

Administrația
Serviciului Hidrometeorologic
de Stat

Comitetul sindical
al Serviciului Hidrometeo

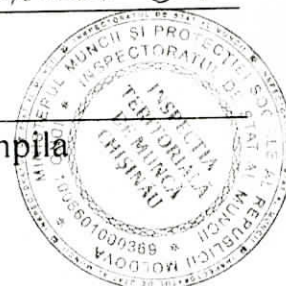
Organizația sindicală primară
a Serviciului Hidrometeorologic de Stat

CONTRACTUL COLECTIV
de muncă pentru anii
2022 - 2025

înregistrat la Inspectoratul de Stat al Muncii
sub nr. 57/22 din 29.04.2022
inspector șef al ISM Mareș M

[Signature]

semnătura și ștampila



Serviciul Hidrometeorologic de Stat (denumit în continuare - Serviciu), Comitetul sindical al Serviciului Hidrometeo și organizația sindicală primară a Serviciului Hidrometeorologic de Stat (denumite în continuare - Sindicate), denumite în continuare Părți, în temeiul drepturilor garantate de art.6 din Carta Socială Europeană, art.42 din Constituția Republicii Moldova, Legea Sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000, Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003, convențiile colective (nivel național), în scopul asigurării protecției social-economice, respectării drepturilor și intereselor legale ale salariaților și angajatorului, precum și în vederea promovării parteneriatului social la toate nivelele, încheie prezentul Contract colectiv de muncă pentru anii 2022-2027, aplicabil tuturor angajaților din cadrul Serviciului.

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Contractul colectiv de muncă este un act juridic, care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi conexe vizând Serviciul Hidrometeorologic de Stat și conține clauze privind condițiile de muncă, salarizare, garanțiile Sindicatului, precum și angajamente reciproce ale Părților.

Articolul 1

(1) Prezentul Contract colectiv de muncă a fost negociat de către membrii Grupului de lucru pentru negocierea Contractului colectiv de muncă (în continuare Contract), desemnați de către Serviciu și organizațiile sindicale, și este semnat de către reprezentanții împuterniciți ai acestora.

(2) Prezentul Contract este elaborat în conformitate cu instrumentele internaționale la care Republica Moldova este parte, Codul Muncii al Republicii Moldova, Legea nr. 270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar, Legea sindicatelor, convențiile colective (nivel național) și alte acte legislative și normative care conțin norme de dreptul muncii.

(3) În conținutul Contractului sunt prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind raporturile și condițiile de muncă, modul de salarizare și garanțiile social-economice etc. pentru salariații Serviciului - suplimentare la cele prevăzute de Codul Muncii al Republicii Moldova și de alte acte normative.

(4) Contractele individuale de muncă încheiate cu salariații Serviciului nu pot prevedea drepturi și garanții de muncă sub limitele stabilite în prezentul contract.

(5) Dispozițiile prezentului Contract sunt obligatorii pentru toate părțile semnatare.

Articolul 2

(1) Părțile recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului colectiv de muncă și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

(2) Serviciul recunoaște libera exercitare a dreptului sindicatelor, conform convențiilor internaționale ratificate de Republica Moldova, a Constituției Republicii Moldova, Legii Sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000, convențiilor colective

(nivel național și ramural) și altor acte legislative și normative în domeniul muncii.

(3) Prezentul Contract, conform prevederilor art.15 din Legea Sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000 și art.31 din Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003, cuprinde clauze privind:

- a) formele, sistemele și cuantumul retribuirii muncii;
- b) condiții de muncă și protecția muncii;
- c) timpul de muncă și cel de odihnă;
- d) chestiunile ce țin de modul acordării și de durata concediilor;
- e) dezvoltarea parteneriatului social;
- f) alte angajamente determinate de părți;

(4) În cazul în care se adoptă alte reglementări legale favorabile salariaților, prevederile prezentului Contract vor fi conformate acestora.

(5) Părțile au convenit că, în cazurile când legislația Republicii Moldova și convențiile internaționale la care Republica Moldova este parte stabilesc condiții mai avantajoase de soluționare a problemelor social-economice, decât cele din prezentul Contract, atunci sunt prioritare normele prevăzute de legislația și convențiile internaționale.

(6) Contractul colectiv de muncă va continua să-și producă efectele:

- a) pe toată perioada de valabilitate - în caz de schimbare a denumirii unității;
- b) pe toată perioada procesului de reorganizare – în cazul reorganizării prin fuziune (contopire /absorbție) sau (divizare / separare);
- c) pe toată durata procesului de lichidare a unității.

(6) Părțile garantează realizarea drepturilor și obligațiilor membrilor de sindicat prevăzute de legislația în vigoare, Statutul sindicatului, Convenția Colectivă la nivel de ramură și prezentul Contract.

Articolul 3

(1) Sub incidența prezentului Contract cad salariații angajați în cadrul Serviciului, indiferent de apartenența lor la organizația sindicală.

(2) Interpretarea clauzelor prezentului Contract poate fi efectuată numai de părțile semnatare ale acestuia.

Articolul 4

(1) Pentru stabilirea concretă a drepturilor și obligațiilor salariatului și angajatorului încadrarea în câmpul muncii se face prin încheierea contractului individual de muncă. Angajarea personalului se efectuează prin ordinul de numire în funcție, emis de angajator.

(2) Încheierea și rezilierea contractului individual de muncă sau emiterea ordinului de numire în funcție se efectuează în conformitate cu legislația în domeniul muncii și cu normele corespunzătoare ale dreptului internațional, stipulate în convențiile Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.

(3) Contractul individual de muncă și Fișa postului nu poate să conțină clauze care contravin legislației în vigoare și clauzelor stabilite în prezentul Contract.

(4) La încheierea, modificarea și rezilierea contractului individual de muncă sau la apariția, modificarea, încetarea raportului de serviciu al salariatului se asigură egalitatea

persoanelor, indiferent de sex, rasă, naționalitate, convingeri politice sau religioase, apartenență la sindicate.

(5) Contractele individuale de muncă cu salariații, se încheie pe o durată determinată numai în cazurile prevăzute de Codul muncii.

Articolul 5

(1) Prezentul Contract se încheie pe o perioadă de 4 ani și intră în vigoare din momentul semnării de către părți.

(2) Clauzele Contractului pot fi modificate pe parcursul executării acestuia în condițiile legii, cu acordul părților. În perioada acțiunii Contractului colectiv de muncă, fiecare din părțile semnatare este în drept să propună, în baza unei înțelegeri reciproce, operarea modificărilor și/sau completărilor în modul stabilit de legislație, care nu vor împiedica și nu vor contravine obligațiilor deja asumate.

(3) La expirarea termenului prezentului Contract, acesta va continua să-și producă efectele până la momentul încheierii unui nou contract sau până când părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia.

(4) Litigiile în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea Contractului sunt litigii de muncă și se soluționează conform legislației în vigoare.

(5) Interpretarea clauzelor Contractului se face prin consens și respectarea Codului Muncii. Dacă nu se realizează consensul, clauza se interpretează potrivit art. 1100-1107 ale Codului Civil al Republicii Moldova. Dacă și după aceasta există divergențe, interpretarea clauzelor se va face în sensul favorabil salariaților, în limitele legii.

CAPITOLUL II

Drepturile și obligațiile părților

Articolul 6

Salariații au următoarele drepturi de bază:

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

b) la muncă, conform clauzelor Contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă, de prezentul contract și de convențiile colective;

d) la achitarea la timp și integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea și calitatea muncii prestate;

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii și categorii de salariați, prin acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informarea deplină și veridică privind condițiile de activitate, anterior angajării sau transferării într-o altă funcție și cerințele față de protecția și igiena muncii la locul de muncă;

g) la informarea și consultarea privind situația economică a unității, securitatea și sănătatea în muncă și privind alte chestiuni ce țin de funcționarea unității, în conformitate cu prevederile Codului Muncii;

h) la adresarea către angajator, patronate, sindicate, organele administrației publice

centrale și locale, organele de jurisdicție a muncii;

i) la formare profesională continuă în conformitate cu Codul Muncii și cu alte acte normative;

j) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizații sindicale și aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

k) la participare în administrarea Serviciului, în conformitate cu Codul Muncii, convențiile colective și cu regulamentele instituționale;

l) la purtare de negocieri colective și încheiere a Contractului colectiv de muncă și a convențiilor colective, prin reprezentanții săi, la informare privind executarea contractelor și convențiilor respective;

m) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăților și intereselor sale legitime;

n) la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de Codul Muncii și alte acte normative;

o) la repararea prejudiciului material și a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul Muncii și de alte acte normative;

p) la asigurarea socială și medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislația în vigoare.

Articolul 7

Salariații au următoarele obligații:

a) să îndeplinească obligațiile de muncă ce le revin conform legislației muncii, acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii și actelor normative interne, fișei postului;

b) să respecte disciplina și normele de muncă care se stabilesc de către angajator, în concordanță cu nivelul atins al tehnicii și tehnologiei, al organizării producției și a muncii, astfel încât să corespundă condițiilor concrete din unitate și să nu conducă la suprasolicitarea salariaților;

c) să asigure măsurile necesare pentru păstrarea bunurilor primite în gestiune, a documentelor și actelor administrative, să nu utilizeze bunurile Serviciului în scopuri personale sau să le scoată de pe teritoriul Serviciului fără acordul angajatorului;

d) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalți salariați și cu angajatorul;

e) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalți salariați;

f) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența;

g) să cunoască și să respecte normele de securitate și sănătate la locurile de muncă, normele de securitatea și sănătatea în muncă a salariaților cu munca la distanță (în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, precum și ale altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă), să nu admită acțiuni care ar putea pune în pericol viața proprie, a altor persoane, precum și

bunurile Serviciului;

h) să respecte prevederile Regulamentului intern și ale altor acte normative și legislative, precum și normele de etică și deontologie general acceptate în relațiile cu colegii și alți beneficiari de servicii hidrometeorologice;

i) să respecte confidențialitatea informației la care are acces pe parcursul executării raporturilor de muncă și să nu admită publicarea sau transmiterea datelor cu caracter personal pe care le deține în legătură cu exercitarea atribuțiilor funcționale.

Articolul 8

Angajatorul are următoarele drepturi:

a) să încheie, să modifice, să suspende și să desfacă contractele individuale de muncă cu salariații Serviciului în modul și în condițiile stabilite de legislația în vigoare;

b) să ceară salariaților îndeplinirea obligațiilor de muncă, prevăzute în contractul individual de muncă și fișa postului, precum și manifestarea unei atitudini gospodărești față de bunurile Serviciului;

c) să verifice executarea în volum deplin și calitatea executării sarcinilor trasate, în special în cazul prestării muncii la distanță sau muncii la domiciliu;

d) să stimuleze salariații pentru munca eficientă și conștiincioasă;

e) să tragă salariații la răspundere disciplinară și materială în modul stabilit de legislația în vigoare;

f) să emită acte administrative la nivel de Serviciu.

Articolul 9

Angajatorul are următoarele obligații:

a) să respecte și să îndeplinească clauzele convențiilor colective (nivel național) și ale prezentului Contract;

b) să respecte clauzele contractului individual de muncă și fișa postului a fiecărui salariat;

c) să asigure pentru salariați condiții corespunzătoare de muncă, punându-le la dispoziție, potrivit specificului muncii, necesarul pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;

d) să remunereze la timp și în mod echitabil munca prestată de către salariat, în raport cu responsabilitatea și complexitatea sarcinilor, volumul și calitatea muncii, nivelul de pregătire profesională;

e) să asigure condiții optime pentru protecția securității și sănătății la locul de muncă a angajaților, cu respectarea normelor sanitaro-igienice;

f) să asigure accesul salariaților la oportunități adecvate de formare profesională, în conformitate cu prevederile art. 212-221 al Codului Muncii al Republicii Moldova, în vederea îmbunătățirii competențelor profesionale, dezvoltării carierei și mobilității sale;

g) să respecte principiul de demnitate în muncă și principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților;

h) să întreprindă, în colaborare cu organizația sindicală, măsuri de prevenire a litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă;

- i) să nu emită acte administrative care să conțină clauze ce ar înrăutăți situația salariaților fără acordul prealabil al sindicatelor;
- j) să asigure salariaților permise nominale de acces la locul de muncă;
- k) să garanteze menținerea locului de muncă (a funcției) și a salariului mediu, precum și compensarea cheltuielilor legate de deplasare în interes de serviciu, conform legislației în vigoare;
- l) să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, astfel ca toate subdiviziunile Serviciului să fie dotate cu truse medicale pentru acordarea primului ajutor medical. Aprobarea conținutului minim al trusei medicale și, totodată, distribuția/preluarea truselor în cadrul subdiviziunilor Serviciului se vor realiza de către persoana responsabilă pentru sănătatea și securitatea în muncă;
- m) să asigure drepturile și libertățile salariatului, în procesul prelucrării datelor cu caracter personal;
- n) să repare prejudiciul material și cel moral cauzat salariaților în legătura cu îndeplinirea obligațiilor de muncă, în modul stabilit de Codul Muncii și alte acte normative.

Articolul 10

Sindicatul din cadrul Serviciului au următoarele drepturi și obligații:

- a) să protejeze drepturile și interesele profesionale, socio-economice și de muncă ale membrilor săi, conform Statutului Sindicatului;
- b) să participe la elaborarea și perfecționarea cadrului normativ intern în domeniul raporturilor de muncă, retribuirii muncii, sănătății și securității la locul de muncă;
- c) să inițieze și să participe la negocieri colective, să încheie Contractul colectiv de muncă și să exercite controlul asupra executării acestuia;
- d) să prezinte organelor legislative și executive de toate nivelurile revendicări motivate privind îmbunătățirea condițiilor de muncă, de studii și de trai, retribuirea muncii, regimul de muncă și odihnă;
- e) să participe la atestarea salariaților, să protejeze drepturile și interesele lor legitime;
- f) să exercite controlul asupra modalității de acordare a înlesnirilor stabilite pentru salariați;
- g) să organizeze activități de instruire a conducătorilor și liderilor sindicali și să informeze membrii de sindicat despre actele reglatorii în domeniul securității și sănătății în muncă și legislația muncii;
- h) să asigure controlul asupra stabilirii și achitării sporurilor compensatorii pentru munca prestată în condiții nefavorabile (salariu, timp de muncă redus, concediu);
- i) să efectueze controlul obștesc asupra respectării legislației muncii în cadrul Serviciului;
- j) să participe la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă și să reprezinte interesele salariaților în instanțele de judecată;
- k) În baza prevederilor art.18 a Legii Sindicatelor nr.1129 din 07.07.2000, valorifică mijloacele proprii, mijloacele bugetului asigurărilor sociale de stat, angajatorilor, autorităților publice și alte mijloace, în limita alocațiilor prevăzute în aceste scopuri de legislația în vigoare pentru organizarea:

- 1) tratamentului balneo-sanatorial al salariaților;
- 2) odihnei copiilor salariaților în taberele și bazele de odihnă pentru copii;
- 3) odihnei salariaților în bazele de odihnă;
- 4) activităților cultural-sportive a salariaților;
- 5) altor situații stabilite de legislație.

l) în baza prevederilor art.21 a Legii Sindicatelor nr.1129 din 07.07.2000, de a acorda asistență juridică membrilor de sindicat și de a participa, în conformitate cu legislația, la soluționarea litigiilor individuale și conflictelor colective de muncă;

m) în baza prevederilor art.27 a Legii nr.1129 din 07.07.2000, de a constitui fonduri de solidaritate, de șomaj, de asigurare, de pensii, de investiții, de culturalizare, fonduri pentru învățământ și pregătirea cadrelor;

n) să organizeze și să desfășoare întruniri cu salariații - membri de sindicat, fără a periclita activitatea instituției;

o) de a desemna reprezentanții săi pentru participarea la lucrările grupurilor de lucru pentru investigarea abaterilor disciplinare (efectuarea anchetelor de serviciu).

CAPITOLUL III

Timpu de muncă și de odihnă

Articolul 11

(1) Durata normală de lucru pentru salariat este de 40 de ore pe săptămână, potrivit legii. De regulă, se stabilește săptămâna de lucru de 5 zile, cu durata de 8 ore pe zi, cu două zile repaos. Pentru unele categorii de salariați, care realizează observații hidrometeorologice sau asigură deservirea tehnică a activității, se stabilește săptămâna de lucru de 6 zile, cu o zi de repaos. În acest caz durata zilei de muncă este de 7 ore de luni până vineri și de 5 ore, în ziua de sâmbătă.

(2) Programul săptămânal de muncă (durata de 5 sau 6 zile) se stabilește la angajarea persoanei și poate fi modificată ulterior doar cu acordul angajatului și sindicatelor.

(2) Durata maximă legală a timpului de muncă, în afara orelor de program, nu poate depăși 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul Sindicatului, poate fi extinsă până la 240 de ore.

(3) Programul de lucru poate fi organizat, de către șefii subdiviziunilor, pe schimburi, astfel:

a) 8 ore program de lucru – 16 ore timp liber, cu acordarea de zile libere în decursul lunii (numărul de zile libere este egal cu numărul zilelor de sâmbătă și duminică din luna respectivă, precum și al zilelor de sărbători legale ori declarate nelucrătoare);

b) 12 ore program de lucru – 24 de ore timp liber.

(4) Munca prestată în intervalul dintre orele 22.00-06.00 este considerată muncă de noapte. Durata muncii (schimbului) de noapte se reduce cu o oră. Salariații, pentru munca în program de noapte, li se stabilește pentru orele lucrate în acest interval, un spor de 50 la sută din salariul de bază pe unitatea de timp stabilit salariatului.

(6) Femeilor gravide, salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități inclusiv aflați sub tutela sa, salariatului care îngrijește un membru al

familiei bolnav, la cerere, li se stabilește ziua sau săptămână de muncă parțială. Munca în acest caz este retribuită proporțional timpului lucrat sau în funcție de volumul lucrului efectuat.

Articolul 12

(1) Timpul de muncă va fi acoperit de salariat, în funcție de specificul activității prestate în cadrul unității.

(2) Modul de planificare a programului de lucru în schimburi pe ore și zile se stabilește de către șefii subdiviziunilor prin grafic intern, și se afișează la sediile unităților.

(3) Durata normală a timpului de muncă include:

- a) pregătirea locului de muncă pentru începerea activității;
- b) îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- c) refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climaterice deosebite, eforturi fizice;
- d) timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității;
- e) timpul aflării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă;
- f) timpul destinat igienei personale în cazul muncilor insalubre;
- g) timpul destinat primirii și predării echipamentelor și mijloacelor utilizate pentru executarea atribuțiilor de serviciu, al îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului individual de protecție.

Articolul 13

(1) Conform specificului activității, în cazul pericolului declanșării sau declanșării fenomenelor hidrometeorologice periculoase, salariații pot fi atrași la executarea obligațiilor de serviciu în afara orelor de program stabilite, precum și pe timp de noapte, în zile de odihnă și de sărbătoare, cu emiterea ordinului motivat și respectarea strictă a prevederilor actelor normative și/sau juridice în domeniul remunerării orelor suplimentar muncite.

(2) În situațiile care nu sunt condiționate de fenomene hidrometeorologice periculoase, salariații vor fi atrași la muncă suplimentară doar în condițiile legii. Orice activitate profesională desfășurată peste orele de program (40 ore săptămânale) sau în zilele de odihnă și în zilele declarate sărbători nelucrătoare, se face numai în baza dispozițiilor scrise ale angajatorului sau persoanei împuternicite în acest sens, în baza prevederilor art.104 din Codul muncii și a prezentului Contract, cu acordul scris al salariatului.

(3) Angajatorul, este obligat să organizeze evidența timpului de muncă și a timpului de odihnă al fiecărui salariat care prestează munca în tură continuă, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare, atât pentru fiecare lună, cât și pentru întreagă perioadă de evidență, conform legislației în vigoare.

(4) Orele suplimentare desfășurate peste program ca urmare a prelungirii anumitor activități sau evenimente, care nu pot fi sistate datorită specificului serviciului, se evidențiază în documentele întocmite de către șefii nemijlociți, după finalizarea activității la care a participat salariatul.

(5) Activitatea desfășurată peste program se poate compensa prin acordarea de timp liber corespunzător timpului de lucru efectiv lucrat sau prin plata contravalorii acestuia, în cazul necompensării cu timp liber. În cazul compensării orelor suplimentare cu timp liber, orele libere vor fi acordate în decurs de 30 de zile de la prestarea muncii suplimentare.

(6) Tabelul de evidență a timpului de muncă se întocmește de către șeful nemijlocit și se transmite până la sfârșitul fiecărei luni la structura financiar-contabilă a unității.

(7) Persoanele cu funcții de conducere care dispun ca salariații să desfășoare activități peste program, fără întocmirea documentelor în scris în acest sens, vor răspunde conform prevederilor legale.

(8) În situația în care, pentru orele lucrate peste program nu există posibilitatea compensării cu timp liber corespunzător, orele respective se plătesc în conformitate cu art. 157 al Codului muncii și anume:

a) un adaos de 50 la sută din salariul de funcție al salariatului de categoria respectivă, remunerat pentru primele două ore;

b) un adaos de 100 la sută din salariul de funcție al salariatului de categoria respectivă, remunerat pentru orele lucrate peste cele prevăzute la litera a), precum și pentru activitatea desfășurată în zilele de sâmbătă, duminică, sărbători legale ori declarate nelucrătoare.

(9) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită de prezentul Contract este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

(10) Salariații care folosesc în scop de serviciu mijloacele de transport personale, în baza unui acord comun scris încheiat între angajator și salariat, pot beneficia de o compensație bănească în modul și mărimea stabilită de actele normative, precum și de prezentul Contract.

Articolul 14

(1) Zilele de sărbătoare nelucrătoare cu plata salariului mediu sunt prevăzute de art.111 din Codul muncii.

(2) Atragerea angajatului la munca în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare se admite cu acordul scris al salariatului și al sindicatului (cu excepția muncii în schimburi).

(3) Plata pentru munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare este retribuită în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare, a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă.

(4) Plata pentru munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare peste limita normei lunare a timpului de muncă, este retribuită în mărimea dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu.

Articolul 15

(1) În cursul programului de lucru angajații au dreptul la pauză de masă cu durata de 60 minute, 30 minute fiind incluse în timpul de muncă pentru salariații cu program zilnic de 8 ore și o oră, cumulativ, pentru cei antrenați în program de 12 și/sau 24 ore.

De prezenta revendicare, pentru a nu periclita buna funcționare a instituției, beneficiază toți angajații Serviciului.

(2) Timpul acordării pauzei de masă este reglementat în regulamentul intern al Serviciului. Conducătorii vor asigura condițiile de primire a mesei.

Articolul 16

(1) Repausul săptămânal este de două zile, de regulă, sâmbăta și duminica.

(2) În cazul în care activitatea de la locul de muncă, în zilele de sâmbătă și duminică, nu poate fi întreruptă sau activitatea se desfășoară pe schimburi, șeful unității, de comun acord cu organizațiile sindicale, va stabili condițiile în care zilele de repaus săptămânal să fie acordate în alte zile ale săptămânii sau de un spor la salariu stabilit prin convenția națională și/sau prezentul Contract.

(3) Pentru salariații care desfășoară activitatea în schimburi, șeful nemijlocit are obligația să asigure în cursul unei luni cel puțin un repaus săptămânal sâmbăta și duminica, în zile consecutive.

Articolul 17

(1) Concediul de odihnă se acordă anual conform programării. Concediile suplimentare, cu excepția celor acordate cu ocazia unor evenimente neprogramabile (art.11 din Convenția Colectivă (nivel național) nr.2/2004), prevăzute conform prevederilor Codului muncii, actelor normative speciale, Convenției naționale sau prezentului Contract, de asemenea se acordă în baza programării.

(2) Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic.

(3) Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât valoarea salariului lunar de întreținere bănească.

(4) Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu, dacă ordinul a fost emis în prealabil.

(5) Durata concediului de odihnă anual al fiecărui angajat are o durată minimă de 28 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Salariații care lucrează în condiții nocive și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice.

(6) Pentru motivarea personalului și menținerea nucleului profesional, la durata concediului de odihnă plătit, în dependență de vechimea în muncă în cadrul Serviciului Hidrometeorologic de Stat, se adaugă după cum urmează:

- a) de la 2 la 5 ani – 1 zi de odihnă;
- b) de la 6 la 10 ani – 2 zile de odihnă;
- c) de la 11 la 15 ani – 3 zile de odihnă;
- d) de la 16 la 20 ani – 4 zile de odihnă;
- e) 21 de ani și mai mult – 5 zile de odihnă.

(7) În cazul angajării în cadrul Serviciului a persoanelor care au vechime în muncă în cadrul altor instituții sau organizații, indiferent de domeniul de activitate și forma juridică de organizare, la stabilirea duratei concediului de odihnă anual, numărul de

zile suplimentar plătite se va stabili reieșind din calculul: un an vechime în Serviciul Hidrometeorologic de Stat, pentru fiecare 5 ani vechime în muncă.

(8) Concediul de odihnă prevăzut la alineatul (6) se acordă doar după utilizarea concediului de odihnă pentru anul în curs și nu se transferă pentru anul următor, cu excepția cazului în care angajatorul a refuzat acordarea concediului anual de odihnă conform programării, din motive de forță majoră (accidente, situații excepționale, etc).

(9) În cazul concedierii sau încetării contractului individual de muncă, salariatul care a beneficiat de concediul de odihnă anual anticipat perioadei de activitate, este obligat să restituie indemnizația de concediu plătită de angajator, proporțional perioadei absenței de la muncă, pentru care a fost acordat concediul și indemnizația.

Articolul 18

(1) Concediile de odihnă anuale suplimentare se acordă în condițiile și temeiul indicat în art.31 alin.(3) și 121 din Codului muncii, precum și Convenției Colective (nivel național) nr.2 din 09.07.2004.

(2) La prezentarea actelor respective, salariații beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare, în următoarele cazuri:

- a) căsătoria salariatului - 3 zile;
- b) nașterea copilului (pentru tatăl copilului) – 3 zile;
- c) în cazul accidentelor sau calamităților naturale urmare a căror s-a deteriorat domiciliul salariatului - 2 zile;
- d) căsătoria copilului salariatului - 2 zile;
- e) decesul părinților, socrilor, soțului (soției), copilului - 3 zile;
- f) decesul fratelui/surorii, bunicului/bunicii – 2 zile;
- g) înfierea copilului - 1 zi;
- h) părinților care au copii în clasele I și II – 1 zi la începutul anului școlar și 1 zi la sfârșitul anului școlar;
- i) încorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei - 1 zi;
- j) părinții care au copii în clasele primare (III-IV) beneficiază de 4 ore din timpul de muncă, la început de an școlar, iar cei care au copii în clasele IV, IX și XII, vor beneficia de 4 ore din timpul de muncă, la finele anului școlar.

Articolul 19

(1) Programarea concediului de odihnă se face de către conducerea unității, avându-se în vedere situația statistică pe ultimii 2 ani și opțiunile fiecărui salariat, cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an, pentru anul următor, cu consultarea organizațiilor sindicale.

(2) La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.

(3) În situația în care ambii soți lucrează în aceeași unitate, se va urmări asigurarea programării concediului de odihnă în aceeași perioadă.

(4) În cazul în care angajatului are bilet de tratament, el va beneficia, obligatoriu, de concediul de odihnă în perioada în care are programat biletul.

(5) Programarea se va efectua astfel, încât angajatul să beneficieze de cel puțin o dată la 3 ani de concediu în perioada estivală.

(6) Având în vedere specificul activității desfășurate de personalul Serviciului, nu se admite programarea concomitentă a concediului de odihnă pentru mai mult de 30% din personalul subdiviziunii structurale a Serviciului.

Articolul 20

(1) În perioada concediului de odihnă, în afara programului de lucru zilnic și în zilele libere salariatul are dreptul de a se deplasa liber, oriunde în țară și străinătate.

(2) În cazurile enumerate la alin.(1), întreruperea călătoriei salariatului sau rechemarea la serviciu poate fi efectuată cu acceptul salariatului, doar în cazuri excepționale, care nu suferă amânare.

Articolul 21

(1) Salariatul poate fi chemat din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența acestuia la locul de muncă, prin ordin scris al angajatorului. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale deplasării doar pe teritoriul Republicii Moldova, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

(2) Nu se admite compensarea prin bani a concediului nefolosit, cu excepția cazurilor când contractul individual de muncă a încetat sau a fost suspendat în baza art.76 lit.e) și m), art.77 lit.d) și art.78 alin.(1) lit.a) și d) din Codul muncii.

Articolul 22

(1) Salariatul care îmbină munca cu studiile în instituțiile de învățământ superior, ciclul I, II și III, și învățământ profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar (studii medii de specialitate), autorizate ori acreditate, delegat la studii de către angajator sau din inițiativă proprie, beneficiază de concedii suplimentare de studii cu menținerea integrală sau parțială a salariului mediu lunar, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare, Convenției Colective și prezentului Contract. De aceste garanții beneficiază salariații, care își fac studiile pentru prima dată la nivelul ciclului respectiv.

(2) Salariatul nu beneficiază de dreptul la concediu de studii plătit pentru repetarea anului de studii.

(3) Concediul de studii nefolosit nu se poate utiliza în anul universitar următor.

(4) Nu se consideră concediu de studii, participarea salariaților la cursuri și alte forme de instruire, cu eliberarea din serviciu, aprobată de conducătorii unităților.

CAPITOLUL IV

Remunerarea muncii. Condițiile de muncă și protecție a muncii

Articolul 23

(1) Remunerarea muncii salariaților se realizează în strictă conformitate cu prevederile Legii privind sistemul de salarizare în sectorul bugetar și actele normative subsecvente Legii.

(2) Părțile asigură drepturile salariaților de a dispune liber de aptitudinile lor, de a alege domeniul de activitate și profesia. Dreptul la remunerarea muncii care ar asigura un nivel de trai decent, la apărare, prin metode neinterzise de lege a drepturilor de muncă a libertăților și intereselor sale legitime.

(3) Sindicatele participă la elaborarea proiectelor de programe, acte juridice și normative în toate cazurile inițiate sau avizate de Serviciu, care privesc remunerarea muncii, asigurările sociale, ocrotirea sănătății și alte domenii ce țin de muncă, dezvoltarea social-economică și protecția drepturilor salariaților.

(4) Indicii, condițiile, mărimile concrete ale premiilor, adaosurilor, ajutorului material și plăților stimulative se stabilesc de angajator, în conformitate cu reglementările normative în acest sens.

(5) Serviciul va plăti integral salariul până la data de 10 a fiecărei luni, pentru luna precedentă.

Articolul 24

(1) Salariații vor beneficia de plăți stimulative suplimentare pentru întremarea sănătății, la nașterea sau înfierea unui copil, care au copii în vârstă de până la 18 ani, în caz de decesul soțului, soției, părinților sau copiilor angajatului, daune materiale cauzate de calamități naturale sau alte cazuri excepționale.

(2) Mărimea plăților stimulative în cazurile menționate la alin.(1) va depinde de posibilitățile financiare ale Serviciului și restricțiile impuse prin actele normative.

Articolul 25

(1) Serviciul asigură angajații cu condiții de muncă, de ocrotire a sănătății, integrității fizice și psihice, precum și aplicarea prevederilor legale privind măsurile de protecție și siguranță la locul de muncă, inclusiv cele de prevenire a incendiilor.

(2) Părțile desemnează unul sau mai mulți salariați care să se ocupe de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în instituție, având atribuții de organizare, coordonare și control. Salariații desemnați nu trebuie să fie dezavantajați ca urmare a desfășurării activităților de protecție și prevenire a riscurilor profesionale.

(3) Împuterniciții pentru securitatea și sănătatea în muncă sunt obligați să organizeze și să desfășoare instructajele de securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, cu respectarea normelor interne în acest sens. Instructajul se va efectua și individual, ori de câte ori angajatul își schimbă locul de muncă. În acest caz, instructajul se face înainte de începerea activității la noul loc de muncă. După fiecare instructaj, salariatul primește și semnează fișa de protecție a muncii.

(4) Subdiviziunile vor fi asigurate cu materiale igienico-sanitare de protecție, iar în cadrul Serviciului va fi creată o structură pentru securitate, protecția și igiena muncii.

(5) Sindicatele, părți ale prezentului Contract, exercită controlul asupra respectării legislației muncii și altor acte normative în domeniul muncii în cadrul Serviciului.

(6) Serviciul se obligă să asigure prevenirea, protecția, securitatea și sănătatea salariatului în toate aspectele legate de muncă.

(7) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă Serviciul se consultă cu sindicatele.

Articolul 26

(1) În vederea îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile convin asupra următoarelor cerințe:

a) asigurarea condițiilor de spațiu în conformitate cu normele legale de sănătate publică, în funcție de infrastructura disponibilă;

b) amenajarea ergonomică a locului de muncă.

c) asigurarea condițiilor de mediu în cabinetele de lucru: iluminat, microclimat, temperatură optimă, aerisirea, igienizarea periodică;

d) amenajarea anexelor sociale la locurile de muncă (vestiare, grupuri sanitare, cantine, locuri special amenajate pentru fumători, etc...).

(2) Serviciul se obligă ca, în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare, să adopte măsurile necesare pentru adaptarea programului de lucru în funcție de condițiile climaterice la locul de muncă, în cazul temperaturilor extreme.

(3) Serviciul este obligat să prevadă în buget fonduri destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.

Articolul 27

(1) Cuantumul sporurilor pentru munca prestată în condiții nefavorabile, se stabilește în conformitate cu Regulamentul cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1335 din 10.10.2002.

(2) În scopul determinării influenței factorilor nefavorabili pentru sănătatea salariaților se creează comisia mixtă de atestare a locurilor de muncă.

(3) Serviciul va asigura participarea obligatorie a Sindicatului în componența comisiilor la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale, cu prezentarea la dispoziția părților copiile proceselor-verbale, cu privire la cercetarea accidentelor de muncă.

Articolul 28

În exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul, angajaților li se eliberează legitimații de servicii, care confirmă apartenența la instituție. Modelul legitimației și regulile de utilizare se stabilesc în regulamentul aprobat de angajator.

Articolul 29

(1) În cazul în care, urmare a reorganizării, potrivit legii, se impune reducerea unor posturi, aceasta se va face în următoarea ordine:

a) locurile de muncă vacante;

b) locurile de muncă ocupat prin cumul;

c) locurile de muncă ocupat de salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare;

d) locurile de muncă stabilite după criteriile prevăzute în art.183 alin.(2) al Codului muncii Republicii Moldova.

(2) Criteriile nu sunt limitate și pot fi aplicate în limitele prevăzute de legislație.

Articolul 30

(1) Salariatul beneficiază de stabilitate în funcția în care a fost încadrat.

(2) Salariatul delegat sau detașat în altă localitate are dreptul la decontarea cheltuielilor prevăzute de lege (indemnizație zilnică de delegare sau detașare, cheltuieli de transport și cazare etc), conform legislației.

(3) Salariatul delegat, pentru activitatea efectuată în zilele de odihnă săptămânale sau de sărbători, beneficiază de compensarea cu timp liber a orelor lucrate peste program. Acestea se acordă la solicitarea scrisă a salariatului, aprobată de către conducătorul subdiviziunii.

(4) Salariatul poate refuza delegarea sau detașarea în cadrul unei subdiviziuni teritoriale sau operaționale din altă localitate, dacă se află în una dintre următoarele situații:

- a) este însărcinată, fapt confirmat prin certificat medical;
- b) întreține de unul singur copilul minor;
- c) starea sănătății, confirmată prin certificat medical, nu-i permite;

(5) Retribuirea muncii în caz de cumulare a profesiilor (funcțiilor) și de îndeplinire a obligațiilor de muncă ale angajaților temporar absenți, se efectuează în conformitate cu prevederile art.156 al Codul muncii al Republicii Moldova, art.23 și 24 din Legea nr.270/2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar.

Articolul 31

(1) Atribuțiile salariatului sunt cele prevăzute în fișa de post.

(2) Salariatul face cunoștință cu fișa postului și ordinul de numire în funcție, care sunt contrasemnate, cel târziu la data angajării.

(3) Serviciul va asigura respectarea demnității în muncă a salariaților, a condițiilor egale, pentru femei și bărbați, de îmbinare a obligațiunilor de serviciu cu cele familiale.

(4) Salariatul are dreptul de a refuza în scris și motivat executarea unor dispoziții, primite de la șefii ierarhic superiori, dacă acestea contravin prevederilor legale în vigoare, pot provoca daune materiale sau pun în pericol sănătatea sa și a celor din jur.

(5) Orice alte atribuții decât cele prevăzute în fișa de post vor fi executate numai după emiterea, în conformitate cu prevederile legale, a unei dispoziții scrise de către șeful ierarhic superior.

Articolul 32

(1) Serviciul garantează respectarea legilor și a altor acte normative, clauzelor prezentului contract colectiv de muncă, aplicând aceleași criterii de evaluare a calității de muncă, evaluare a performanțelor, de menționare, sancționare și de concediere.

(2) Pe timpul efectuării anchetelor de serviciu dispuse de angajator sau conducătorul subdiviziunii, precum și alte persoane împuternicite cu acest drept, organizațiile sindicale, la solicitarea membrilor de sindicat și/sau a conducătorului unității, vor desemna un reprezentant care să participe în calitate de observator.

(3) Pe perioada în care salariatul este desemnat de sindicat să participe ca observator la desfășurarea anchetei de serviciu, acestuia nu îi sunt afectate drepturile salariale legal cuvenite.

(4) Pe perioada cât salariatul are calitatea de observator se va abține de la orice conduită neconformă și nu va influența modul de desfășurare a anchetei de serviciu. Observatorul are obligația să respecte regimul informațiilor de care ia cunoștință în timpul anchetei de serviciu, să asigure confidențialitatea acestuia și să posede dreptul de acces corespunzător la documente clasificate.

(5) În situația în care observatorul apreciază că procedura de desfășurare a anchetei de serviciu nu a fost conform prevederilor legale în vigoare, va prezenta organizației sindicale care l-a desemnat și persoanei împuternicite de desfășurarea anchetei de serviciu o informație scrisă în acest sens, la momentul constatării. Obiecțiile prezentate în scris la concluzia anchetei de serviciu vor fi anexate obligatoriu la acesta.

(6) Pe timpul efectuării anchetei de serviciu, salariatul poate fi asistat sau reprezentat prin apărătorii proprii sau numiți de către organizațiile sindicale, conform Legii sindicatelor.

(7) Serviciul va examina sesizările membrilor de sindicat și ale reprezentanților lor privind încălcările actelor normative în domeniul dreptului muncii să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informând despre aceasta persoanele menționate în termenele stabilite de lege.

(8) Persoana abilitată cu împuterniciri de efectuare a anchetei de serviciu referitoare la fapta comisă de membrul de sindicat în interpelarea adresată organului sindical va menționa că salariatul poate dispune de observator sindical.

(9) Salariatului i se aduc la cunoștință concluzia anchetei de serviciu la finalizarea acesteia, înainte de emiterea ordinului de sancționare, doar la cererea scrisă a acestuia și înregistrată în cancelaria subdiviziunii, cu respectarea regimului juridic al datelor cu caracter personal de către ultimii.

Articolul 33

(1) În caz de concediere în masă a salariaților în urma lichidării unității sau a reorganizării acesteia, angajatorul va anunța sindicatele cu 2 luni înainte de concedierea acestora și va începe negocierile privind posibilitățile plasării lor în câmpul muncii, conform art.88 al Codului muncii.

(2) Încetarea contractului individual de muncă a salariatului, în cazurile prevăzute la art. 86 alin.(1) lit.c), g) și y¹) din Codul muncii, va avea loc cu consultarea prealabilă a organului sindical în formă scrisă.

Articolul 34

(1) Angajarea salariaților se realizează prin numire sau concurs. Procedura concursului nu se reflectă asupra persoanelor angajate prin transfer.

(2) Ca excepție de la prevederile alin.(1), salariatul care ocupă o funcție de conducere va fi numit, cu acordul său, într-o funcție, cu un coeficient de ierarhizare egal sau inferior celei deținute, fără necesitatea participării la concurs sau susținerea examenului privind profesionalismul posedat, dacă intervine una din următoarele

situații:

- a) ca urmare a reorganizării unității, postul ocupat a fost redus;
- b) încetează detașarea și nu există o funcție vacantă prevăzută cu un coeficient de ierarhizare egal celui pe care îl avea angajatorul anterior detașării;
- c) la solicitare pentru motive temeinic justificate;
- d) când prin hotărâre judecătorească rămasă definitivă s-a dispus repunerea salariațului în funcția care a deținut-o anterior.

CAPITOLUL IV

Organele sindicale și garanțiile activității

Articolul 35

Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în unități, cu respectarea prevederilor legii, Contractului colectiv de muncă, Regulamentului intern al Serviciului, precum și ale drepturilor și intereselor salariaților și membrilor de sindicat.

Articolul 36

(1) Părțile sunt de acord că formarea profesională constituie o modalitate ce contribuie la îmbunătățirea activității.

(2) Părțile convin asupra necesității și obligativității formării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.

(3) Sindicatele, în comun cu partenerii sociali, vor elabora și promova programele de instruire în probleme ce țin de raporturile de muncă, negocieri colective, etc.

(4) Angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională a salariaților, inclusiv instruirea sindicală, fără scoaterea din activitate.

(5) Angajatorul va acorda sindicatului ajutorul necesar la pregătirea cadrelor pentru participarea la procesul de negocieri colective în sistemul parteneriatului social.

(6) Salariații beneficiază de decontarea contravalorii cursurilor obligatorii de urmat pentru buna desfășurare a activității profesionale și sindicale, în conformitate cu legislația în vigoare.

Articolul 37

(1) Serviciul va consulta Sindicatul în toate cazurile în care inițiază sau avizează proiectele de acte normative și/sau juridice cu privire la:

- a) remunerarea muncii;
- b) asigurare socială;
- c) ocrotirea sănătății;
- d) reorganizarea unităților;
- e) aplicarea sistemului de normare a muncii;
- f) programarea concediului de odihnă anual;
- g) repartizarea biletelor de odihnă alocate de Serviciu;

h) sancționarea disciplinară cu concediere a membrilor de sindicat;

i) stabilirea unor plăți de stimulare și compensare;

k) acordarea ajutorului material;

l) în alte cazuri, ce țin de muncă și dezvoltare social – economică și cultural - sportivă a salariaților.

(2) Salariatul poate contesta ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de sancționare conducătorului ierarhic superior, în organizația sindicală sau în comisia de conciliere (organ extrajudiciar) și în instanța de judecată, conform legislației muncii, cu excepțiile prevăzute de legislație.

Articolul 38

Garanții pentru persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază:

(1) Persoanele alese în componența organelor sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi supuse sancțiunilor disciplinare fără consultarea preliminară a organului ai cărui membri sunt la data comiterii abaterii (încălțării) disciplinare. Conducătorii organizațiilor sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi trași la răspundere disciplinară fără consultarea preliminară a organului sindical ierarhic superior.

(2) Organele sindicale vor transmite avizul privind aplicarea sancțiunii disciplinare sau încetarea contractului individual de muncă cu salariatul în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării opiniei de către angajator. În cazul în care răspunsul nu a fost primit de angajator în acest termen, acordul organului respectiv se prezumă.

(3) Membrii organelor sindicale electiv neeliberați de la locul de muncă de bază li se acordă până la 4 ore de lucru pe săptămână pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, păstrându-li-se salariul mediu. Durata reală a timpului de lucru pentru îndeplinirea obligațiilor sindicale poate fi determinată săptămânal prin acordul părților.

(4) Încetarea contractului individual de muncă a persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite cu respectarea prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova și doar după consultarea organului sindical al cărui membru este persoana în cauză.

(6) Pentru îndeplinirea obligațiilor obștești în interesele membrilor de sindicat, în perioada participării la adunările sindicale, învățământul sindical, formarea profesională sindicală, seminarele, congresele, conferințele și plenarele convocate de sindicate, participanții, membrii organelor electiv și alți membri de sindicat sunt eliberați de la locul de muncă de bază pe durată acestora, păstrându-li-se salariul mediu.

Articolul 39

Garanțiile persoanelor alese în organele sindicale și eliberate de la locul de muncă de bază:

(1) Persoanelor eliberate din lucru ca urmare a alegerii în funcții electiv în organele sindicale, după expirarea mandatului, li se acordă funcția deținută anterior, iar în lipsa acesteia - o altă funcție echivalentă în aceeași unitate. Pe perioada de

exercitare a funcției electivă, contractul individual de muncă se suspendă. Cu persoana care deține funcția electivă se încheie contract individual de muncă pe durata mandatului acesteia.

(2) În cazul în care este imposibil a acorda locul de muncă ocupat anterior sau un loc de muncă echivalent (lichidarea unității, reorganizarea ei, reducerea funcției), administrația (iar în cazul lichidării unității - succesorul de drept) plătește persoanelor indicate la alin.(1) al prezentului articol o indemnizație de concediere egală cu 6 salarii medii lunare.

(3) Persoanele eliberate din funcție în legătură cu alegerea lor în componența organelor sindicale ale unității au aceleași drepturi și înlesniri ca și ceilalți membri ai colectivului respectiv.

(4) Concedierea la inițiativa administrației a persoanelor care au fost alese în componența organelor sindicale nu se admite timp de un an după expirarea atribuțiilor electivă, cu excepția cazurilor de lichidare totală a unității sau comiterii de către persoana respectivă a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare.

Articolul 40

(1) La solicitarea președintelui organizației teritoriale sindicale sau a locțiitorului acestuia, membrii aleși în organele de conducere ale sindicatului au acces la șeful unității, pe probleme privind activitatea sindicală.

(2) Reprezentantul sindicatului va participa în mod obligatoriu la ședințele în cadrul cărora se vor pune spre discuție chestiunile privind remunerarea muncii, condițiilor de muncă, asigurările sociale, ocrotirea sănătății și alte domenii ce țin de dezvoltarea social-economică și protecția drepturilor și intereselor colective și individuale de muncă ale salariaților, precum și în alte cazuri la invitația Serviciului.

(3) Reprezentanții care participă la ședințe, trebuie să posede cunoștințe cu referire la documentele sau normele care reglementează subiectele ce se pun în dezbatere.

Articolul 41

Obligațiile unităților privind asigurarea condițiilor pentru activitatea sindicatelor:

(1) Administrația are obligația să acorde gratuit sindicatului respectiv încăperi cu tot inventarul, cu încălzire, iluminare, cu servicii de dereticare și pază necesare activității acestuia.

(2) Administrația, reieșind din posibilitățile financiare, pune gratuit la dispoziția sindicatului respectiv, mijloace de transport și de telecomunicații pentru îndeplinirea obligațiilor obștești.

(3) Clădirile, încăperile, amenajările și alte obiecte de menire social-culturală, aflate la balanța Serviciului, se pun gratuit la dispoziția sindicatelor pentru organizarea odihnei, desfășurarea activității cultural-educative, de cultură fizică și întremare a membrilor colectivului și familiilor lor.

(4) Întreținerea gospodărească, inclusiv reparația, încălzirea, iluminarea, serviciile de dereticare și pază, dotarea clădirilor, încăperilor, amenajărilor și a celorlalte

obiecte, indicate în alineatul (3) al prezentului articol, se fac din contul angajatorului și din alte surse prevăzute de legislație.

(5) Administrația efectuează fără plată, în modul stabilit colectarea cotizațiilor de membru și le transferă lunar pe contul de decontare al organului sindical respectiv.

CAPITOLUL VI.

Alte chestiuni determinate de părți

Articolul 42

(1) Serviciul comunică la solicitarea Sindicatului, gratuit, informații ce țin de muncă, salariu, șomaj, dezvoltarea social-economică, starea mediului înconjurător, asistență socială, ocrotirea sănătății, cu respectarea regulilor de protecție a datelor cu caracter personal.

(2) Serviciul va comunica, la solicitarea organizațiilor sindicale, sancțiunile disciplinare aplicate membrilor de sindicat.

(3) Sindicatul, în regim prioritar, la solicitarea Serviciului, va examina și elibera certificate privind apartenența și calitatea salariaților în sindicat, precum și informații despre acțiunile întreprinse de sindicat în vederea dezvoltării parteneriatului social și îmbunătățirea condițiilor social-economice ale salariaților.

Articolul 43

Părțile semnatare promovează un climat normal în raporturile de muncă, respectând prevederile legii și ale prezentului Contract.

Articolul 44

Personalul cu funcții de conducere are obligația de a respecta personalitatea și demnitatea salariaților subordonați, în cadrul relațiilor de muncă și conexe, precum și din partea salariaților față de șefii lor.

CAPITOLUL VII.

Dispoziții finale

Articolul 45

(1) După înregistrarea în modul stabilit de lege prezentul Contract va fi scanat în format digital și expediat prin intermediul mijloacelor de telecomunicații electronice la toți deținătorii adreselor de e-mail de serviciu cu extincția @meteo.gov.md și va fi plasat pe pagina web-oficială a instituției.

(2) Prezentul Contract poate fi suplimentat pe parcursul termenului de valabilitate cu Acorduri adiționale determinate de semnarea unor Acorduri adiționale la Convenția colectivă de muncă nivel național sau nivel ramură, ori alte circumstanțe, actuale de a suplimenta Contractul. Acordurile adiționale de asemenea vor fi multiplicat în condițiile alin.(1) din prezentul articol.

Articolul 46

(1) Părțile semnatare se obligă să respecte și să asigure executarea obligațiilor

