

Профсоюзный комитет
Тараклийского государственного
университета им. Гр. Цамблака

Председатель профсоюзного
комитета
Наталья ДЕРИВОЛКОВА



Администрация
Тараклийского государственного
университета им. Гр. Цамблака



п.б. Ректора ТГУ
доц. д-р Мария ПАСЛАРЬ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Тараклийского государственного университета
имени Григория Цамблака

на 2021 – 2025 годы

Зарегистрирован в
Территориальной инспекции
труда г.Кахул

№ 39

« 12 » 04 2021 г.

Инспектор-шеф
Территориальной инспекции
труда г.Кахул



Р. Пасларь

Тараклия, 2021 г.

На основании прав, гарантированных Конституцией Республики Молдова от 29.07.1994, Кодексом об Образовании Республики Молдова №152 от 17.07.2014 и Трудовым кодексом Республики Молдова №154-XV от 28 марта 2003 года, подписавшие Стороны, Тараклийский государственный университет имени Григория Цамблака, в лице ректора, университетского конференциара, доктора педагогики Марии Пасларь и профсоюзный комитет в лице председателя профкома Натальи Дериволковой, именуемые в дальнейшем Сторонами в целях осуществления согласованных действий по регулированию условий труда и учебы, обеспечению социально-экономических гарантий и защиты прав и законных интересов работников и студентов, заключили настоящее Коллективное соглашение на 2021 - 2025 годы, называемое в дальнейшем «Соглашение».

Раздел I

Общие положения

1. Стороны признают равенство и полномочия социальных партнеров, обеспечивают обязательное выполнение договоренностей и берут на себя ответственность за все обязательства, предусмотренные в настоящем Соглашении.

2. Стороны обязуются принимать меры для обеспечения прав и свобод работников в соответствии с действующими национальными нормативными актами и конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Парламентом Республики Молдова.

3. Настоящее Соглашение заключено на пятилетний срок. Под его воздействие подпадают работники, уполномочившие своих представителей участвовать в коллективных переговорах, разработать и заключить Соглашение от их имени, а также работники, примкнувшие к Соглашению после его заключения.

4. Правом присоединения к настоящему Соглашению обладают работники, приобретающие членство в период его действия.

5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, при желании могут пользоваться гарантиями, предусмотренными настоящим Соглашением, только при условии ежемесячной уплаты Профсоюзу 1% заработной платы/стипендии в порядке, установленном ст. 390 Трудового кодекса Республики Молдова.

6. Коллективное соглашение учебного учреждения не может предусматривать гарантии ниже уровня, предусмотренного Коллективным соглашением (отраслевого уровня).

7. Стороны обязуются обеспечить ознакомление и доступ всех работников университета к содержанию настоящего Коллективного соглашения.

8. Настоящее Коллективное соглашение заключается на 5 лет и вступает в силу со дня регистрации в Территориальной инспекции труда г.Кахул.

Раздел II

Социальное партнерство

9. Стороны, в пределах функциональных компетенций, гарантируют:

1) участие представителей Профсоюза в составе руководящих органов и комиссий с правом принятия решений:

а) на уровне университета - в составе Сената университета, Административного совета (один из двух педагогических кадров представляет профсоюзный орган учреждения), Комиссии по этике, Комиссии по аттестации персонала, Комиссии по организации и проведению конкурса на замещение руководящей должности, Комиссии по тарификации, Комиссии по оценке достижений персонала, Комиссии по охране здоровья и безопасности труда, Комиссии по установлению стипендий и распределению мест в общежитиях и др.;

2) участие в усовершенствовании законодательной и нормативной основы в области трудовых

- отношений, оплаты труда, охраны здоровья и безопасности на рабочих местах;
- 3) осуществление контроля над соблюдением действующего законодательства и принятых решений;
 - 4) разработку предложений по совершенствованию оплаты труда педагогического, научно-педагогического персонала и других категорий работников университета;
 - 5) признание студенческих профсоюзных организаций в качестве партнеров в решении социальных проблем студенческой молодежи;
 - 6) повышение качества работы научно – педагогического и педагогического персонала посредством оценивания труда, организации конкурсов, обеспечения мобильности, участия в национальных и международных проектах, популяризации передового опыта дидактических кадров;
 - 7) развитие принципов социального партнерства на уровне учреждения, выполнение положений коллективного соглашения (национальный уровень и отраслевой уровень).
 - 8) Стороны обязуются выдвигать предложения по улучшению профессиональной, экономической, социальной и юридической защиты работников и учащейся молодежи.
 - 9) Администрация университета предоставляет, по запросу профсоюза, информацию, статистические данные по деятельности университета, другие документы, касающиеся развития, реформирования и финансирования образования и научно-исследовательской деятельности, оптимизации учебной деятельности.
 - 10) Стороны, получившие письменное уведомление об инициировании коллективных переговоров, обязаны начать переговоры в течение 7 календарных дней со дня уведомления.
- Ст. 26 (2) Трудового Кодекса Республики Молдова.
- 11) Стороны обязуются участвовать на равных началах в организации и проведении спортивных соревнований, фестивалей художественного творчества, профессиональных праздников на уровне учреждения, района и республики и нести финансовые расходы в соответствии со сметой, утвержденной решениями Сената университета и Стратегическим Советом;
 - 12) Стороны, руководители профсоюзной организации и университета обязуются обеспечивать прозрачность планирования и управления бюджетом университета, в том числе по разделу специальных средств. Информировать ежегодно в январе месяце об использовании финансовых средств, предназначенных на функционирование учреждения.

10. Профсоюзный комитет обязуется:

- (1) защищать профессиональные, социально-экономические и трудовые права работников университета и студенческой молодежи;
- (2) выявлять и изучать существующие в учебном заведении проблемы и доводить их до сведения административных и правовых органов;
- (3) продвигать переговоры, медиацию, примирительные процедуры в качестве средств разрешения требований, коллективных трудовых конфликтов;
- (4) оказывать поддержку, в том числе бесплатную юридическую помощь, членам профсоюза;
- (5) распределять работникам санаторно-курортные путевки, а также путевки для летнего отдыха и оздоровления детей в соответствии с действующим законодательством, ежегодно выделять до 5% консолидированного профсоюзного бюджета на оздоровление своих членов.

Раздел III Регулирование трудовых отношений

11. Трудоустройство педагогического, вспомогательного педагогического, непедагогического, другого административно-хозяйственного, вспомогательного и

обслуживающего персонала осуществляется посредством заключения Индивидуального трудового договора (ИТД) в письменной форме. К ИТД прилагается Должностная инструкция.

12. В случаях трудоустройства педагогических кадров на определенный срок, который включает полный учебный год, трудоустройство осуществляется в интервале 1 сентября - 31 августа.

13. Испытательный срок не применяется при заключении ИТД с молодыми специалистами и педагогическими кадрами, за исключением лиц, преподающих другую школьную дисциплину, чем та, которая подтверждена дипломом.

14. При трудоустройстве работника работодатель обязан ознакомить его с Правилами внутреннего распорядка учреждения, Законом об охране здоровья и безопасности труда №186 от 10.07.2008, а также с содержанием настоящего Соглашения.

15. В случае реорганизации, поглощения, ликвидации учебного заведения сокращение персонала осуществляется в соответствии с положениями статей 87, 88, 183 и 186 Трудового кодекса. Преимущественным правом сохранения рабочего места пользуются также молодые специалисты на протяжении первых 3 лет работы. Массовое сокращение работников допускается только при строгом соблюдении положений Коллективного соглашения (национальный уровень) №11 от 28.03.2012 «О критериях массового сокращения рабочих мест».

16. Работодатель предоставляет единовременное пособие в размере среднемесячной заработной платы, установленной работнику, при завершении трудовой деятельности (согласно оговоренным положениям в КТД) в случае:

16¹ увольнения:

- а) пенсионерам;
- б) работникам с трудовым стажем в соответствующем учреждении свыше 25 лет (за преданность);

16² увольнения, прекращения ИТД:

- а) пенсионерам (ст. 86, часть (1) пункт у¹), ст.301, часть (1) пункт с) Трудового кодекса Республики Молдова;

16³ пособие предоставляется только один раз.

17. Работодатель утверждает ежегодно в январе штатное расписание вуза на Сенате и на Совете по стратегическому институциональному развитию.

18. Персонал высшего учебного заведения состоит из:

- а) Научно-педагогического персонала: университетского преподавателя, доцента (университетского конференциара), профессора;
- б) Педагогического персонала: университетского ассистента, организатора, концертмейстера, инструктора;
- в) Вспомогательного педагогического персонала: библиотекаря, лаборанта информатики, лаборанта-методиста, аккомпаниатора;
- г) Других категорий персонала: административно-технического персонала, секретаря-референта, техника, инженера-техника, медсестры, а также хозяйственно-обслуживающего персонала. (ст.117 Кодекса об образовании)

19. Стороны признают права и обязанности работодателей и работников, в соответствии со ст.9 ТК РМ «Основные права и обязанности работника»; ст.10. ТК РМ «Права и обязанности работодателя»; ст.213-214 ТК РМ «Права и обязанности работника и работодателя в области профессиональной подготовки»).

20. Стороны, в пределах своих полномочий:

- осуществляют контроль использования рабочей силы в соответствии с законодательством;

- всесторонне рассматривают процессы, явления и изменения, происходящие в сфере использования рабочей силы, спроса и предложения.

21. Руководитель учебного заведения обеспечивает выделение финансовых средств в размере не менее 2% фонда заработной платы учреждения для профессиональной подготовки педагогических кадров и их переподготовки раз в 5 лет.

22. Руководитель учебного заведения обеспечивают проведение в установленном порядке оценки и аттестации педагогических, руководящих кадров и библиотекарей.

23. Прием на работу персонала университета осуществляется с соблюдением равенства возможностей для всех лиц, согласно профессии, безо всякой дискриминации, путем заключения индивидуального трудового договора в письменной форме, узаконенного приказом работодателя, в соответствии со статьями 8, 10, 65 Трудового кодекса Республики Молдова (образец Индивидуального трудового договора – в Приложении 1).

25. Руководители государственных учебных заведений назначаются в должность по конкурсу, проводимому Министерством образования, культуры и исследования, в соответствии с утвержденными положениями. Руководитель учреждения может занимать должность до достижения возраста 65 лет. (Ст.82 (i) Трудового кодекса Республики Молдова.

26. Заключение, изменение, дополнение, приостановление действия и расторжение индивидуальных трудовых договоров осуществляются согласно действующему трудовому законодательству.

27. Увольнение педагогического персонала по инициативе работодателя осуществляется, как правило, в конце учебного года, за исключением лиц, принятых на работу на определенный срок, в том числе занимающих должность по конкурсу, согласно действующему законодательству.

28. Неработающие пенсионеры принимаются на работу на срок до двух лет, который, по истечении, может быть продлен в соответствии с действующим законодательством.

29. Руководящий персонал учебных заведений, научно – педагогический персонал, научные сотрудники назначаются на должность по конкурсу в соответствии с действующим законодательством. Для руководящего персонала общего, профессионально – технического образования временное исполнение обязанностей допускается на срок не более 6 месяцев с даты прекращения индивидуальных трудовых договоров.

30. Неработающие пенсионеры по возрасту принимаются на работу на срок до двух лет, который по истечении может быть продлен до 5 лет, в соответствии с пунктом f) статьи 55 Трудового кодекса.

31. Трудоустройство педагогических кадров, индивидуальный трудовой договор, который прекращается на основании пункта (с) части (1) статьи 301 Трудового договора, осуществляется на срок, оговоренный сторонами в новом индивидуальном трудовом договоре.

32. Увольнение работников – членов профсоюза по инициативе руководителя университета допускается по основаниям, предусмотренным ст. 86 Трудового кодекса, только с предварительного письменного согласия или по предварительному согласованию с соответствующим профсоюзным органом (ст. 87 Трудового кодекса).

Раздел IV

Рабочее время и время отдыха

33. Продолжительность рабочего времени работников регламентируется ИТД, КТД, Правилами внутреннего распорядка учреждения и Методологией распределения рабочего времени педагогического персонала.

34. В период каникул студентов продолжительность рабочего времени педагогических

кадров может устанавливаться согласно расписанию, утвержденному работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, оговоренному в КТД.

35. В целях установления оптимальных условий деятельности, эффективного использования рабочего времени и времени отдыха работников допускается установление дневной продолжительности рабочего времени в 12 часов с последующим периодом отдыха не менее чем 24 часа. (Перечень пользователей - в Приложении № 2).

36. В случае совокупного учета рабочего времени среднее количество рабочих часов в месяц при нормальной продолжительности рабочей недели в 40 часов составляет 169 часов, соответственно, 148 часов, 126,8 часа - при сокращенной недельной продолжительности рабочего времени в 35 часов, 30 часов.

37. В дни, непосредственно предшествующие нерабочим праздничным дням, предусмотренным статьей 111 Трудового кодекса Республики Молдова, продолжительность рабочего дня персонала уменьшается на 2 часа, за исключением работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 96 Трудового кодекса Республики Молдова) и неполный рабочий день (ст. 97 Трудового кодекса Республики Молдова), в том числе в случаях, когда рабочий день, предшествующий праздничному дню, перенесен на другой день.

38. Продолжительность рабочего времени работников в пятничный день, предшествующий нерабочим праздничным дням - Пасха, Радуница, а также в канун Рождества Христова - уменьшается на три часа (оговаривается в КТД).

39. Работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, социальные отпуска, а также на учебный отпуск в соответствии с положениями действующего законодательства.

(1) Всем работникам ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск (Приложение №3).

(2) Работники имеют право на дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска, продолжительностью в:

а) 4 календарных дня - работники, работающие во вредных условиях, незрячие, молодежь в возрасте до 18 лет и один из родителей, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет (или ребенка-инвалида);

б) 7 календарных дней - руководящий персонал и специалисты, труд которых связан с повышенными психоэмоциональными усилиями.

с) 3 рабочих дней - работники, которые в течение предыдущего календарного года не были в медицинских отпусках, за исключением отпуска по беременности и родам;

д) 14 календарных дней отцовского отпуска - отец новорожденного ребенка в течение первых 56 календарных дней после рождения ребенка;

е) до 4 рабочих дней - председатель профсоюзного органа за исполнение уставных обязанностей, оговоренных и предусмотренных в КТД.

(3) Отпуска, указанные в подпунктах а), б), с) и е) части (2), предоставляются работнику одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском, а отпуск, предусмотренный в подпункте д), предоставляется по письменному заявлению работника с приложением свидетельства о рождении ребенка.

(4) При представлении соответствующих документов работники имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам, выраженный в рабочих днях. Этот отпуск предоставляется строго в момент наступления события и не может быть перенесен на другое время (Приложение № 4).

(5) Работники пользуются правом на отпуск без сохранения заработной платы согласно ст. 120, ст. 300 Трудового кодекса Республики Молдова, оговоренный в КТД.

(6) Период простоя учреждения, подразделения не по вине работников, включается в

трудовой стаж, дающий им право на отпуск.

(7) Деятельность в условиях неполного рабочего времени не влечет за собой ограничение прав работника при исчислении трудового стажа, продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска или других трудовых прав.

(8) Работники имеют право на социальные отпуска в соответствии со статьями 123-127 Трудового кодекса Республики Молдова.

(9) В случаях, когда работник, находящийся в одном из отпусков по уходу за ребенком, хочет возобновить работу до истечения срока отпуска, он обязан письменно уведомить работодателя о своем намерении не менее чем за 15 рабочих дней.

(10) Член профсоюза, которому предоставлена профсоюзом лечебная путевка в санаторно-курортное учреждение, может использовать на период лечения дни отпуска в счет следующего года.

40. В течении рабочего дня работникам предоставляется перерыв для питания продолжительностью в один час, начиная с 12.00 до 13.00 час.

41. Перерыв для питания не включается в рабочее время.

42. Сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.96 Трудового Кодекса Республики Молдова «Сокращённая продолжительность рабочего времени») устанавливается:

- 24 часа – для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет;

- 35 часов – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

- 35 часов – для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно перечню, утверждённому Правительством.

- 30 – 35 часов – медицинскому персоналу;

- 35 часов – для отдельных категорий работников, труд которых требует повышенных интеллектуальных и психо – эмоциональных усилий, продолжительность устанавливается Правительством;

- 30 часов – для лиц с тяжёлым и выраженным ограничением возможностей (не имеющих права на большие льготы), без ущемления права на оплату труда и других прав, предусмотренных действующим законодательством.

- 35 часов - работникам, совмещающим работу с учебой в высших и средних специальных учебных заведениях.

43. Продолжительность рабочего времени работников регламентируется графиком/учебным расписанием занятий, индивидуальным трудовым договором и правилами внутреннего распорядка университета.

44. Работа в выходные дни запрещается. В качестве исключения, работники могут быть привлечены к работе в выходные дни в строгом соответствии с положениями статьи 110 Трудового кодекса Республики Молдова.

45. В университете устанавливаются следующие нерабочие праздничные дни с сохранением средней заработной платы:

a) 1 января – Новый год;

b) 7 и 8 января – Рождество Христово;

c) 8 марта – Международный женский день;

d) первый и второй дни Пасхи по церковному календарю;

e) второй понедельник после Пасхи (Радуница);

f) 1 мая – День международной солидарности трудящихся;

g) 9 мая – День Победы и памяти героев, павших за независимость Родины;

h) 27 августа – День Республики;

i) 31 августа – праздник «Limba noastră»;

ж) 6 мая - престольный праздник населенного пункта, установленный согласно закону местным советом города.

46. Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим детей до трёхлетнего возраста, помимо общего перерыва для отдыха и приёма пищи предоставляется ежедневно один час для кормления детей. Периодичность дополнительных перерывов должна быть не менее чем через каждые 3 часа с минимальной продолжительностью 30 минут. Продолжительность перерыва, предоставляемого одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим двух и более детей до трехлетнего возраста, должна быть не менее часа (ст. 107 ТК РМ «Перерыв для питания и ежедневный отдых, ст. 108 ТК РМ «Перерыв для кормления детей»). Перерывы для кормления детей включаются в рабочее время и оплачиваются исходя из средней заработной платы.

47. График ежегодных оплачиваемых отпусков на следующий год составляется работодателем по согласованию с представителями работников не менее чем за две недели до наступления каждого календарного года.

48. При составлении графика отпусков учитываются как желание работников, так и необходимость обеспечения нормальной работы университета.

49. График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника.

Ст. 115 Трудового кодекса Республики Молдова «Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска»

п. (1) Оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечении шести месяцев его непрерывной работы на предприятии.

п. (2) До истечения шести месяцев работы на предприятии оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по письменному заявлению следующим категориям работников:

а) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

б) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

в) другим работникам в соответствии с действующим законодательством.

п.(2¹) Оплачиваемый отпуск за первый год работы может предоставляться работникам и до истечения шести месяцев работы на предприятии.

50. Отпуск за последующие годы работы предоставляется по письменному заявлению работника в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

51. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен полностью или, по письменному заявлению работника, разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.

52. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению с согласия работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 120 календарных дней, для чего работодателем издаётся приказ (распоряжение, решение, постановление, ст. 120 ТК РМ «Отпуск без сохранения заработной платы»).

53. При предоставлении соответствующих документов работники – члены профсоюза имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам, выраженный в рабочих днях, в следующих случаях:

- вступление работника в брак или рождение ребенка работника – 3 дня;
- рождение или усыновление ребенка – 2 дня;
- смерть супруга (супруги), родителей, дедов, братья, сестёр – 3 дня (в случае необходимости поездки на расстояние свыше 300 км. – 5 дней);
- матерям, имеющим детей в 1 и 4-м классах, – 1 день в начале учебного года;
- призыв члена семьи в ряды Национальной армии – 1 день;

- юбилей работника (40,50,60,70 лет и др.), а также достижение пенсионного возраста – 1 день.

54. Работникам в возрасте до восемнадцати лет, родителям, имеющих двух или более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребёнка – с ограниченными возможностями, и одиноким родителям, имеющим ребёнка в возрасте до шестнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в летний период или по их письменному заявлению в любое другое время года. (Ст.116 п.4 ТК РМ).

55. Педагогическим работникам учебных заведений не реже чем через каждые 10 лет педагогической работы предоставляется отпуск сроком до одного года, в порядке и на условиях, в том числе касающихся оплаты, определяемых учредителем и/или уставом соответствующего учебного заведения. (Ст.300 ТК РМ п.1).

56. В случае приостановления действия (п. е) и m) ст. 76, п. d) ст. 77, и п. а) и d) ч. (1) ст. 78 Трудового кодекса Республики Молдова) или прекращения индивидуального трудового договора работник имеет право на компенсацию за все неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпусков. (Ст. 119 п.(1) Трудового кодекса Республики Молдова).

57. Не допускается замена неиспользованного ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, кроме случаев прекращения ИТД работника, не использовавшего свой отпуск. (Ст. 118 п. 5 Трудового кодекса Республики Молдова).

Раздел V Нормирование и оплата труда

58. Нормирование и оплата труда в образовательных учреждениях осуществляется в строгом соответствии с действующим законодательством.

59. Для организации труда работодатель по согласованию с профсоюзным органом устанавливает приказом нормы труда для всех работников учреждения. Учебная нагрузка устанавливается ежегодно 1 сентября и, как правило, не изменяется в течение учебного года. При распределении учебной нагрузки сохраняется, как правило, ее объем и принцип последовательности преподавания дисциплин в академической группе.

60. В случаях, когда нормы труда перестают соответствовать условиям, для которых были установлены, допускается их пересмотр, с письменным уведомлением работников под роспись не менее чем за два месяца.

61. Ответственность за правильность оплаты труда работников несет работодатель.

Выдача справки о начисленной зарплате обязательна.

62. Ректор университета, проректор ТГУ, научно - педагогические кадры, которые выполняют руководящие должности могут проводить учебную деятельность в объеме до 0,5 дидактической нормы в течении рабочего времени и 240 часов почасовой оплаты в год.

0,5 дидактической нормы в течении рабочего времени могут вести руководители, заместители руководителя ТГУ, который функционирует в режиме финансово-экономического самоуправления.

63. Государственные служащие и контрактные работники из местных отраслевых органов образования, могут проводить учебную деятельность до 6 часов в неделю, с письменного согласия руководителя публичного органа.

64. Работодатель учреждения, функционирующего в условиях финансовой автономии, а также учреждения, функционирующего в режиме финансово-экономического самоуправления, может устанавливать надбавку к зарплате в пределах существующих собственных средств, по согласованию с профсоюзной организацией.

65. Работникам, работающим в неблагоприятных условиях, после аттестации рабочего места устанавливаются компенсационные надбавки в размере, предусмотренном

Соглашением (национальный уровень № 1 от 3 февраля 2004 года).

66. На период простоя учреждения не по вине работников персоналу сохраняется средняя заработная плата. Порядок выполнения работниками обязанности находится в распоряжении работодателя, устанавливается приказом и КТД.

67. Стимулирование труда работников осуществляется работодателем в соответствии с Законом о единой системе оплаты труда в бюджетной сфере № 270 от 23.11.2018, Решением Правительства №1234 от 12.12.2018 об условиях оплаты труда работников учреждений образования, которые функционируют в режиме финансово - экономического самоуправления.

68. Премирование работников осуществляется на основании Положения, прилагаемого к Соглашению и к КТД (Приложение №6).

69. Работникам, обучающимся на курсах непрерывной профессиональной подготовки, гарантируется сохранение средней зарплаты по основному месту работы, оплата стоимости курсов и командировочные расходы. Условия и объем выделенных для этих целей средств, в размере не менее 2% фонда заработной платы учреждения, планируются в бюджете учреждения и оговариваются в КТД.

70. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни, работа в ночное время оплачивается в соответствии со ст. 158 ТК РМ «Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни», ст. 159 ТК РМ «Оплата работы в ночное время».

Раздел VI

Условия труда и охрана труда

71. Для обеспечения безопасных условий труда в целях снижения уровня и предупреждения рисков, несчастных случаев на производстве в соответствии с Законом об охране здоровья и безопасности труда №186-XVI от 10.07.2008 и Постановлением Правительства Республики Молдова №353 от 05.05.2010 «Об утверждении минимальных требований охраны здоровья и безопасности труда на рабочем месте,

Стороны обязуются:

- (1) осуществлять мониторинг деятельности руководителя университета ТГУ и профсоюзного органа по созданию условий труда, соблюдению законодательства в области охраны здоровья и безопасности труда;
- (2) руководствоваться Типовым перечнем работ и рабочих мест с тяжелыми и особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда в учебных заведениях, научно - исследовательских учреждениях, на которых работникам устанавливаются компенсационные надбавки (Приложение № 5) к Коллективному соглашению и к коллективному трудовому договору;
- (3) Продолжить сотрудничество с Государственной инспекцией труда и Инспекцией труда профсоюзов по подготовке руководителей, профсоюзного актива в области охраны здоровья и безопасности труда, выявлению проблем в целях уменьшения рисков на рабочем месте.

72. В целях обеспечения безопасных условий труда, работодатель:

- (1) выделяет ежегодно из бюджета учреждения денежные средства в размере не менее 2% фонда заработной платы учреждения на выполнение мер по охране здоровья и безопасности труда;
- (2) обеспечивает минимальные требования по охране здоровья и безопасности труда на рабочем месте;
- (3) создает внутреннюю службу защиты и предупреждения рисков (по обстоятельствам) и комиссию по охране здоровья и безопасности труда. Оплачивает представителям работников в комиссии часы, предназначенные для их деятельности, согласно Приложению №5 к

Постановлению Правительства Республики Молдова №95 от 05.02.2009, устанавливая стоимость часа исходя из среднемесячной зарплаты соответствующего лица;

- (4) организует бесплатные медицинские осмотры персонала учреждения и учащейся молодежи;
- (5) обеспечивает работников рамочными инструкциями по охране здоровья и безопасности труда по определенным видам работ;
- (6) организует аттестацию рабочих мест, согласно Положению, одобренному Постановлением Правительства Республики Молдова №1335 от 10.10.2002, не реже одного раза в 5 лет.
- (7) работникам, работающим в мастерских, закрытых спортивных залах (площадках), степень вредности условий труда устанавливается в случае превышения ориентировочного допустимого уровня шума в 5 dBA и уровня локальной вибрации в 3dBA;
- (8) обеспечивает температуру воздуха на рабочих местах в помещениях в минимально допустимых термических пределах 18°C и в максимально допустимых пределах 32°C. На рабочих местах, на которых температура воздуха постоянно превышает 30°C, обеспечивает газированную соледержащую воду (1 г NaCl / 1000 мл.) или минеральную воду в объеме 2000:4000 мл. на человека в смену с температурой 16-18°C. На рабочих местах с низкой температурой воздуха (ниже 5°C) обеспечивает горячий чай в объеме 500:1000 мл. на человека в смену;
- (9) Условия обеспечения работников индивидуальным защитным снаряжением, санитарно-гигиеническими материалами и др. устанавливаются в КТД и в ИТД согласно установленным нормам.

73. Профсоюзные органы:

- (1) участвуют в составе комиссии по охране здоровья и безопасности труда, комиссии по аттестации рабочих мест;
- (2) организуют мероприятия по обучению руководителей и профсоюзных лидеров и информированию всех членов профсоюза в области регулирующих актов по охране здоровья и безопасности труда;
- (3) обеспечивают строгий контроль установления и выплаты компенсационных надбавок работникам, работающим в неблагоприятных условиях (зарплата, сокращенное время работы, отпуск).
- (4) участвуют в составлении соответствующего годового плана, включающий технические, санитарные, организационные и иные меры на основе оценки профессиональных рисков, соответствующий специфическим условиям труда в учреждении, который является составной частью коллективного трудового договора;

Раздел VII

Обеспечение условий деятельности профсоюзных органов.

74. Работодатель признают права деятельности Профсоюза в соответствии с действующим законодательством, его Уставом, нормами международного права, ратифицированными Республикой Молдова; воздерживаются от любого вмешательства, способного ограничить права работников на учреждение профсоюзной организации и управление ею, а также на свободное избрание своих представителей.

75. Профсоюз будет поощрять и мотивировать студентов к объединению в профсоюзную организацию для защиты своих прав и продвижения социально-экономических интересов.

76. Работодатель гарантируют представителям, избранным в руководящие органы профсоюзной организации, следующее:

- (1) руководитель профсоюзного органа учреждения, действие ИТД которого по основному месту работы было приостановлено, обладает такими же правами и льготами, как и остальные работники соответствующего учреждения;
- (2) руководителю профсоюзного органа учреждения, действие ИТД которого по основному месту работы было приостановлено, ему предоставляется прежнее или аналогичное место работы;
- (3) увольнение, расторжение ИТД с работниками, председателем профсоюзного комитета по основаниям, предусмотренным в пункте ¹) части (1) статьи 86, пункте с) части (1) статьи 301 Трудового кодекса Республики Молдова, допускается по истечении срока полномочий в выборной профсоюзной должности.

77. В целях исполнения уставных обязанностей и профсоюзных прав, профсоюзные организации всех уровней, избранные представители в руководящие органы:

- (1) бесплатно обеспечиваются помещением и соответствующим снаряжением для деятельности, предоставляемыми руководителями учебных заведений;
- (2) обладают свободным доступом в учреждение и структурные подразделения, к информации о социально-экономической ситуации учреждения;
- (3) могут бесплатно использовать материальную базу социально-культурного назначения ТГУ согласно условиям, предусмотренным в КТД;
- (4) вправе участвовать в собраниях, заседаниях, форумах, семинарах, организованных FSEŞ, с сохранением средней заработной платы или стипендии на этот период.

78. Работодатель бесплатно обеспечивает, в порядке, установленном Законом о Профсоюзах №1129-XIV от 07.07.2000 и Уставом Профсоюза, удержание профсоюзных членских взносов и их ежемесячное перечисление на расчетный счет соответствующего профсоюзного органа.

79. Работодатель предусматривает в смете расходов учреждения средства в размере 0,15% фонда заработной платы учреждения для их использования в целях, установленных в КТД.

Раздел VIII Заключительные положения

80. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 февраля 2021.

81. Стороны обязуются обеспечить распространение Соглашения руководителю учебного заведения и членам профсоюзной организации и его размещение на сайте ТГУ им. Гр. Цамблак (www.infotdumd@gmail.com).

82. Контроль над выполнением положений настоящего Соглашения является обязанностью подписавших Сторон и осуществляется посредством профсоюзного комитета по переговорам на уровне учебного заведения. Итоги подводятся в конце каждого календарного года на общем университетском собрании.

**Профсоюзный комитет
Тараклийского государственного
университета им. Гр. Цамблака**

**Председатель профсоюзного
комитета
Наталья ДЕРИВОЛКОВА**



**Администрация
Тараклийского государственного
университета им. Гр. Цамблака**

**и.о. Ректора ТГУ
доц. д-р Мария ПАСЛАРЬ**



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

« _____ » _____ 20 ____ г.

г.Тараклия

Юридическое лицо – Тараклийский государственный университет имени Григория Цамблака, в лице ректора ТГУ доц.д-р **Мария ПАСЛАРЬ**, именуемое в дальнейшем «**Работодатель**» с одной стороны и физическое лицо г-н (жа) _____, проживающий/ая _____, владелец(а) удостоверения личности серии _____ № _____, персональный код _____, выдан – _____, в дальнейшем "**Работник**", заключили настоящий индивидуальный трудовой договор (ИТД) на основании ст. 45 - 94 Трудового кодекса и Коллективного соглашения (отраслевой уровень) на следующих оговоренных условиях:

1. Срок договора: а) неопределенный: - работник/работница _____ обязан(а) приступить к работе _____

б) определенный: - начало работы _____
- окончание работы _____

2. Настоящий ИТД вступает в силу: а) со дня подписания;

б) дата, оговоренная сторонами: _____

3. Работник принят на работу в качестве (на должность) _____

Работа является: а) основной; б) по совместительству; в) _____

4. Должностные функции: предусмотрены перечнем должностных обязанностей, прилагаемым к настоящему индивидуальному трудовому договору.

5. Риски, сопутствующие должности: _____

6. Права и обязанности «Работника»

Работник обязан:

а) исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 9 Трудового кодекса;

б) исполнять другие обязанности:

- соблюдать правила, предусмотренные Положением внутреннего распорядка ТГУ, действующим Коллективным трудовым договором,

- обеспечить конфиденциальность данных, с которыми работает;

- соблюдать меры безопасности и здоровья при осуществлении функциональных обязанностей в университете;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять и соблюдать функциональные обязанности.

- не допускать личную заинтересованность, которая может привести к конфликту интересов;

- неукоснительно соблюдать Кодекс этики и служебного поведения дидактических кадров и других работников ТГУ.

Работник имеет право:

а) права, предусмотренные в части (1) статьи 9 Трудового кодекса;

б) другие права:

- право на оплату выполненной работы;

- право на ежедневный и еженедельный отдых;

- право на ежегодный оплачиваемый отпуск;

- право на равенство шансов и на лечение;

- право на охрану здоровья и безопасность труда;

- право на профессиональное формирование, в соответствии с действующим законодательством;

- право на обязательное социальное страхование в порядке, предусмотренном действующим законодательством;

- право пользоваться помощью профсоюза, в случае необходимости.

7. Права и обязанности «Работодателя»

Работодатель обязан:

- а) исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 10 Трудового кодекса;
- б) исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, коллективным трудовым договором и настоящим ИТД:
 - обеспечивать работнику все права, вытекающие из ИТД, действующего Коллективного трудового договора и законодательства;
 - постоянно обеспечивать технические и организационные условия, взятые за основу при разработке норм труда и соответствующих условий труда;
 - информировать работника об условиях труда и особенностях трудовых отношений;
 - выдавать, по требованию, все документы, подтверждающие качество работника заявителя;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работника в порядке, установленном законодательством;
 - возмещать материальный и моральный ущерб, причиненный работнику в связи с выполнением служебных обязанностей, в установленном законом порядке;
 - обеспечивать конфиденциальность персональных данных работника.
 - своевременно выплачивать обусловленную контрактом заработную плату.

Работодатель имеет право:

- а) права, предусмотренные в части (1) статьи 10 Трудового кодекса
 - б) другие права:
 - отдавать работнику обязательные для выполнения распоряжения приказного характера, при условии их законности;
- осуществлять контроль за порядком выполнения служебных обязанностей;
- констатировать совершение дисциплинарных нарушений и налагать соответствующие дисциплинарные взыскания, в соответствии с законодательством, Коллективным трудовым договором и Положением внутреннего распорядка.

8. Условия оплаты труда работника:

- 1) Должностной оклад (или тарифная ставка) _____
- 2) Надбавки, доплаты, премии и материальная помощь может быть предоставлена в случае и на условиях, предусмотренных внутренними приказами.
- 3) Заработная плата выдается: - раз в месяц через карточку банкомата;

9. Компенсации и выплаты, в том числе за тяжёлую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда.

10. Место работы: Работа будет выполняться - в _____.

11. Режим труда и отдыха: Деятельность проводится в нормальных условиях труда.

Продолжительность рабочего дня – _____ часов в день.
- _____ часов в неделю.

График работы – _____.
Рабочая программа может быть изменена в условиях внутреннего положения, действующего ИТД;
Не будут производиться сверхурочные часы без согласия работника, за исключением чрезвычайных случаев или других работ.

12. Испытательный срок: (в случае необходимости) _____.

13. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска: основного _____ календарных дней.
Продолжительность дополнительного отпуска _____ календарных дней согласно _____.

Отпуск предоставляется согласно подписанного графика отпусков на год.
Оплата за отпуск будет подсчитана и выдана согласно Трудовому кодексу и коллективному трудовому договору.

14. Условия социального страхования: признать утративший силу.

15. Условия медицинского страхования: осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством – 9%.

16. Особые условия (если стороны договорились) _____.
(мобильность, конфиденциальность, другие условия, которые не противоречат действующему законодательству)

17. Настоящий ИТД может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.
18. Изменением (дополнением) настоящего ИТД признается любое изменение, касающееся:
а) срока договора; б) места работы; в) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных статьей 51 Трудового кодекса и др.); г) размера оплаты труда; д) режима труда и отдыха; е) специальности, профессии, квалификации, должности; ж) характера и порядка предоставления льгот.
19. Изменение работодателем ИТД в одностороннем порядке допускается, в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом. В этих случаях работник должен быть извещен о необходимости изменения ИТД за два месяца до такого изменения.
20. Место работы может быть временно изменено работодателем в случае направления работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со статьями 70 и 71 Трудового кодекса.
21. В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами, а) и б) части (2) статьи 104 Трудового кодекса, работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить место и специфику работы работника без его согласия и без внесения соответствующих изменений в настоящий ИТД.
22. Перевод работника на другую работу и его перемещение допускается при условии строгого соблюдения положений статей 68 и 74 Трудового кодекса и пунктов 17-18 настоящего ИТД.
23. Действие настоящего ИТД может быть приостановлено:
а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 76 Трудового кодекса);
б) по соглашению сторон (статья 77 Трудового кодекса);
в) по инициативе одной из сторон (статья 78 Трудового кодекса).
24. Настоящий ИТД может быть прекращен:
а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310 Трудового кодекса);
б) по инициативе одной из сторон (статьи 85 и 86 Трудового кодекса).
25. Индивидуальные трудовые споры, возникающие в период действия настоящего ИТД, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом и другими нормативными актами.
Стороны несут ответственность за несоблюдение условий настоящего договора в соответствии с Трудовым кодексом и другими нормативными актами, коллективными соглашениями, Коллективным трудовым договором и настоящим договором.
26. Настоящий ИТД составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у «Работодателя», а другой - у «Работника».
27. Положения настоящего ИТД дополняются положениями Трудового кодекса, других нормативных актов в области труда и образования и действующего Коллективного трудового договора ТГУ, зарегистрированного под № _____ от _____ 20__ г. в Территориальной инспекции труда г. Кахул.
28. Приложение к договору: – должностная инструкция _____.

"РАБОТОДАТЕЛЬ"

Тараклийский госуниверситет
имени Григория Цамблака
и.о. Ректора _____



Доктор Мария ПАСЛАРЬ

"РАБОТНИК"

**Перечень профессий, для которых разрешается дневная
продолжительность рабочего времени в 12 часов с последующим периодом отдыха
не менее 24 часов**

№ п/п	№ основной группы или код вида деятельности	Название основной группы или вида деятельности
1.	818206	Оператор котельной
2.	912104	Горничная, кастелянша, дежурная
3.	962911	Вахтер
4.	933306	Грузчик
5.	962908	Сторож (вахтер)
6.	432201	Диспетчер
7.	432103	Кладовщик
8.	515302	Завхоз
9.	532104	Санитар/санитарка

Профсоюзный комитет
Тараклийского государственного
университета им. Гр. Цамблака


Председатель профсоюзного
комитета
Наталья ДЕРИВОЛКОВА

Администрация
Тараклийского государственного
университета им. Гр. Цамблака




и.о. Ректора ТГУ
доц., д-р Мария ПАСЛАРЬ

**Продолжительность ежегодного отпуска
работников системы образования**

Название учреждения и должности	Основной отпуск /календарные дни	Дополнительн. отпуск /календарные дни
1. Университет, академия, институт, высшая школа Ректор, проректор, председатель научного совета, декан, проректор, заведующий кафедрой/ департаментом/ отделом; университетский преподаватель (лектор-университар), университетский конференциар, университетский профессор, университетский ассистент, организатор, концертмейстер, инструктор, тренер, социальный педагог, научный исследователь, старший научный исследователь, главный научный исследователь	62	
Проректор по хозяйственной части и строительству, советник ректора	28	7
Руководитель (заведующий) департамента, отделения, службы, лаборатории, докторантуры и ординатуры, ученый секретарь, ответственный секретарь, методист	28	7
Директор обсерватории, ботанического сада, театра, студенческого городка, руководитель студенческого научно-исследовательского и других аналогичных бюро; заведующий интернатом, станцией, по научной работе (служба, бюро, база), учебной лабораторией, канцелярией, музеем, виварием, кабинетом, мастерской (производственной, учебной), экспериментальным участком, питомником, ветеринарной клиникой, отделом семенных культур, директор спортивного клуба, начальник штаба гражданской защиты, мастер	28	7
Вспомогательный педагогический персонал, непедagogический персонал (административно-хозяйственный, вспомогательный и обслуживающий персонал) Директор, заведующий библиотекой, его заместитель, библиотекарь, библиограф, старший библиограф, заведующий бюро, методист, хранитель фондов, заведующий фильмотекой, фонотекой	28	7
Методист, методист-куратор	28	7
Координатор, главный редактор, редактор, корреспондент, корректор	28	7
Юрист, юрисконсульт	28	7
Аккомпаниатор	28	7
Инспектора всех видов	28	7
Заведующий лабораторией, лаборант всех видов, старший лаборант	28	7

Заместитель директора по хозяйственной части, заведующий хозяйственностью частью, заведующий подразделением, специалист	28	7
Главный бухгалтер, его заместитель, бухгалтер, старший бухгалтер, бухгалтер-координатор, экономист-статистик, экономист, бухгалтер-кассир, статистик, нормировщик, кассир	28	7
Инструктор по внешкольной работе, инструктор-аниматор, лаборант информатики	28	7
Машинистка, секретарь-машинистка, секретарь-стенографист, стенографист, переводчик, оператор, специалист бюро множительной техники, секретарь-делопроизводитель, делопроизводитель, секретарь-референт	28	7
Художественный руководитель (музыкального, танцевального ансамбля, кружка и др.)	28	7
Работник по текущему обслуживанию и ремонту здания	28	
Оператор котельной	28	
Уборщик служебных помещений, уборщица помещений	28	7
Дворник	28	
Прачка	28	
Вахтёр	28	
Подсобный рабочий	28	
Заведующий канцелярией, архивом, архивариус	28	7
Администратор	28	7
Директор музея	28	7
Программист	28	7
Комендант, заведующий общежитием, администратор по хозяйственной части, завхоз	28	7
Инженер всех специальностей, главный инженер, инженер программист	28	7
Электрик, технический работник	28	
Технический оператор, оператор	28	
Мастер – настройщик музыкальных инструментов	28	7
Работник по текущему обслуживанию и ремонту здания - слесарь-сантехник, слесарь - ремонтник, плотник, электромонтер (ремонт и содержание электрооборудования), мастера- ремонтники	28	
Техник	28	
Водитель автомобиля, водитель, заведующий автопарком	28	7
Плотник, столяр	28	
Техник по обслуживанию и ремонту технических учебных средств	28	7

**Профсоюзный комитет
Тараклийского государственного
университета им. Гр. Цамблака**

**Председатель профсоюзного
комитета
Наталья ДЕРИВОЛКОВА**



**Администрация
Тараклийского государственного
университета им. Гр. Цамблака**

**и.о. Ректора ТГУ
доц., д-р Мария ПАСЛАРЬ**



**Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков по семейным
обстоятельствам, выраженных в рабочих днях**

<i>В следующих случаях:</i>	
- Вступление в брак работника	3 дня
- Вступление в брак ребенка работника	3 дня
- Усыновление ребенка	2 дня
- Смерть родителей, свекра/свекрови, тестя/тещи, супруга/супруги, ребенка, дедов, братьев/ сестер	3 дня. В случае необходимости поездки на расстояние свыше 300 км - 5 дней
- Родителям, имеющим детей в I-IV классах	По одному дню в начале и в конце учебного года
- Призыв члена семьи в ряды Национальной армии	1 день
- Юбилей / годовщина работника (30, 40, 50, 60, 70 лет)	1 день
- Достижение пенсионного возраста	1 день
- Отцу новорожденного ребенка	3 дня, в течение первых 56 календарных дней от рождения ребенка

**Профсоюзный комитет
Тараклийского государственного
университета им. Гр. Цамблака**



**Председатель профсоюзного
комитета
Наталья ДЕРИВОЛКОВА**

**Администрация
Тараклийского государственного
университета им. Гр. Цамблака**



**и.о. Ректора ТГУ
доц. д-р Мария ПАСЛАРЬ**

ТИПОВОЙ ПЕРЕЧЕНЬ

работ и рабочих мест с тяжелыми и особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда в учебных заведениях, научно-исследовательских учреждениях, учреждениях по развитию, на которых работникам устанавливаются компенсационные надбавки

Раздел I

П/н	Код	Наименование работ и/ или рабочих мест
	К.73.	А. Работы с тяжелыми и вредными условиями труда
1	К.73.А.010	Обслуживание технологических печей, работающих на твёрдом и жидком топливе
2	К.73.А.027	Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также их применение
3	К.73.А.047	Работа в книгохранилищах публичных библиотек и в архивах
4	К.73.А.051	Работа за дисплеями ЭВМ, компьютеров и множительных аппаратов
5	Е.40.А.021	Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей
6	Е.40.А.034	Подвозка топлива для котельных вручную и подготовка его к сжиганию
7	Е.41.А.009	Обслуживание, ремонт радиаторов (пайка и лужение)
8	Е.41.А.015	Обход и технический осмотр водопроводно – канализационных сетей и сооружений на них

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Типовой перечень составлен в соответствии с положениями постановлений Правительства Республики Молдова № 1487 от 31.12.2004 «Об утверждении Типового перечня работ и рабочих мест с тяжелыми и особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам устанавливаются компенсационные надбавки», № 1223 от 9 ноября 2004 года «Об утверждении Перечня профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск и сокращенную продолжительность рабочего дня для медико-санитарного персонала», № 1335 от 10.10.2002 «Об утверждении положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней видов работ с неблагоприятными условиями

труда».

2. Если определенный вид работы не указан в настоящем Типовом перечне, причитающиеся надбавки предоставляются в соответствии с Типовым перечнем, утвержденным Постановлением Правительства Республики Молдова № 1487 от 31 декабря 2004 года.

3. Позиция «К.73.А.051 работа за дисплеями ЭВМ, компьютеров и множительных аппаратов» относится только к рабочим и специалистам, функциональные обязанности которых предусматривают постоянную и непосредственную работу с этими аппаратами (оператор по введению, проверке и обработке данных, оператор счетных машин и электронных компьютеров; оператор в компьютеризованной издательской системе; оператор по работе с программой «Редактор» и аналогичными программами; программист; инженер информационных систем) и не относится к специалистам из других сфер деятельности, использующих компьютер только как вспомогательный инструмент.

**Профсоюзный комитет
Тараклийского государственного
университета им. Гр. Цамблака**

**Председатель профсоюзного
комитета
Наталья ДЕРИВОЛКОВА**



**Администрация
Тараклийского государственного
университета им. Гр. Цамблака**

**и.о. Ректора ТГУ
доц. д-р Мария ПАСЛАРЬ**



РАМОЧНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников образования и оказании материальной помощи

Глава I

Общие положения

1. Положение разработано на основе Закона о единой системе оплаты труда в бюджетном секторе № 270 от 23.11.2018г. и Постановления Правительства Республики Молдова Об условиях оплаты труда сотрудников образовательных учреждений, функционирующих в финансово-экономическом самоуправлении, № 1234 от 12.12.2018 г.
2. Настоящее Положение устанавливает порядок премирования работников образовательных учреждений (единиц).
3. Для премирования штатных работников и совместителей используются сэкономленные средства фонда заработной платы, но не более 5% от годового фонда оплаты труда (разовые премии). Для выплаты ежегодной премии используются средства фонда заработной платы в размере до 50% от основной заработной платы сотрудников.
4. Выплата премий производится ежегодно, на основе совместного решения администрации и профсоюзного комитета - представителя работников. Стимулирование работы руководителей единиц устанавливается вышестоящим органом.
5. Стимулирование работы персонала осуществляется в целях заинтересованности работников в повышении эффективности и качества работы, уровня профессиональной подготовки, внедрения результатов научных исследований, прогрессивных методов работы и выполнения работ особой важности.
6. Премии предоставляются пропорционально фактически отработанному времени и планируются в бюджете.

Глава II.

Условия премирования

1. Премирование производится по итогам квартальной, полугодовой или годовой деятельности единицы, с учетом следующих критериев:
 - 1.1 отсутствие жалоб на профессиональную деятельность со стороны руководителей, родителей, студентов, школьников;
 - 1.2 выполнение куррикулярной основы дисциплины, плана работы и т.д.;
 - 1.3 внедрение и оптимальное использование разнообразия средств обучения;
 - 1.4 разработка и руководство образовательными проектами, разработка и издание учебников, статей, методических руководств, учебных пособий и др.;
 - 1.5 самосовершенствование в целях профессионального развития.
2. Премия может быть снижена или аннулирована работникам, в случае:
 - 2.1. неэффективной профессиональной деятельности;
 - 2.2. нарушение трудовой дисциплины с наложением дисциплинарных взысканий;
 - 2.3. совершения педагогом аморального поступка, несовместимого с занимаемой должностью (злоупотребление и пренебрежение в отношении детей, учащихся и студентов,

их вовлечение в политические действия);

2.4. неоднократное грубое нарушение в течении года Устава учреждения.

Глава III.

Материальная помощь

1. Материальная помощь из средств профсоюзной организации, предоставляется членам профсоюза в следующих случаях:

- дорогостоящее и длительное лечение;
- лицам с ограниченными возможностями;
- тяжелое семейное положение;
- смерть работника или родственников первой степени родства;
- стихийные бедствия, пожары.

2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении материальной помощи служат:

- личное заявление;
- свидетельство о повреждениях имущества в результате стихийного бедствия / пожара,
- прочие справки и подтверждающие документы.

3. Конкретный размер материальной помощи устанавливается профсоюзным комитетом. Работники Высших учебных заведений могут быть бенефициарами материальной помощи в размере среднемесячного фонда заработной платы (в зависимости от финансовых возможностей), обговоренная в Коллективном Трудовом Договоре.

4. Материальная помощь из фондов профсоюзной организации выплачивается работникам - членам профсоюза, в соответствии с утвержденными Федерацией Профсоюзов Образования и Науки положений.

Глава IV.

Заключительные положения

1. Конкретные условия стимулирования труда работников устанавливаются в Положении, утвержденном на уровне учреждения.

2. Споры, возникшие в процессе предоставления премий, разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

Профсоюзный комитет
Тараклийского государственного
университета им. Гр. Цамблака

Председатель профсоюзного
комитета
Наталья ДЕРИВОЛЖОВА



Администрация
Тараклийского государственного
университета им. Гр. Цамблака

д.р. Ректора ТГУ
доц. д-р Мария ПАСЛАРЬ



В данном документе пронумеровано и
прошнуровано 24
(двадцать четыре)
листов.

И.о. ректора ТГУ
доцент, доктор Мария ПАСЛАРЬ
« _____ »
« _____ »

Председатель профкома
Наталья ДЕРИВОЛКО
« _____ »
« _____ »

