

Administrația
Centrul de Excelență
în Transporturi



Comitetul sindical
Centrul de Excelență
în Transporturi

Nr. 110

din 22.11.2025




CONTRACT
COLECTIV DE MUNCĂ
PENTRU ANII 2026 – 2030
ÎNCHEIAT ÎNTRE ADMINISTRAȚIA
CENTRULUI DE EXCELENȚĂ ÎN
TRANSPORTURI ȘI COMITETUL SINDICAL

CHIȘINĂU 2025







Au semnat:

Din partea angajatorului:

Director		Bagrin Olesea
Jurist		Rotaru Nicolae
Specialist principal Serviciul personal		Cășăuțan Liudmila
Contabil-șef		Conovalova Tatiana



Din partea salariaților:

Președintele Comitetului sindical		Nirones Angela
Membrul Comitetului sindical		Osipov Daniela
Membrul Comitetului sindical		Carp Vasile
Membrul Comitetului sindical		Garbuz Vera

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ PE ANII 2026-2030

În temeiul drepturilor garantate de Constituția Republicii Moldova, Codul Educației al Republicii Moldova nr.152/2014, Codul cu privire la știință și inovare al Republicii Moldova nr.259/2004 și Codul Muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, Părțile semnatare, Administrația Instituției Publice Centrul de Excelență în Transporturi (IPCET) și Comitetul sindical al Organizației Sindicale Primare a Angajaților Centrului de Excelență în Transporturi (OSPA), în scopul realizării acțiunilor coordonate ce țin de reglementarea condițiilor de muncă și de studii, asigurarea garanțiilor social-economice și protecția drepturilor și intereselor legitime ale salariaților și elevilor, au încheiat prezentul Contract colectiv de muncă, numit în continuare Contract, 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 Contract.
2. Părțile se obligă să întreprindă acțiuni pentru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, în conformitate cu actele normative naționale în vigoare și convențiile Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Republica Moldova.
3. Prezentul Contract este încheiat pe o perioadă de cinci ani. Sub incidența acestuia cad salariații care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocieri colective, să elaboreze și să încheie Contractul în numele lor, precum și salariații care au aderat la Contract după încheierea acestuia, cu condiția achitării lunare a cotizației de membru în ultimele 6 luni.
4. Dreptul de a beneficia de prevederile prezentului Contract îl au salariații care obțin calitatea de membru al OSPA pe durata de cel puțin 6 luni, în condițiile stipulate în Statutul OSPA, în perioada acțiunii acestuia, cu excepția tinerilor specialiști care se vor considera beneficiari ai prevederilor prezentului Contract de la data obținerii calității de membru de sindicat.

5. Salariații care nu sunt membri ai OSPA, la solicitare, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezentul Contract doar în cazul în care achită, în ultimele 6 luni și ulterior, lunar OSPA, 1% lunar Sindicatului 1% din salariu/bursă în modul stabilit de art.390 din Codul muncii al Republicii Moldova. Salariații care și-au redobândit calitatea de membru de sindicat, beneficiază de prevederile prezentului Contract după 6 luni de achitare lunară a cotizației de membru.

6. Prevederile prezentului Contract sunt considerate garanții minime, de la nivelul cărora începe negocierea garanțiilor concrete, care se includ în Contract (CCM) și contractele individuale de muncă (CIM), conform art.31, alineatul (3), Codul muncii al republicii Moldova.

CAPITOLUL II

Parteneriatul social

7. Părțile semnatare, în limitele competenței funcționale, garantează:

(1) participarea reprezentanților Comitetului sindical în componența organelor și comisiilor de luare a deciziilor:

- la nivel de unitate – în componența Consiliului de administrație, Consiliului de etică, Consiliului elevilor, Comisiei de evaluare internă și atestare a cadrelor didactice, Comisiei de organizare și desfășurare a concursului pentru ocuparea funcției de conducere, funcțiilor didactice, Comisiei de tarificare, Comisia pentru evaluarea performanței personalului angajat, Comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, Comisiei pentru stabilirea burselor și Comisiei pentru repartizarea locurilor în cămine, precum și în Comisiile la care se vor examina probleme ce țin de interesele social-economice și drepturile legitime ale salariaților, etc.

(2) efectuarea controlului respectării legislației în vigoare și a deciziilor adoptate;

(3) cooperarea financiară în organizarea activităților de interes comun vizând perfecționarea nivelului de pregătire al conducătorului instituției, al liderului sindical, precum și la desfășurarea manifestărilor cultural-sportive;

(4) recunoașterea organizației sindicale a elevilor în calitate de parteneri la soluționarea problemelor sociale ale tineretului studios;

(5) promovarea sporirii nivelului de calitate a muncii personalului didactic prin menținerea și dezvoltarea infrastructurii, evaluarea activității, organizarea concursurilor, mobilitate, accesarea unor proiecte naționale și internaționale, popularizarea și susținerea bunelor practici ale cadrelor didactice;

(6) stabilirea unui mediu psiho-emoțional sănătos în cadrul instituției de învățământ;

(7) promovarea și respectarea principiilor fundamentale ale educației: echității, non-violenței, egalității și non-discriminării, integrității;

(8) neadmiterea propagandei șovine, naționaliste, politice, religioase, militariste în procesul educațional.

8. Comitetul sindical își asumă următoarele obligațiuni:

(1) protecția drepturilor și intereselor profesionale, social-economice și de muncă ale angajaților și ale elevilor;

(2) identificarea problemelor existente în instituție, cu sesizarea organelor administrative și de drept.

(3) promovarea negocierilor, concilierelor, întru soluționarea revendicărilor înaintate de salariați; medierea conflictelor individuale și colective de muncă;

(4) acordarea asistenței, membrilor de sindicat la soluționarea litigiilor individuale de muncă;

(5) distribuirea biletelor de tratament balneosanatorial, precum și de odihnă a copiilor, primite de la Consiliul General al Federației Sindicale a Educației și Științei, conform legislației în vigoare;

(6) desfășurarea activităților cu caracter instructiv-educativ în domeniul raporturilor de muncă, de organizare sindicală.

CAPITOLUL III

Reglementări în stabilirea raporturilor de muncă

9. Angajarea personalului didactic, didactic-auxiliar, nedidactic, administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire se va realiza prin încheierea Contractului individual de muncă (CIM) în formă scrisă. În CIM sunt stabilite în mod obligatoriu atribuțiile funcției.

10. În cazul încadrării în câmpul muncii 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 perioada determinată respectivă, încetează la data angajării tânărului specialist.

11. Tinerii specialiști ocupă, prioritar, locurile vacante. Absolvenții instituțiilor, repartizați de către MEC, beneficiază de indemnizații unice, facilități sociale, în conformitate cu legislația în vigoare. În caz de transfer argumentat al tânărului specialist (căsătorie, îngrijirea unui membru bolnav al familiei, etc.) în altă instituție de învățământ, indemnizația unică și facilitățile sociale se păstrează.

12. Perioada de probă nu se aplică în cazul încheierii CIM cu tinerii specialiști și cadrele didactice, cu excepția persoanelor care prestează activitate educațională la altă disciplină școlară decât cea certificată prin diplomă.

13. La angajare conducătorul va familiariza salariații cu prevederile Regulamentului intern al unității, cerințele privind securitatea și sănătatea în muncă; beneficiile prezentului Contract colectiv de muncă.

14. În caz de reorganizare, absorbție, lichidare a instituției de învățământ, personalul este supus reducerii în condițiile art. 86, art. 87, art.88, art.183 și art.186 din Codul Muncii al Republicii Moșldova. Dreptul preferențial de a menține locul de muncă îl au și tinerii specialiști în primii 5 ani de activitate.

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) demisionare:

a) pensionarilor;

b) persoanelor cu o vechime în muncă de peste 25 ani în instituția respectivă (pentru fidelitate);

2) concedire, încetare a Contractului individual de muncă:

a) pensionarilor (în temeiul art.86 alin.(1) lit.y¹) din Codul muncii al Republicii Moldova;

b) conducătorului instituției de învățământ, la expirarea mandatului, atingerii 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, părțile stabilesc că:

(1) Regimul de muncă al personalului se reglementează prin Contractul individual de muncă, Contractul colectiv de muncă, Regulamentul intern al unității și Metodologia de repartizare a timpului de muncă a personalului didactic din

instituțiile de învățământ profesional tehnic, aprobat prin ordinile MEC nr.726/2021 și nr. 323/2019, cu modificările ulterioare.

(2) În funcție de specificul instituției sau al muncii prestate, personalul poate opta pentru un program individual flexibil de muncă, realizat în condițiile art.100¹ al Codului muncii al Republicii Moldova, negociat în CIM.

(3) În perioada vacanțelor durata timpului de muncă a personalului didactic poate fi stabilită conform unui orar, adoptat de angajator, cu acordul Comitetului sindical.

(4) Cadrele didactice din instituția de învățământ pot beneficia săptămânal de o zi pentru perfecționarea profesională și metodică în cazul când norma didactică nu depășește 20 de ore săptămânal.

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 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 ore, respectiv, 148 ore, 126,8 ore – în cazurile duratei săptămânii reduse a timpului de muncă de 35 ore, 30 ore.

19. Angajatorul în coordonare cu organul sindical, va stabili regimul de lucru al instituției.

20. 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 2 ore, fără diminuarea drepturilor salariale, cu excepția personalului căruia 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 trei ore fără diminuarea drepturilor salariale.

21. 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 părinți 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, a cărui muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite (*Anexa nr.2*);

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

d) 15 zile calendaristice concediu paternal – pentru tatăl copilului nou-născut, în primele 12 luni de la nașterea copilului, în modul stabilit de art.124¹ din Codul muncii al Republicii Moldova, plus 3 zile calendaristice, în modul stabilit de art.11¹ din Convenția colectivă (nivel național) nr.2 din 09.07.2004;

e) 4 zile lucrătoare – pentru președintele Comitetului sindical, urmare a executării obligațiilor statutare;

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

g) 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 e) se acordă salariatului concomitent cu concediul de odihnă anual. Concediile prevăzute la lit. d) și f) - se acordă la cererea scrisă a salariatului, cu prezentarea, după caz a certificatelor corespunzătoare.

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

(5) Salariații beneficiază de concedii suplimentare neplătite conform art. 120, art.123¹ din Codul Muncii al Republicii Moldova, durata concretă a acestora fiind negociată de părțile CIM.

(6) Perioada staționării 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 instituția de învățământ 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/ unităților de curs/ modulelor, în grupa academică.

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. Salariul, bursa se plătesc lunar. Termenele de achitare a salariului – până la data de 10 (lunar).

26. Personalul de conducere și cel cu funcții de conducere din instituția de învățământ, indiferent de regimul de gestiune financiară, poate 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. Tinerii specialiști repartizați de către MEC, în primii 3/5 ani de activitate didactică efectivă beneficiază de reducerea la 75% a normei didactice cu calcularea salariului lunar în cuantumul stabilit pentru norma didactică integrală.

28. În cazul insuficienței numărului de ore pentru o normă didactică corespunzătoare tânărului specialist (75% din norma deplină) administrația instituției de învățământ poate să-i repartizeze ore la disciplinele opționale din aria curriculară

corespunzătoare pregătirii profesionale inițiale, cu păstrarea indemnizației și facilităților sociale.

29. În cazul suspendării CIM al tânărului specialist repartizat în câmpul muncii, acestuia i se amână, pe durata suspendării, achitarea indemnizațiilor și compensarea cheltuielilor pentru închirierea spațiului locativ, consumul de energie termică și electrică. La reluarea activității de muncă a salariatului se va prelungi și achitarea indemnizației și compensărilor menționate.

30. În primii 3/5 ani de activitate didactică efectivă a tânărului specialist repartizat în câmpul muncii, în care acesta poate beneficia de indemnizații și compensații pentru cheltuielile de închiriere a spațiu locativ, consumul de energie termică și electrică, nu se includ perioadele concediului de studii, concediului de maternitate, concediului parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, concediului suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, concediului neplătit cu o durată mai mare de 14 zile calendaristice. Pe durata concediilor respective se amână achitarea indemnizațiilor și compensațiilor menționate până la reluarea activității de muncă a salariatului.

31. 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.

32. 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 executa obligația de a se afla la dispoziția angajatorului se stabilește prin ordinul conducătorului, cu consultarea prealabil[a Comitetului sindical.

33. 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.

34. Salariaților, care își fac studiile la cursurile de formare continuă obligatorie li se garantează păstrarea salariului mediu la locul de muncă. Condițiile și volumul mijloacelor alocate în acest scop – în mărime de cel puțin 2% de la fondul de salarizare a unității - se planifică în bugetul instituției.

35. Personalului didactic i se oferă dreptul la obținerea unei noi calificări profesionale, conexasă 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 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 protecția muncii

36. Întru asigurarea condițiilor inofensive de muncă, în scopul reducerii și prevenirii riscurilor, accidentelor de muncă potrivit Legii securității și sănătății în muncă, nr.186 din 10.07.2008 și Hotărârii Guvernului Republicii Moldova Cu privire la aprobarea cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă, nr.353 din 05.05.2010,

Părțile vor:

(1) monitoriza activitatea conducătorului unității și organului sindical privind formarea condițiilor de muncă, respectarea legislației în domeniul securității și sănătății în muncă;

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

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

37. Întru asigurarea condițiilor inofensive de muncă la nivel de instituție, 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) creează 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 Guvernului Republicii Moldova nr.95 din 05.02.2009, stabilind costul orei în dependență de salariul mediu lunar al persoanei respective;

(4) organizează examenele medicale gratuite personalului unității;

(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 Guvernului Republicii Moldova 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;

(9) stabili condițiile pentru alimentarea salariaților (dotarea spațiului pentru alimentarea personalului instituției, asigurarea cu mobilier, microundă, aparat electric pentru ceai/cafea), asigurarea cu echipament individual de protecție (vestimentație pentru laboratoare/ personalul nedidactic, mănuși, încălțăminte de protecție, echipament pentru protecție vizuală/ fonică), cu materiale sanitaro-igienice (detergenți, clorură, dezinfectanți, hârtie igienică, lavete, mob/ teu, uscător de mâini, absorbante, lavete/ butere pentru tabla de clasă, marchere, cretă, coșuri) etc. 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.

38. Comitetul sindical va:

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

(2) organiza activități de informare a tuturor membrilor de sindicat, vizând actele reglatorii în domeniul securității și sănătății în 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).

CAPITOLUL VII

Asigurarea condițiilor pentru activitatea organului sindical

39. Angajatorul recunoaște drepturile de activitate ale Sindicatului în conformitate cu legislația în vigoare, Statutul acestuia, normele de drept internațional, ratificate de Republica Moldova, se abține de la orice intervenție de natură să aducă atingere

dreptului salariaților la constituirea și gestionarea organizației sindicale și la alegerea liberă a reprezentanților lor.

40. Comitetul sindical va încuraja și motiva angajații și elevii să se asocieze în Organizația Sindicală Primară a Angajaților Centrului de Excelență în Transporturi întru protejarea drepturilor și promovarea intereselor lor social-economice.

41. Angajatorul va contribui la crearea condițiilor cu toate dotările, pentru activitatea organului de conducere ale organizației sindicale.

42. În scopul realizării sarcinilor statutare și a drepturilor sindicale, organizația sindicală, reprezentanții aleși în organul de conducere a organizației sindicale vor:

(1) beneficia, cu titlu gratuit, de spațiu cu dotări corespunzătoare funcționării acestuia, acordat de către conducătorul instituției de învățământ;

(2) avea acces liber în unitățile și subdiviziunile structurale și la informația referitoare la situația social-economică a instituției;

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

(4) avea permisiunea de a participa la adunări, ședințe, întruniri, seminare, organizate de Federația Sindicală a Educației și Științei, cu menținerea salariului mediu lunar sau a bursei pentru perioada respectivă. Formatorii sindicali, certificați, cu permisiunea angajatorului, vor participa la activitățile educaționale pentru membrii de sindicat, fără diminuarea drepturilor salariale.

(5) Angajatorul efectuează, fără plată, colectarea cotizațiilor de membru de sindicat și le transferă lunar la contul de decontare al Comitetului sindical al Organizației Sindicale Primare a Angajaților Centrului de Excelență în Transporturi, din cadrul Federației Sindicale a Educației și Științei din Republica Moldova,

(6) Angajatorul va prevedea în devizul de cheltuieli al instituției, pentru utilizare în scopul desfășurării activităților culturale, a mijloacelor în mărime de 0,15% de la fondul de salariu al instituției.

CAPITOLUL VIII

Dispoziții finale

43. Prezentul Contract colectiv de muncă intră în vigoare de la data semnării. La data intrării în vigoare a prezentului Contract colectiv de muncă, încetează acțiunea Contractul colectiv de muncă pe anii 2021-2025, cu modificările ulterioare.

44. Părțile se obligă să distribuie Contractul colectiv de muncă, după aprobarea acestuia în modul stabilit, subdiviziunilor instituției de învățământ și să îl plaseze pe site-ul Centrului de Excelență în Transporturi (<https://cetauto.md>).

45. Controlul realizării prevederilor prezentului Contract colectiv de muncă revine părților semnatare prin intermediul Comisiei pentru consultări și negocieri colective la nivel de instituție. Totalurile se fac la finele fiecărui an calendaristic, la ședințele comune ale Administrației și Comitetul sindical.

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

47. Dacă până la expirarea termenului prezentului Contract colectiv de muncă, părțile nu vor reuși negocierea și încheierea unui nou contract, acesta continuă să-și producă efectele până la momentul încheierii unui nou contract sau până când părțile nu vor decide asupra prelungirii acestuia.

Au semnat:

Administrația
Centrul de Excelență în
Transporturi



Olesea BAGRIN

Președintele Organizației Sindicale
Primare a Angajaților
Centrul de Excelență în
Transporturi



Angela NIRONES


17.12.2025

ANEXE

**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**

Nr.	Nr. grupei de bază sau codul ocupației	Denumirea grupei de bază sau a ocupației
1.	912104	Lenjereasă
2.	962908	Paznic (portar)
3.	432103	Magazioner
4.	962919	Ușier

Administrația
Centrul de Excelență în
Transporturi



Olesia BAGRIN

Președintele Organizației Sindicale
Primare a Angajaților
Centrului de Excelență în Transporturi




Angela NIRONES

Durata concediului de odihnă anual
al salariaților din
Instituția Publică Centrul de Excelență în Transporturi

Denumirea instituției și funcției	Concediu de bază/ zile calendaristice	Concediu suplimentar / zile calendaristice
1. Centru de excelență		
Director, director adjunct (activitate didactică, de instruire și educație, de producere, șef secție)	62	-
Cadre didactice: profesor, pedagog social, psiholog, conducător de cerc, maestru-instructor, metodist.	62	-
3. Personal didactic auxiliar, personal nedidactic (administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire)	28	7
Bibliotecar principal, bibliotecar		
Jurist	28	7
Laborant de toate tipurile	28	7
Director adjunct pe gospodărie	28	7
Contabil-șef, contabil superior, contabil, economist, casier contabil	28	7
Specialist principal	28	7

Denumirea instituției și funcției	Concediu de bază/ zile calendaristice	Concediu suplimentar / zile calendaristice
Secretar	28	7
Îngrijitor de încăperi de serviciu	28	7
Ușier	28	-
Lenjereasă	28	7
Asistent medical	28	7
Arhivar	28	7
Șef depozit	28	7
Intendent	28	7
Administrator	28	7
Inginer de toate specialitățile	28	7
Inginer electrician	28	7
Spălător de veselă	28	7
Lăcătuș - instalator tehnică sanitară	28	-
Lăcătuș	28	-
Tehnician de toate categoriile	28	7
Conducător auto	28	7
Lemnar, tâmplar	28	-
Măturător	28	7
Îngrijitor încăperi	28	7
Magazioner	28	7
Specialist resurse umane	28	7
Administrator de rețea de calculatoare	28	7
Administrator baze de date	28	7

Administrația
Centrul de Excelență în
Transporturi



Olesea BAGRIN

Președintele Organizației Sindicale
Primare a Angajaților
Centrului de Excelență în Transporturi



Angela NIRONES

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

<i>În caz de:</i>	
- Căsătoria salariatului	3 zile
- Căsătoria copilului salariatului	3 zile
- Înfierea copilului	2 zile
- Decesul părinților, socrilor, soțului/soției, copilului, bunelilor, 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
- Incorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei	1 zi
- 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 (muntă).
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.

**Administrația
Centrul de Excelență în
Transporturi**


Oľesea BAGRIN

**Președintele Organizației Sindicale
Primare a Angajaților
Centrului de Excelență în Transporturi**


Angela NIRONES

LISTA - TIP

**a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele,
vătămătoare și deosebit de vătămătoare din Centrul de Excelență în Transporturi
pentru care salariile li se stabilesc sporuri de compensare**

Nr d/o	Cod	Denumirea lucrărilor și/ sau locurilor de muncă
		A. Lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare
1.	K.73.A.013	Deservirea instalațiilor rețelelor termice "Boyer" în secții (ateliere)
2.	K.73.A.025	Lucrările cu utilizarea reactivelor chimice și cu depozitarea (păstrarea) lor
3.	K.73.A.027	Lucrările de clorare a apei, de pregătire a soluțiilor dezinfectante și utilizarea lor
4.	K.73.A.038	Lucrările legate de spălătul manual al veselei, al utilajului tehnologic cu utilizarea acizilor, alcaliilor și altor substanțe chimice
5.	K.73.A.041	Lucrările pentru spălătul manual al rufelor cu utilizarea dezinfectanților și a detergenților sintetici
6.	K.73.A.047	Lucrul în depozitele de cărți ale bibliotecii instituției de învățământ și în arhivă.
7.	K.73.A.051	Lucrul la computere, aparate de multiplicare
8.	K.73.A.063	Sudarea detaliilor și articolelor (<i>aliajului de lipit din plumb și cositor, cadmiu, indiu</i>)
9.	DJ.28.A.009	Ascuțirea sculelor la discuri abrazive în procedeu uscat
10.	E.40.A.021	Reparația conductelor termice și a instalațiilor rețelelor termice
11.	E.41.A.015	Inspectarea și revizia tehnică a rețelelor de alimentare cu apă și canalizare și a instalațiilor acestora
12.	E.41.A.017	Lucrări de remediere și reconstrucție la deservirea rețelelor și instalațiilor de alimentare cu apă și canalizare
13.	H.55.A.002	Bucătar ocupat la prepararea termică a bucatelor
14.	O.93. A.017	Pregătirea soluțiilor de spălare

**Administrația
Centrul de Excelență în
Transporturi**



Olese BAGRIN

**Președintele Organizației Sindicale
Primare a Angajaților
Centrului de Excelență în
Transporturi**



Angela NIRONES