

6.5 Unuia dintre părinți (tutorelui, curatorului) care educă un copil invalid, i se acordă suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului.

6.6. Repausul săptămânal se acordă timp 2 zile consecutive – sâmbăta și duminica. În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, stabilite în contractul colectiv de muncă, cu condiția că una din zilele libere să fie duminica. Durata repausului săptămânal neîntrerupt în orice caz nu trebuie să fie mai mică de 42 de ore, cu excepția cazurilor când săptămâna de lucru este de 6 zile.

6.7. Munca în zilele de repaus este interzisă. Ca excepție salariații pot fi atrași la muncă în zilele de repaus în strictă conformitate cu prevederile art. 110 din Codul Muncii.

6.8. La unitate se stabilesc următoarele zile de sărbătoare nelucrătoare, cu menținerea salariului mediu:

a) 1 ianuarie-Anul Nou

b) 7 și 8 ianuarie – Nașterea lui Isus Hristos

c) 8 martie – Ziua internațională a femeii

d) prima zi și a doua zi de Paști conform calendarului bisericesc;

e) ziua de luni la o săptămână după Paști (Paștele Blajinilor)

f) 1 mai –Ziua internațională a solidarității oamenilor muncii;

g) 9 mai – Ziua Victoriei și a comemorării eroilor căzuți pentru independența Patriei;

h) 27 august – Ziua Republicii;

i) 31 august- sărbătoarea „Limba Noastră”

j) Ziua Hramului bisericii din localitatea respectivă, declarată în modul stabilit de consiliul local al orașului. Munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare se admite numai în cazurile prevăzute de art. 111 din Codul Muncii.

6.9. Tuturor salariaților unității li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată de 28 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

6.10. Concediu de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaților după expirarea a 6 luni de muncă la întreprindere. Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la întreprindere, concediu de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariați;

a) femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;

b) salariaților în vârstă de pînă la 18 ani;

c) altor salariați, conform legislației în vigoare.

6.11. Salariaților transferați dintr-o altă unitate concediul de odihnă anual poate fi acordat și înainte de expirarea a 6 luni de muncă după transfer.

6.12. Concediul de odihnă anual pentru următorii ani de muncă se acordă salariatului, în baza unei cereri scrise, în orice timp al anului, conform programării stabilite.