includ:

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

3.10. Pe timpul aflării în concediu pentru îngrijirea copilului pînă la vârsta de 3 ani, respectiv de la 3 la 4 ani, salariatul are drept să reînceapă munca oricînd, în baza unei cereri scrise , și poate beneficia de reducerea duratei normale a timpului de muncă.

3.11. Cadrele didactice pot beneficia săptămînal de o zi pentru perfecționarea profesională și metodică în cazul cînd norma didactică nu depășește 20 de ore săptămînal sau 800 de ore pe an.

3.12. În baza art.99 CM, în unitate se poate introduce **evidența globală a timpului de muncă**. Pentru perioade cînd nu sa activat, sau sa activat luna incompletă , trebuțuia muncii va fi efectuată pentru această perioadă în avans, suma salariului fiind nu mai mică de cît salariul minim garantat în ramură. (*În așa fel salariații își vor păstra dreptul la stagiul deplin pentru pensionare, dreptul la plata indemnizațiilor pentru incapacitate de muncă*)

3.13. Angajatorul poate stabili, cu acordul scris al salariatului, programe individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă, timpul de muncă parțial, dacă această posibilitate este prevăzută de regulamentul intern al unității sau de contractul colectiv ori de cel individual de muncă .

- 3.14. În caz de șomaj tehnic, se recomandă de negociat următoarele forme de plată.
- * Angajatorul achită șomajul tehnic de la 75% - 100% din salariul de bază, iar salariatul se află la dispoziția angajatorului, conform înțelegerilor.
 - * Pentru această perioadă contractul individual de muncă poate fi sistat conform art.77 punctul c) CM.
 - * Pe perioada șomajului tehnic salariaților, li se acordă alt loc de lucru la unitate, la alte unități cu care este contract inclusiv și lucrări publice cu condiția că salariul nu va fi mai mic de cât salariul de bază sau salariul mediu lunar. Transportul tur-retur, va fi achitat de către una din unități.

IV. PROTECȚIA MUNCII ȘI OCROTIREA SĂNĂTĂȚII

Părțile au convenit

- 4.1. Pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, preîntâmpinarea accidentelor, asigurarea protecției muncii, angajatorul va alocă mijloace financiare în mărime de 2% din fondul de salarizare.
- 4.2. **Planul de măsuri cu devizul de cheltuieli** se elaborează anual în baza certificării locurilor de muncă, analizei planului precedent, buletinelor de boală, prescripțiilor, conform cerințelor și normelor în vigoare care se anexează.
- 4.3. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea unor condiții normale de lucru, în scopul reducerii nocivităților, al prevenirii accidentelor de muncă sau a boalelor profesionale conform Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, cerințelor Standardelor de calitate ISO și altor acte normative. Dacă îmbunătățirea condițiilor de muncă nu este posibilă, angajatorul va acorda compensații bănești și de altă natură conform prevederilor legale..
- 4.4. La unitățile cu angajați preponderent de gen feminin, se vor negocia măsuri în scopul păstrării locurilor de muncă, preîntâmpinării șomajului feminin și anume:
- să acorde locuri de muncă exclusiv pentru păstrarea locurilor de muncă femeilor gravide, care conform recomandării medicului trebuie să fie trecute la lucru ușor și care exclud condiții nocive de muncă și grele;
 - altele.
- 4.5. Pentru asigurarea condițiilor, care permit femeilor să combine munca cu maternitate, Angajatorul își asumă următoarele obligațiuni:
- 4.5 Să stabilească pentru femeile, care au copii în vârstă de până la 3 ani, săptămâna de lucru de 35 ore fără micșorarea retribuirii muncii.
- 4.6 Angajatorul atestază locurile de muncă din punct de vedere al securității în muncă nu mai rar decât o dată în 5 ani conform art. 232 alin.(5) al Codului muncii.
- 4.7 (1) Angajatorul va comunica imediat despre producerea accidentelor la locul de muncă (prin telefon sau prin orice alte mijloace de comunicare) Inspecției Muncii, Casei Naționale de Asigurări Sociale, organelor pentru supraveghere tehnică sau energetică, sindicatului din unitate și Federației „SINDICONS”, Centrul de Medicină Preventivă teritorial (după caz)
- (2) În cazul producerii accidentelor grave și mortale, va comunica suplimentar organul local de poliție.
- (3) După finalizarea cercitării accidentelor de muncă cu incapacitate temporară de muncă angajatorul pune la dispoziția sindicatului din unitate copia procesului – verbal privind cercetarea accidentului de muncă cu incapacitate temporară de muncă.

Angajatorul se obligă.

- 4.8. Să organizeze instruirea în materie de protecție a muncii, instructajele de securitate a muncii conform Regulamentului de instruire în vigoare, cu înmînarea instrucțiunilor. Instruirea șefilor de servicii pentru protecția muncii, serviciul medical, președintele și vice-președintele comitetului pentru protecția muncii, împuternicitul principal pentru protecția muncii vor fi instruiți cu detașare din serviciu la serviciile licențiate.

Comitetul sindical se obligă.

4.9 Să participe la îndeplinirea planului anual de măsuri, să ducă controlul obștesc de respectare a legislației muncii. Să participe în comisiile organizate de angajator inclusiv de cercetare a accidentelor de muncă, să participe la elaborarea actelor normative a unității, la necesitate să le probeze.

V PREGĂTIREA ȘI PERFECTIONAREA CADRELOR,

Părțile se obligă:

- 5.1 Să prevadă alocarea mijloacelor pentru instruirea și perfecționarea cadrelor (lucrători și specialiști) de 2% din fondul de salarizare (art. 213 CM)
- 5.2 Să favorizeze formarea și creșterea profesională a salariaților, inclusiv creșterea categoriilor de salarizare, însușirea altor profesii la locul de muncă îmbinarea muncii cu studiile. *Cu aceste categorii angajatorul poate încheia contracte de ucenicie, sau contracte de calificare profesională, ale membrilor de sindicat vor fi coordonate cu comitetul sindical. Pentru aceste categorii pot fi negociate clauze adăugătoare celor prevăzute de Codul Muncii, titlul VIII.*
- 5.3 Părțile au convenit că atestarea profesională va fi efectuată odată în 5 ani, la modernizarea tehnologiilor, utilajului, în cazul specialiștilor care lucrează în secțiile respective. Comisia de atestare va fi alcătuită în colaborare cu comitetului sindical. Instruirea, cerințele, criteriile vor fi stabilite într-un regulament elaborat de părți.
- 5.4 Salariatul are dreptul la formarea profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în forma scrisă, a unor contracte de formare profesională adiționale la contractul individual de muncă.
- 5.5 Salariații, care s-au înmatriculat din proprie inițiativă în instituțiile de învățământ superior sau mediu de specialitate la facultate, ce are tangență cu meseriile pregătire în instituția dată, la secțiile serale și fără frecvență și care învață cu succes, li se vor acorda anumite garanții și compensații, conform prevederilor Codului muncii și Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 435 din 23.04.2007 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile.
- 5.6 În scopul dezvoltării competențelor profesionale ale salariaților din ramura părțile convin să desfășoare anual concursul profesional „Cel mai bun pedagog, maistru” conform Regulamentului aprobat de părți.

VI RESPECTAREA INTERESELEOR SALARIAȚILOR ÎN CAZURILE REORGANIZĂRII (prin fuzionare sau divizare), LICHIDARE A UNITĂȚII. ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

Părțile au convenit.

- 6.1 În cazurile de reorganizare CCM își păstrează valabilitatea pe termenul încheiat, inclusiv și contractele individuale de muncă..
- 6.2 În comisiile formate pe aceste probleme obligatoriu va fi inclus președintele comitetului sindical.
- 6.3 Angajatorul stabilește, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii material unității.
- 6.4 Angajatorul, de comun acord cu sindicatele, prevede în devizul de cheltuieli mijloacele bănești din fondul de retrebuire a muncii al unității pentru activitatea culturală de masă și fizică.
- 6.5 Sindicatele vor putea desfășura activități sindicale în incinta unităților, în afara orelor de program, precum și în timpul programului, cu acordul angajatorului, conform Legii sindicatelor nr. 1129-XIV din 07.07.2000 și art.386-390 din Codul muncii.

VII GARANȚIILE ACTIVITĂȚII SINDICATULUI.

Părțile au convenit.

- 7.1 În baza art. 19 al CM reprezentantul sindicatului, președintele comitetului sindical, va fi promovat inclusiv de către Angajator în consiliul de conducere al unității. Președintele comitetului sindical va participa la ședințele de lucru ale organelor de conducere, când se discută problemele social-economice.

- 8.1. În cazurile de reorganizare CCM își păstrează valabilitatea pe termenul încheiat, inclusiv și contractele individuale de muncă..
- 8.2. În comisiile formate pe aceste probleme obligatoriu va fi inclus președintele comitetului sindical.
- 8.3. Angajatorul stabilește, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii material unității.
- 8.4. Angajatorul, de comun acord cu sindicatele, prevede în devizul de cheltuieli mijloacele bănești din fondul de retrebuire a muncii al unității pentru activitatea culturală de masă și fizică.
- 8.5. Sindicatele vor putea desfășura activități sindicale în incinta unităților, în afara orelor de program, precum și în timpul programului, cu acordul angajatorului, conform Legii sindicatelor nr. 1129-XIV din 07.07.2000 și art.386-390 din Codul muncii.

IX. GARANȚIILE ACTIVITĂȚII SINDICATULUI.

Părțile au convenit.

- 9.1. În baza art. 19 al CM reprezentantul sindicatului, președintele comitetului sindical, va fi promovat inclusiv de către Angajator în consiliul de conducere al unității. Președintele comitetului sindical va participa la ședințele de lucru ale organelor de conducere, când se discută problemele social-economice.
- 9.2 **Angajatorul se obligă:**
- să asigure gratuit comitetul sindical cu utilaj, mobilă, încăperi, inclusiv accesul la calculator conectat la internet, altă tehnică, în caz de necesitate – transport pentru deplasări;
 - Angajatorul prin intermediul contabilității, în baza cererilor și listelor membrilor de sindicat prezentate de comitetul sindical reține cotizațiile de membru de sindicat în mărime de 1% din salariul total, mijloacele acumulate lunar în ziua achitării salariilor se transferă pe conturile indicate.

X. DISPOZIȚII FINALE

- 10.1. Părțile își asumă răspundere pentru respectarea prezentului contract, controlul asupra respectării fiind pus în seama părților contractante prin comisia pentru dialog social. Totalizarea se efectuează semestrial, anual și se aduce la cunoștință membrilor de sindicat la adunarea generală sau conferință.
- 10.2. În caz de necesitate, modificările prezentului contract se fac prin acordul ambelor părți, conform procedurilor prevăzute de Codul Muncii.
- 10.3. După semnarea contractului colectiv de muncă, contractele individuale de muncă vor fi completate prin acte adiționale semnate de angajator și de salariați.
- 10.4. Prezentul contract conține 8 pagini numerotate.

Din partea Patronului:

Director V.Covali

Semnat astăzi: 19 martie 2025

Din partea Sindicatului:

Președintele org/s. R. Vicoi





CCM sun
numero date
și sigelate
8 (opt) foi

Președ. org/sind.



B. Vico

