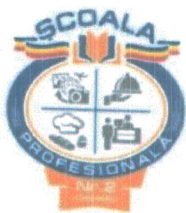


**INSTITUȚIA PUBLICĂ ȘCOALA PROFESIONALĂ NR. 2, mun. CHIȘINĂU**  
**ORGANIZAȚIA SINDICALĂ PRIMARĂ A ANGAJAȚILOR**



Aprobat la ședința Consiliului de administrație  
Proces-verbal nr. 10 din 07 aprilie 2026  
Președinte Vitalie Belin



Aprobat la ședința Comitetului sindical  
Proces-verbal nr. 03 din 03 aprilie 2026  
Președinte Natalia Ostrovetchi



**CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ**

**Administrația Școlii Profesionale nr. 2 din Chișinău –**  
**Comitetul sindical al Organizației sindicale primare a angajaților I.P. Școala Profesională nr.2,**  
**mun. Chișinău**

**pentru anii 2026 – 2030**

*Inregistrat în M Chișinău  
nr. 3444 din 06.04.2026  
Def. în M Chișinău*



**CHIȘINĂU, 2026**

# **CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ**

## **pentru anii 2026 – 2030**

În temeiul drepturilor garantate de Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994, Codul educației al Republicii Moldova nr. 152 din 17.07.2014 și Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 2003, Convenția Colectivă în domeniile educației și cercetării pentru anii 2026–2030 (nivel de ramură) încheiată între Ministerul Educației și Cercetării (MEC) și Federația Sindicală a Educației și Științei (FSEȘ), Părțile semnatare, IP Școala Profesională nr. 2 din Chișinău (în continuare – Angajatorul), reprezentat de dl Vitalie Belîi, Director, și Organul sindical al IP Școala Profesională nr. 2 din Chișinău (în continuare – Organizația sindicală Primară a anagajaților Școlii Profesionale nr.2 din Chișinău), reprezentat de dna Natalia Ostrovețchi, Președinta Comitetului sindical, au încheiat prezentul Contract Colectiv de Muncă pentru anii 2026 – 2030.

### **Capitolul I**

#### **Dispoziții generale**

1. Părțile recunosc egalitatea și împuternicirile partenerilor sociali, asigură executarea obligatorie a înțelegerilor și își asumă responsabilitatea pentru toate obligațiunile stipulate în prezentul CCM.
2. Părțile se obligă să întreprindă acțiuni pentru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, în conformitate cu actele normative naționale în vigoare și convențiile OIM ratificate de Republica Moldova.
3. Prezentul Contract este încheiat pe o perioadă de patru ani (aprilie 2026 – 31 martie 2030). Sub incidența acestuia cad salariații care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocieri colective și să încheie contractul în numele lor.
4. Dreptul de a adera la prezentul Contract îl au salariații care obțin calitatea de membru al FSEȘ în perioada acțiunii acestuia.
5. Salariații care nu sunt membri ai FSEȘ pot beneficia de garanțiile CCM dacă achită lunar FSEȘ 1% din salariu, conform art. 390 din Codul muncii al RM.
6. Prevederile prezentului Contract sunt garanții minime pentru negocierea CIM. CCM nu poate prevedea garanții sub nivelul Convenției colective (nivel de ramură).
7. Prezentul CCM va fi plasat pe pagina oficială a instituției și pe panoul informațional în termen de 5 zile de la înregistrare.
8. Litigiile legate de executarea, modificarea sau încetarea CCM se soluționează conform legislației în vigoare.

## Capitolul II

### Parteneriatul social

1. Părțile semnatare, în limitele competențelor funcționale, garantează:
  - (1) participarea reprezentanților Sindicatului în componența organelor și comisiilor de luare a deciziilor la nivel de unitate :
    - în componența Consiliului de Administrație Consiliului de Etică, Comisiei de atestare a personalului, Comisiei de tarifare, Comisiei pentru evaluarea performanțelor și Comisiei de stabilirea a caracterului specific a angajaților, Comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, etc.;
  - (2) respectarea legislației în vigoare și a deciziilor adoptate;
  - (3) asigurarea transparenței în formarea și executarea bugetului unității, informarea operativă a modificării actelor legislative și normative prin intermediul anunțurilor, panourilor informaționale, pagina web a instituției, tehnologiilor informaționale;
  - (4) cooperarea financiară în organizarea activităților de interes comun vizând desfășurarea manifestărilor cultural-sportive;
  - (5) dezvoltarea parteneriatului în cadrul comisiei pentru dialog social „angajator-salariați”
  - (6) cooperarea în scopul popularizării profesiei de pedagog, a promovării imaginii pozitive a cadrului didactic în societate și a credibilității sistemului educațional;
  - (7) sporirea nivelului de calitate a muncii personalului didactic prin evaluarea activității, organizarea concursurilor, mobilitate, accesarea unor proiecte naționale și internaționale, popularizarea bunelor practici ale cadrelor didactice;
  - (8) înaintarea propunerilor de modificare a legislației și a actelor normative în vigoare cu scopul ameliorării nivelului socio-economic al angajaților;
  - (9) dezvoltarea principiilor parteneriatului social la nivel de instituție, îndeplinirea clauzelor convențiilor colective (nivel național, ramural,) și prezentului Contract.

#### 2. **Angajatorul** își asumă următoarele obligațiuni:

- (1) responsabilizarea, în limitele competențelor vizând:
  - respectarea drepturilor salariaților în conformitate cu legislația Republicii Moldova;
  - îndeplinirea clauzelor Convențiilor colective și contractului colectiv de muncă;
- (2) prezentarea la solicitarea Comitetului sindical informații, date statistice, alte documente ce țin de dezvoltarea, reformarea, finanțarea și optimizarea instituției, în limitele prevederilor legislației în vigoare.

#### 3. **Comitetul sindical** își asumă următoarele obligațiuni:

- (1) protecția drepturilor și intereselor profesionale, social-economice și de muncă ale angajaților, membri de sindicat;
- (2) identificarea problemelor existente cu sesizarea organelor administrative și de drept;
- (3) promovarea negocierilor, concilierilor, întru soluționarea revendicărilor înaintate de salariați; medierea conflictelor individuale și colective de muncă;
- (4) acordarea asistenței, inclusiv juridice gratuite, membrilor de sindicat;

- (5) distribuirea biletelor de tratament balneo-sanatorial, precum și de odihna de vară a copiilor, în limitele competențelor.
- (6) desfășurarea activităților cu caracter instructiv-educativ în domeniul raporturilor de muncă, de organizare sindicală.

### **Capitolul III**

#### **Reglementări în stabilirea raporturilor de muncă**

10. Angajarea personalului din instituție, se va realiza prin încheierea CIM în formă scrisă. În CIM sunt stabilite în mod obligatoriu atribuțiile funcției. La CIM se anexează Fișa postului.
11. În cazul încadrării în câmpul muncii a cadrelor didactice, pe perioadă determinată, care include întregul an de studii, angajarea se efectuează în intervalul 1 septembrie – 31 august, cu excepția angajării pe funcția respectivă a unui tânăr specialist. CIM încheiat pe perioadă determinată respectivă, încetează la data angajării tânărului specialist.
13. La angajare conducătorul va familiariza salariații cu: prevederile Regulamentului intern al unității; cerințele privind securitatea și sănătatea în muncă; beneficiile CCM.
15. Angajatorul acordă salariaților angajați pe durată nedeterminată o indemnizație unică în mărimea unui salariu mediu lunar stabilit salariatului, la încheierea activității de muncă, în caz de:
- 1) demisionarea:
    - a) pensionarilor;
    - b) persoanelor cu o vechime în muncă de cel puțin 25 de ani în instituția respectivă (pentru fidelitate);
  - 2) concediere, încetare a CIM:
    - a) pensionarilor (în temeiul art. 86 alin. (1) lit. y<sup>1</sup>) din Codul muncii al Republicii Moldova);
    - b) conducătorilor instituțiilor de învățământ, la atingerea vârstei de 65 de ani (art. 82 lit. i) din Codul muncii al Republicii Moldova) prin decizia organului ierarhic superior.

### **Capitolul IV**

#### **Regimul de muncă și de odihnă**

16. Pentru asigurarea respectării regimului de muncă și de odihnă, părțile stabilesc că:
- (1) Regimul de muncă al personalului se reglementează prin CIM, CCM, Regulamentul intern al unității și Metodologiile de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic din instituțiile de învățământ general și profesional tehnic, aprobate prin ordinile MEC și nr. 323/2019, cu modificările ulterioare.
  - (2) În condiții specifice, personalul poate opta pentru un program individual flexibil de muncă, realizat în condițiile art. 100<sup>1</sup> al Codului muncii al Republicii Moldova, negociat în CIM. Deasemea în condiții specifice, negociate în CIM, angajații IP Școala Profesională nr.2 din Chișinău pot presta munca de la distanță, în condițiile prevederilor capitolului IX<sup>1</sup> din Codul Muncii.
17. În scopul stabilirii unor condiții optime de activitate, utilizării eficiente a regimului de muncă și a timpului de odihnă al salariaților, se permite stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă prelungite de până la 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore (Lista beneficiarilor – Anexa nr.1).

18. În cazul evidenței globale a timpului de muncă, numărul mediu de ore lucrătoare pe lună, cu durata săptămânală normală a timpului de muncă de 40 ore, constituie 169 de ore, respectiv, 148 de ore, 126,8 de ore – în cazurile duratei săptămânii reduse a timpului de muncă de 35 de ore, 30 de ore.

19. În ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute în art. 111 din Codul muncii al Republicii Moldova, durata muncii personalului se reduce cu 2 ore, fără diminuarea drepturilor salariale, cu excepția personalului cărui i 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 Codul muncii al Republicii Moldova), inclusiv în cazurile când ziua de muncă din ajunul zilei de sărbătoare a fost transferată în altă zi. Durata muncii salariaților în ziua de vineri înaintea zilelor de sărbătoare nelucrătoare – Paștele, Paștele Blajinilor, precum și în ajunul Nașterii lui Isus Hristos (Crăciunul) se reduce cu 3 ore fără diminuarea drepturilor salariale.

20. 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.

(1) Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit (Anexa nr. 2).

(2) Angajații beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite-negociate și stipulate în CCM, cu durata de:

a) 4 zile calendaristice – pentru activitate în condiții vătămătoare; persoanelor cu dizabilități de vedere severe, tinerilor în vârstă de până la 18 ani și unuia dintre părinții care au doi și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități);

b) 7 zile calendaristice – pentru personalul de conducere și de specialitate, cadrele științifice, a căror muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite (Anexa nr. 2), cu excepția conducătorilor din învățământul, profesional tehnic.

c) 3 zile lucrătoare – pentru salariații care pe parcursul anului calendaristic precedent n-au beneficiat de concediu medical, cu excepția concediului de maternitate;

d) 1 zi calendaristică – după 4 luni de activitate efectivă, pentru salariatul care ocupă o funcție sezonieră (fochist, sobar, operator sala de cazane etc.);

e) 15 zile calendaristice concediu paternal - pentru tatăl copilului nou-născut, în primele 12 luni de la nașterea copilului, în modul stabilit de art. 124<sup>1</sup> din Codul muncii al Republicii Moldova, plus 3 zile calendaristice, în modul stabilit de art. 11<sup>1</sup> din Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 09.07.2004;

f) 4 zile lucrătoare - pentru președintele organului sindical, urmare a executării obligațiilor statutare;

g) 1 zi lucrătoare – pentru salariații care au copii până la vârsta de 12 ani, pentru data de 1 iunie (Ziua Internațională a Copilului);

h) 3 zile calendaristice, pentru salariații care au la îngrijire permanentă un membru bolnav al familiei (cu dizabilități severe sau accentuate).

(3) Concediile indicate în subpunctul (2) lit. a) – c) și f) se acordă salariatului concomitent cu concediul de odihnă anual. Concediile prevăzute la lit. e) și g) - se acordă la cererea scrisă a salariatului, cu prezentarea, după caz a certificatelor corespunzătoare. Concediul prevăzut la lit. d) se alipește la zilele de concediu nefolosit, pentru care se plătește o indemnizație la încetarea contractului individual de muncă.

(4) Salariaților li se acordă concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare, la prezentarea actelor respective. Acest concediu se acorda în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă (Anexa nr. 3).

(5) Salariații beneficiază de concedii neplătite conform art. 120, art. 123<sup>1</sup> din Codul muncii al Republicii Moldova, durata concretă a acestora fiind negociată de părțile CIM.

(6) Perioada staționării activității unității, subdiviziunii, produsă nu din vina salariaților, se include în vechimea de muncă, care oferă acestora dreptul la concediu.

(7) Activitatea în condițiile timpului de muncă parțial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

(8) Membrul de sindicat, căruia i s-a acordat de către sindicat, un bilet de tratament (repartizat de la CNAS) la o stațiune balneosanatorială, poate utiliza pentru perioada de tratament zile de concediu din contul anului următor.

## Capitolul V

### Normarea și retribuirea muncii

22. Normarea și plata muncii în instituțiile educaționale și de cercetare se efectuează în strictă conformitate cu legislația în vigoare.

23. Norma didactică stabilită anual la 1 septembrie, de regulă, nu se schimbă pe parcursul anului de studii. La repartizarea sarcinii-didactice se va păstra principiul continuității de predare a disciplinelor în clasă.

24. În cazul în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor pentru care au fost aprobate, acestea pot fi revizuite, fapt despre care salariații se anunță în scris, sub semnătură, cu cel puțin 2 luni înainte.

25. Responsabil pentru retribuirea corectă a muncii salariaților este angajatorul. Salarizarea personalului se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare. Eliberarea certificatelor de salariu este obligatorie.

26. Personalul de conducere și cel cu funcții de conducere din instituție, pot desfășura activitatea didactică în timpul orelor de program, în volum de 0,5 normă didactică/, sau să cumuleze 240 de ore în regim de plată cu ora.

27. Salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă beneficiază, în urma atestării locului de muncă, de un spor de compensare, în mărimea prevăzută de Convenția colectivă (nivel național) nr. 1 din 3 februarie 2004.

28. În perioada staționării unității, survenită nu din vina salariaților, personalului i se păstrează salariul mediu lunar calculat conform Hotărârii de Guvern nr. 426/2004. Modul în care salariații vor exercita obligația de a se afla la dispoziția angajatorului se stabilește prin CCM.

29. Stimularea muncii salariaților se efectuează de angajator în conformitate cu Legea privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar nr. 270/2018, Hotărârea de Guvern privind condițiile de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ care funcționează în regim de autogestiune financiar-economică nr. 1234/2018.

30. Salariaților, care își fac studiile la cursurile de formare profesională continuă obligatorie, li se garantează păstrarea salariului mediu lunar la locul de muncă și restituirea costului cursului precum și a cheltuielilor de deplasare. Condițiile și volumul mijloacelor alocate în acest scop – în mărime de cel puțin 2% de la fondul de salarizare al unității - se planifică în bugetul instituției și se negociază în CCM.

31. Personalului didactic i se oferă dreptul la obținerea unei noi calificări profesionale, conexe specialității formării profesionale inițiale absolvite, în bază programelor de formare profesională (recalificare). Cadrele didactice, care au experiența dovedită de cel puțin 10 ani, în calitate de educator, învățător, conducător muzical, conducător de cerc, profesor de disciplina școlară sau în oricare altă funcție didactică și dețin grad didactic corespunzător, beneficiază de plata salarială racordată nivelului de calificare, fără reducerea claselor de salarizare.

## Capitolul VI

### Condițiile de muncă și securitatea și sănătatea în muncă

32. Întru asigurarea condițiilor inofensive de muncă, în scopul reducerii și prevenirii riscurilor, accidentelor de muncă potrivit Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 și Hotărârii de Guvern cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă nr. 353/2010, Părțile vor:

(1) monitoriza activitatea șefilor secțiilor privind formarea condițiilor de muncă, respectarea legislației în domeniul securității și sănătății în muncă;

(2) elabora Lista-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare din instituțiile de învățământ, de cercetare și dezvoltare, pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare (Anexa nr. 4);

(3) continua conlucrarea cu Inspectoratul de Stat al Muncii și Inspectoratul Muncii al Sindicatelor vizând formarea nivelului de pregătire a conducătorilor, activului sindical în domeniul securității și sănătății în muncă, identificarea problemelor întru diminuarea riscurilor la locul de muncă.

33. Întru asigurarea condițiilor inofensive de muncă la nivel de instituții, angajatorul va:

(1) asigura alocarea anuală în bugetul instituției a cel puțin 2% de la fondul de salarizare a unității pentru realizarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă;

(2) asigura condiții minime de securitate și sănătate la locul de muncă;

(3) crea serviciul intern de protecție și prevenire a riscurilor (după caz) și comitetul pentru securitate și sănătate în muncă. Va achita reprezentanților lucrătorilor în comitet ore destinate activității acestora, conform Anexei nr. 2 la Hotărârea de Guvern nr. 95/2009, stabilind costul orei în dependență de salariul mediu lunar al persoanei respective;

(4) organiza examenele medicale gratuite personalului unității și tineretului studios;

(5) asigura salariații cu instrucțiunile-cadru de securitate și sănătate în muncă pentru anumite ocupații;

(6) organiza atestarea locurilor de muncă în conformitate cu Regulamentul, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 1335/2002, nu mai rar decât o dată la 5 ani;

(7) asigura temperatura aerului la posturile de lucru în încăperi în limitele termice minime admise de 18°C, în limitele maxime admise de 32°C. La locurile de muncă unde temperatura aerului depășește constant 30°C, se va asigura apă carbogazoasă salină (1 g NaCl/1000 ml) sau minerală, în cantitate de 2000÷4000 ml/persoană/schimb, distribuită la temperatura de 16÷18°C. La locurile de muncă cu temperatura aerului joasă (sub 5°C) se va asigura ceai fierbinte în cantitate de 500÷1000ml/persoană/schimb;

(8) stabili condițiile pentru alimentarea salariaților, asigurarea cu echipament individual de protecție, cu materiale sanitar-igienice etc. în CCM și în CIM în conformitate cu normativele în vigoare.

*Notă: Pentru salariații care lucrează în ateliere, laboratoare, săli (terenuri) sportive închise, gradul de nocivitate se stabilește în cazul depășirii nivelului orientativ admisibil al zgomotului 5dBA și al nivelului vibrației locale 3dBA.*

34. Organul sindicale va:

(1) participa în componența Comitetului pentru sănătate și securitate a muncii, Comisiei pentru evaluarea locurilor de muncă;

(3) asigura controlul asupra stabilirii și achitării sporurilor de compensare pentru salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă (salariu, timp de muncă redus, concediu).

35. Organul sindical participă în Comitetul SSM și exercită controlul asupra respectării legislației în domeniu și acordării sporurilor de compensare.

## **Capitolul VII**

### **Protecția datelor cu caracter personal**

36. Angajatorul prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților strict conform Legii nr. 133/2011 și GDPR, exclusiv în scopuri legate de executarea CIM și obligațiilor legale.

37. Salariații beneficiază de dreptul la acces, rectificare, ștergere și portabilitate a datelor personale. Orice utilizare în alt scop necesită consimțământul explicit al salariatului.

38. Salariaților li se interzice divulgarea datelor personale ale colegilor sau ale beneficiarilor de educație, inclusiv după încetarea CIM. Angajatorul organizează anual o sesiune de instruire privind protecția datelor.

## **Capitolul VIII**

### **Asigurarea condițiilor pentru activitatea organelor sindicale**

39. Angajatorul recunoaște drepturile Sindicatului și garantează: spațiu gratuit cu dotări corespunzătoare; acces liber la informații; utilizarea gratuită a bazei materiale cultural-sportive; participarea cu menținerea salariului la adunări și seminare sindicale.

40. Angajatorul colectează gratuit cotizații de membri de sindicat și le transferă lunar către FSEȘ și OSP. Prevede în devizul de cheltuieli 0,15% din fondul de salarizare pentru scopuri stabilite în CCM.

41. Concedierea conducătorului organului sindical se efectuează cu respectarea condițiilor prevăzute de art. 87 alin. (4) din Codul muncii al RM.

## **Capitolul IX**

### **Garanții pentru salariații care îmbină munca cu studiile**

42. Salariaților trimiși la programe de studii acreditate li se acordă: durată redusă a timpului de muncă; concedii suplimentare cu menținerea salariului; restituirea cheltuielilor de deplasare.

43. Salariaților înmatriculați din proprie inițiativă li se acordă concedii de studii cu menținerea parțială sau integrală a salariului mediu, negociat în CIM. Garanțiile se acordă la obținerea pentru prima dată a nivelului respectiv de studii.

## **Capitolul X**

### **Dispoziții finale**

44. Prezentul Contract intră în vigoare din aprilie 2026.

45. Anexele constituie parte integrantă a prezentului Contract colectiv.

46. Părțile se obligă să aducă la cunoștința angajaților prevederile prezentului Contract colectiv, după aprobarea acestuia în modul stabilit, și să o plaseze pe site-ul instituției, panoul informațional.

47. Prevederile prezentului Contract sunt minime pentru negocierea contractelor individuale de muncă.

48. Controlul realizării prevederilor prezentului Contract revine părților semnatare prin intermediul Comisiei pentru consultări și negocieri colective la nivel de unitate.

49. Fiecare Parte semnatară, în baza unei înțelegeri reciproce, are dreptul să propună modificări și completări ale prezentului Contract. Dreptul la interpretarea și comentarea clauzelor prezentului Contract colectiv aparține părților semnatare prin consens.

50. Cu trei luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentului Contract, Părțile se obligă să inițieze negocieri în vederea încheierii unui contract nou.

51. Dacă la expirarea termenului prezentei Contract, părțile nu vor reuși negocierea și încheierea unui nou Contract, aceasta continuă să-și producă efectele până la momentul încheierii unui nou Contract sau până când părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia.

IP ȘCOALA PROFESIONALĂ nr.2  
Director Vitalie BELÎ

Semnătura

L.Ș.

Data semnării



Comitetul sindical al

IP ȘCOALA PROFESIONALĂ nr.2

Președinte OSP Natalia

OSTROVETCHI

Semnătura

L.Ș.



*Anexa nr.1*  
**La Contractul Colectiv de muncă,**  
**pentru anii 2026 – 2030**

**Lista profesiilor**  
**pentru care se permite durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore,**  
**urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 ore**

<i>Nr.</i>	<i>Nr. grupei de bază sau codul ocupației</i>	<i>Denumirea grupei de bază sau a ocupației</i>
1.	512001	Bucătar
2.	912104	Lenjereasă, femeie de serviciu
3.	933306	Hamal
4.	962908	Paznic (portar)
6.	432103	Magaziner

IP ȘCOALA PROFESIONALĂ nr.2  
Director Vitalie BELÎ

Semnătura



L.Ș.

Comitetul sindical al  
IP ȘCOALA PROFESIONALĂ nr.2  
Președinte OSP Natalia  
OSTROVETCHI

Semnătura



L.Ș.

**Anexa nr.2**  
**La Contractul Colectiv de muncă,**  
**pentru anii 2026 – 2030**

**Durata concediului de odihnă anual**  
**al salariaților din sistemul educației și cercetării, membri ai FSEȘ**

Denumirea instituției și funcției	Concediu de bază / zile calendaristice	Concediu suplimentar / zile calendaristice
<b>Școală profesională</b>		
Director	62	-
Director adjunct (de instruire și educație, de producere, șef secție)	62	-
Cadre didactice: profesor, Maistru instructor Pedagog social Psiholog Psihopedagog Metodist Conducător (secție, de ansamblu muzical, de dans, de cerc, corepetitor, etc.)	62	-
Bibliotecar	28	7
Juristconsult	28	7
Laborant	28	7
Director adjunct în probleme de gospodărie	28	7
Contabil șef	28	7
Contabilă	28	7
Economist/ Economistă	28	7
Secretar/ Secretară	28	7
Conducător artistic (de ansamblu muzical, de dans, de cerc, etc.)	28	7
Îngrijitor încăperi	28	7
Paznic	28	4
Ușier	28	4
Menajeră	28	7
Asistent medical	28	7
Arhivar	28	7
Șef depozit	28	7
Magaziner	28	7
Serviciu personal	28	7
Specialist securitatea și sănătatea în muncă	28	7
Electrician în construcții	28	4
Intendent	28	7
Bucătar-șef	28	7
Bucătar	28	7

Spălătoare vase/ veselă,	28	7
Lăcătuș - instalator tehnică sanitară, lăcătuș- reparația și întreținerea utilajului cu gaze	28	4
Conducător auto	28	7
Tâmplar	28	4
Măturător	28	7
Muncitor auxiliar	28	7
Administrator baze de date	28	7
Tehnician suport tehnic al calculatoarelor	28	7
Funcționar/ă de serviciu clădire	28	7
Hamal	28	7

IP ȘCOALA PROFESIONALĂ nr.2  
Director Vitalie BELÎI

Semnătura \_\_\_\_\_ L.Ș.



Comitetul sindical al  
IP ȘCOALA PROFESIONALĂ nr.2  
Președinte OSP Natalia  
OSTROVETCHI

Semnătura \_\_\_\_\_ L.Ș.



**Anexa nr.3**  
**La Contractul Colectiv de muncă,**  
**pentru anii 2026 – 2030**

**Durata concediilor suplimentare plătite pe motive familiale,**  
**exprimate în zile lucrătoare**

În caz de:	
- Căsătoria salariatului	3 zile
- Căsătoria copilului salariatului	3 zile
- Înfierea copilului	2 zile
- Decesul părinților, socrilor, soțului/soției, copilului, bunecilor, fraților/surorilor	3 zile. În caz de necesitate de a se deplasa peste 300 km – 5 zile
- Părinților care au copii în clasele I-IV	Câte o zi la începutul și sfârșitul anului de studii
- Încorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei	1 zi
- Zi de naștere/Jubileul/aniversarea salariatului (30, 40, 50, 60, 70, 80, 90 ani)	1 zi
- Atingerea vârstei de pensionare	1 zi

**Notă:**

1. Concediile prevăzute pentru căsătoria salariatului sau a copilului salariatului se acordă o singură dată, la alegerea salariatului, fie la înregistrarea căsătoriei la organele de stare civilă, fie la celebrarea căsătoriei (nuntă).
2. În cazurile când zilele respective coincid cu concediul anual plătit, acestea se alipesc la durata concediului anual.
3. În cazul în care aniversarea salariatului (jubileul) coincide cu una din zilele de repaos săptămânal sau cu o zi de sărbătoare nelucrătoare, dacă salariatul se află în concediu de odihnă anual, a fost implicat în ziua respectivă în activități de serviciu, s-a aflat în deplasare, la solicitarea acestuia, printr-o cerere scrisă, i se acordă o altă zi liberă plătită.

IP ȘCOALA PROFESIONALĂ nr.2

Director Vitalie BELÎ

Semnătura

L.Ș.



Comitetul sindical al

IP ȘCOALA PROFESIONALĂ nr.2

Președinte OSP Natalia

OSTEROVETCHI

Semnătura

L.Ș.

**Anexa nr.4**  
**La Contractul Colectiv de muncă,**  
**pentru anii 2026 – 2030**

**LISTA – TIP**  
**a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele,**  
**vătămătoare și deosebit de vătămătoare din instituțiile de învățământ, instituțiile**  
**de**  
**cercetare și dezvoltare, pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de**  
**compensare**

Nr d/o	Cod	Denumirea lucrărilor și/sau locurilor de muncă
<b>A. Lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare</b>		
1.	H.55.A.001	Brutar, cofetar și muncitori ocupați nemijlocit la cuptoarele pentru prepararea produselor de cofetărie și la cuptoarele electrice
2.	H.55.A.002	Bucătar ocupat la prepararea termică a bucatelor
3.	H.55.A.006	Magaziner și muncitori ce efectuează păstrarea produselor alimentare în camere frigorifice
4.	H.55.A.010	Muncitori la bucătărie ce efectuează tranșarea și filetarea cărnii, peștelui: curățarea și tăierea cepei, pârlirea păsărilor
5.	K.73.A.027	Lucrările de clorare a apei, de pregătire a soluțiilor dezinfectante și utilizarea lor
6.	K.73.A.035	Lucrările de restabilire în urma avariei rețelelor exterioare de canalizare
7.	K.73.A.038	Lucrările legate de spălatul manual al veselei, al utilajului tehnologic cu utilizarea acizilor, alcaliilor și altor substanțe chimice
8.	K.73.A.039	Lucrările manuale de încărcare-descărcare
9.	K.73.A.045	Lucrul cu plitele fierbinți, la role și cuptoare de copt și prăjit
10	K.73.A.047	Lucrul în depozitele de cărți ale bibliotecilor instituțiilor de învățământ, publice și în arhive. Lucrul cu cărți vechi infectate de bacterii, insecte, rozătoare. Lucrul cu publicațiile care circulă la cititori și sunt surse de infecție. Lucrul în depozitul de păstrare a documentelor, manuscriselor și a cărților rare. Munca legată de relația cu publicul în sălile de lectură și sălile de împrumut la domiciliu a publicațiilor. Restaurarea documentelor cu folosirea substanțelor nocive.

**NOTĂ:**

1. Lista-tip este alcătuită în conformitate cu prevederile Hotărârilor Guvernului Republicii Moldova nr.1487 din 31.12.2004 „Cu privire la aprobarea Listei-tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare”, nr.1223 din 9 noiembrie 2004 „Privind aprobarea Nomenclatorului profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare, activitatea cărora acordă dreptul la concediu de odihnă anual suplimentar plătit și durata zilei de muncă redusă a personalului medico-sanitar”, nr.1335 din 10.10.2002 „Despre aprobarea Regulamentului cu privire la

evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru munca prestată în condiții nefavorabile”.

2. În cazul când o anumită lucrare nu este indicată în prezenta Listă-tip, compensările necesare se acordă conform Listei-tip, aprobate prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.1487 din 31 decembrie 2004.

3. Poziția „K.73.A.051 lucrul la monitoarele mașinilor electrice de calcul și computere, aparate de multiplicare” se referă numai la muncitorii și specialiștii, obligațiunile funcționale ale cărora prevăd lucrul permanent și direct cu aceste dispozitive (operator introducere, validare și prelucrare date, operator la calculatoare și calculatoare electronice; operator în sistemul editorial computerizat; operator lucrări cu programa „Redactor” și programe similare; programator; inginer de sistem în informatică) și nu se referă la specialiștii din alte domenii de activitate, care utilizează computerul doar ca instrument auxiliar.

IP ȘCOALA PROFESIONALĂ nr.2  
Director Vitalie BELÎ

Semnătura



L.Ș.

Comitetul sindical al

IP ȘCOALA PROFESIONALĂ nr.2



Semnătura

L.Ș.