

Convenția Colectivă nivel ramural pentru anii 2022-2026

Remisă la
Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova
la 05 mai 2022
nr. de intrare 1



mun.Chișinău
2022

CUPRINS

CAPITOLUL I.DISPOZIȚII GENERALE	3
CAPITOLUL II.PARTENERIATUL SOCIAL.....	4
CAPITOLUL III.CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	4
CAPITOLUL IV.TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ	6
CAPITOLUL V.RETRIBUIREA MUNCII.....	8
CAPITOLUL VI.GARANȚII PROFESIONALE	11
CAPITOLUL VII.GARANȚII SOCIO-ECONOMICE PENTRU TINERI, FEMEI, SALARIAȚI CU OBLIGAȚII FAMILIALE, SALARIAȚI CU DIZABILITĂȚI	12
CAPITOLUL VIII.GARANȚII DE ACTIVITATE ALE ORGANELOR SINDICALE	13
CAPITOLUL IX.SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ.....	14
CAPITOLUL X.DISPOZIȚII FINALE	15
Anexa nr.1 Lista operatorilor Sistemelor de Distribuție	17
Anexa nr.2 Lista ocupațiilor pentru care se permite durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore	18

CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE

1.1. Prezenta Convenție colectivă (în continuare – „Convenția”) este încheiată pentru anii **2022-2026** în baza prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova (Legea Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003), Legii Sindicatelor nr.1129-XIV din 07.07.2000, Convenției OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă. Convenția este încheiată între partenerii sociali:

Reprezentantul salariaților:

- **Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice din Republica Moldova** (în continuare – FSCRE), în persoana Președintei, dna Margareta STRESTIAN, care acționează în baza Statutului,

și,

Reprezentanții angajatorilor:

- **Societatea pe Acțiuni Moldo-Rusă „Moldovagaz”**, în persoana Președintelui Consiliului de Administrație dl Vadim CEBAN, care acționează în baza Statutului;
- **Operatorii Sistemelor de Distribuție** (conform Anexei nr.1), în persoana dlui Ruslan SACA care acționează în baza procurilor;
- **S.R.L. „Flacăra Albastră”**, în persoana Directorului dl Mihail MOCAN, care acționează în baza Statutului;
- **S.R.L. „Moldovatransgaz”**, în persoana Directorului dl Iurie DOLGHIER, care acționează în baza Statutului;
- **S.R.L. „Transautogaz”**, în persoana Directorului dl Alexandr CHISEEV, care acționează în baza Statutului.

1.2. Scopul primordial al prezentei Convenții este identificarea și reglementarea optimă a condițiilor de muncă, asigurarea garanțiilor social-economice și protecția drepturilor și intereselor legitime ale salariaților.

1.3. Convenția se aplică salariaților și angajatorilor care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie Convenția în numele lor, precum și salariaților și angajatorilor care au aderat la Convenție după încheierea acesteia.

1.4. Salariații care nu sunt membri de sindicat, în baza unei cereri scrise, pot beneficia de garanțiile stipulate în prezenta Convenție cu condiția că vor achita lunar organului sindical 1% din salariul lunar (cotizația de membru de sindicat). Garanțiile stipulate își încep acțiunea din data achitării cotizației de membru de sindicat.

1.5. Normele și garanțiile prevăzute în prezenta Convenție sunt obligatorii, fiind minime la încheierea contractelor colective de muncă.

1.6. Contractele colective de muncă nu pot conține prevederi contrare dispozițiilor legislației muncii și nu pot reglementa drepturi și garanții sub limitele minime prevăzute în Convenție.

1.7. Clauzele contractelor colective de muncă care sunt în detrimentul salariaților, în comparație cu prevederile legislației muncii și Convențiilor colective la nivel ramural și național sunt nule și nu produc efecte juridice.

1.8. Părțile semnatare ale prezentei Convenții sunt obligate să aducă la cunoștința salariaților prevederile Convenției, contractelor colective de muncă, inclusiv anexele la acestea, precum și alte acte de parteneriat social.

1.9. Dreptul la interpretarea prevederilor prezentei Convenții aparține părților semnatare.

CAPITOLUL II

PARTENERIATUL SOCIAL

2.1. Părțile recunosc egalitatea și împuternicirile partenerilor sociali, își asumă executarea obligatorie a prevederilor Convenției și răspunderea de îndeplinirea tuturor obligațiilor stipulate în prezenta Convenție.

2.2. Angajatorii recunosc dreptul exclusiv al organizațiilor sindicale membre ale FSCRE la reprezentarea intereselor membrilor de sindicat și se obligă să respecte drepturile și garanțiile organizației sindicale, prevăzute de legislația muncii și actele juridice internaționale ratificate de Republica Moldova.

2.3. Părțile semnatare, în limitele competențelor și atribuțiilor sale funcționale:

- a) contribuie la realizarea principiilor parteneriatului social la nivel de ramură și de unitate;
- b) participă la perfecționarea cadrului legislativ și normativ în domeniul raporturilor de muncă, retribuirii muncii, sănătății și securității în muncă;
- c) asigură condiții pentru respectarea și protecția drepturilor și intereselor profesionale, social-economice și de muncă ale salariaților;
- d) contribuie la identificarea problemelor existente în ramură, ce pot constitui subiect de reglementare prin Convenție colectivă (nivel ramural sau național);
- e) contribuie la executarea conștiincioasă de către salariați a obligațiilor sale de muncă, la respectarea de către aceștia a disciplinei de producție și de muncă;
- f) contribuie la menținerea climatului de stabilitate în colectivele de muncă;
- g) acordă asistență juridică și informațională salariaților;
- h) contribuie la crearea de condiții pentru calificarea, recalificarea și perfecționarea salariaților;
- i) întreprind acțiuni concrete în vederea implementării clauzelor convențiilor colective (nivel național și nivel ramural) și contractelor colective de muncă;
- j) întreprind măsuri în vederea preîntâmpinării conflictelor colective de muncă la nivel de unitate și de ramură;
- k) asigură aplicarea negocierii, concilierii și medierii la soluționarea litigiilor individuale și conflictelor colective de muncă.

2.4. Controlul asupra îndeplinirii Convenției colective și contractului colectiv de muncă este exercitat de părțile parteneriatului social, prin reprezentanții lor și de Inspectoratul de Stat al Muncii, conform prevederilor legislației.

CAPITOLUL III

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

3.1. Contractul individual de muncă se încheie de către părțile raportului juridic de muncă în formă scrisă, în 2 exemplare, câte unul pentru fiecare parte. Parte integrantă a contractului individual de muncă este fișa postului, un exemplar al căreia este înmânat salariatului odată cu semnarea contractului individual de muncă.

3.2. Prevederile contractului individual de muncă nu pot contravine dispozițiilor și normelor prevăzute de Codul muncii al Republicii Moldova.

3.3. Se interzice încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în temeiurile care nu sunt prevăzute de legislație precum și în scopul eschivării de la acordarea drepturilor și garanțiilor prevăzute pentru salariații angajați pe durată nedeterminată.

3.4. La negocierea contractului individual de muncă, la solicitare, salariatul poate fi asistat de liderul sindical. În acest caz, liderul sindical se obligă să păstreze confidențialitatea informației aflate pe parcursul negocierilor contractului individual de muncă.

3.5. Înainte de semnarea contractului individual de muncă, angajatorul informează salariatul despre drepturile și obligațiile sale care decurg din raporturile de muncă, conform contractului individual de muncă respectiv, fișa de post, dispozițiile regulamentului intern, regulile interne și politicile ale angajatorului, cerințele de securitate și sănătate în muncă aferente activității sale, cerințele obligatorii privind instruirea primară și periodică, precum și despre riscurile, care pot apărea pe durata executării muncii în baza contractului individual de muncă.

3.6. Angajatorul se obligă să ofere toate garanțiile prevăzute de lege pentru tipul de muncă care va fi îndeplinit de către salariat la unitate.

3.7. Salariatul se obligă pe perioada contractului de muncă:

- a) să-și îndeplinească conștiincios obligațiile de muncă prevăzute prin contractul individual de muncă, regulamente, acte normative la nivel de unitate și prezenta Convenție;
- b) să-și poarte în permanență permisul nominal de acces la locul de muncă și să respecte disciplina muncii instituită în unitate;
- c) să manifeste un comportament corect și nediscriminatoriu în raport cu salariații și cu angajatorul;
- d) să respecte cerințele de protecție și igienă a muncii;
- e) să manifeste o atitudine gospodărească față de bunurile angajatorului și ale altor salariați;
- f) să informeze imediat angajatorul privind orice situație care prezintă pericol pentru viața și sănătatea oamenilor și/sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.

3.8. Salariatul, pe durata contractului individual de muncă, precum și pe parcursul a 2 /doi/ ani după încetarea acestuia, se obligă să nu divulge informații confidențiale și informații ce reprezintă secret comercial, care i-au devenit cunoscute în legătură cu îndeplinirea obligațiilor de muncă.

3.9. Modificarea a contractului individual de muncă se consideră orice modificare sau completare, care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1) al Codului muncii al Republicii Moldova.

3.10. Modificarea contractului individual de muncă se face doar printr-un acord suplimentar, încheiat în 2 exemplare, semnat de părți, care se anexează și devine parte integrantă a contractului individual de muncă.

3.11. În perioada situațiilor excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declarare a stării de urgență în sănătate publică, în cazul imposibilității prestării de către salariat a muncii la locul de muncă organizat de angajator și în scopul protejării securității și sănătății salariatului, angajatorul, în funcție de specificul muncii salariatului, poate dispune, prin dispoziție (ordin, decizie, hotărâre) motivată, schimbarea temporară a locului de muncă al salariatului cu prestarea muncii la domiciliu sau la distanță, fără operarea modificărilor respective în contractul individual de muncă.

Dispoziția (ordinul, decizia, hotărârea) privind schimbarea temporară a locului de muncă, se comunică salariatului în timp util, inclusiv prin mijloace electronice.

3.12. În afara situațiilor excepționale și de urgență (declarată în modul corespunzător de către autorități), munca la distanță poate fi declarată de angajator în condiții întemeiate, dacă specificul muncii (funcției) permite acest lucru și nu perechitează continuitatea proceselor de muncă în unitate, cu perfectarea acordului suplimentar în acest sens.

3.13. Contractul individual de muncă privind munca la distanță trebuie să conțină suplimentar clauze privind:

- a) condițiile de prestare a muncii la distanță (perioada, regim sau grafic distanță/oficiu, etc.);
- b) obligațiile salariatului;
- c) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului și modalitatea de realizare a controlului;
- d) modalitatea de evidență a orelor de muncă prestate de salariat cu munca la distanță;
- e) condițiile privind suportarea cheltuielilor aferente activității în regim de muncă la distanță;
- f) alte condiții convenite de părți.

3.14. În cazul prestării de către salariat a muncii la distanță, salariatul este obligat să se afle, în timpul orelor de muncă, la locul de muncă stabilit și să asigure comunicarea fără impedimente cu angajatorul prin mijloacele din domeniul tehnologiei informațiilor și comunicațiilor (telefon, Internet etc.)

3.15. Salariații cu munca la distanță beneficiază de toate drepturile și garanțiile prevăzute de legislație, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă, de contractul individual de muncă sau de alte acte normative aprobate la nivel de unitate.

Părțile se obligă să mențină un echilibru între interesele angajatorului și ale salariaților în cazul reorganizării sau reducerii numărului sau a statelor de personal, să examineze și să soluționeze situațiile de conflict rezultate în urma disponibilizării salariaților.

3.16. Se stabilesc drept criterii de concedieri colective, numărul concedierilor într-o perioadă de 30 de zile calendaristice:

- a) cel puțin 10 în unitățile în care sunt încadrați între 20 și 99 de salariați;
- b) cel puțin 10% din numărul salariaților în unitățile în care sunt încadrați între 100 și 299 de salariați;
- c) cel puțin 30 în unitățile în care sunt încadrați 300 și mai mulți salariați.

3.17. La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv se iau în calcul și acei salariați ale căror contracte individuale de muncă au încetat la inițiativa angajatorului din unul sau mai multe motive neimputabile salariatului (prevăzute la art. 86 alin.(1) lit. z) al Codului muncii), cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

3.18. În cazul în care la unitate sunt preconizate măsuri care presupun concedieri colective, cu cel puțin 3 luni înainte (incluzând perioada de preavizare, sub semnătură, a salariaților, cu 2 luni înainte de concediere), angajatorul este obligat să notifice despre acest lucru organul sindical de la unitate, și agenția pentru ocuparea forței de muncă și să inițieze consultări cu organul sindical în vederea încheierii unui acord.

3.19. Consultările durează până la încheierea unui acord, dar nu mai mult de 30 de zile calendaristice din momentul informării organului sindical despre concedierile colective preconizate.

3.20. În cazul în care nu se ajunge la un acord și decizia unilaterală a angajatorului este de a continua procesul de concediere colectivă, această decizie este comunicată, prin notificare, organului sindical, și agenției pentru ocuparea forței de muncă.

CAPITOLUL IV

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ

4.1. Timpul de muncă

4.1.1. Reglementarea timpului de muncă și timpului de odihnă al salariaților se realizează prin regulamentul intern al unității, contractul individual și contractul colectiv de muncă. Durata normală a zilei de lucru a salariaților este de 8 ore și nu poate depăși 40 ore pe săptămână.

4.1.2. Durata normală a timpului de muncă include:

- a) pregătirea locului de muncă pentru începerea activității;
- b) îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- c) refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climaterice deosebite, eforturi fizice și alți factori, care se stabilesc în actele normative ale unității, în contractele colective sau individuale de muncă;
- d) timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității;
- e) timpul aflării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă;
- f) timpul destinat igienei personale în cazul muncilor insalubre, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă;
- g) timpul destinat îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului individual de protecție, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă.

4.1.3. La unitățile unde, datorită specificului activității, nu există posibilitatea organizării muncii salariaților cu durata normală a timpului de muncă, se poate organiza munca în schimburi cu durata maximă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore. Lista ocupațiilor pentru care se permite durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore, se stabilește în Anexa nr. 2 la prezenta Convenție.

4.1.4. În unitate, prin regulamentul intern al unității și/sau contract colectiv de muncă, poate fi introdusă evidența globală a timpului de muncă pentru profesiile stabilite în Anexa nr. 2 la prezenta Convenție, precum și, după caz, pentru alte profesii și funcții de la unitate, cu condiția că durata timpului de muncă într-un an calendaristic să nu depășească numărul de ore stabilite de legislație.

4.1.5. Salariaților cu activitatea de lucru la monitor, care folosesc în mod obișnuit monitorul ca parte importantă a activității sale normale de muncă, se stabilește regim de muncă:

- a) durata generală a zilei de muncă la monitor este de 8 ore, se admite activitatea în schimburi cu durata de 12 ore;

- b) angajatorul va planifica activitățile salariaților cu munca la monitor astfel, încât activitatea lor zilnică la monitor să fie întreruptă periodic, prin pauze sau schimbări de activitate, care să reducă suprasolicitarea lucrătorilor în fața monitorului;
- c) pentru asigurarea capacității optime de muncă și menținerea sănătății, în afară de pauza obligatorie pentru prînz, în decursul zilei de muncă angajatorul va prevedea efectuarea suplimentară de pauze reglementate, care se includ în timpul de muncă;
- d) în ziua de muncă de 8 ore, pauzele reglementate se acordă după 2 ore de la începutul schimbului și după 2 ore după prînz, cu durată de 15 minute fiecare;
- e) în ziua de muncă de 12 ore, pauzele reglementate trebuie să fie efectuate în primele 8 ore ca și pauzele din ziua de 8 ore, iar în ultimele 4 ore, după fiecare oră cîte 15 minute;
- f) nu se admite activitatea la monitor mai mult de 2 ore fără pauze reglementate.

4.1.6. Durata zilei de muncă (schimbului) din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare se reduce cu cel puțin o oră pentru toți salariații, cu excepția celor, cărora li s-a stabilit conform art. 96 al Codului muncii, durata redusă a timpului de muncă sau, conform art. 97 al Codului muncii, ziua de muncă parțială.

4.1.7. La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 120 de ore într-un an calendaristic. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul organului sindical, poate fi extinsă pînă la 240 de ore.

4.1.8. Pentru salariații care activează în serviciile de exploatare a sistemelor de alimentare cu gaze, normele de timp privind lucrările exercitate se stabilesc de către autoritățile competente, astfel încît să corespundă condițiilor concrete de muncă și să nu conducă la suprasolicitarea salariaților.

Procedura de revizuire sau înlocuire a normelor de timp, precum și situațiile concrete în care aceste norme pot fi aplicate, se stabilesc prin acte normative la nivel de unitate.

4.2. Timpul de odihnă

4.2.1. Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfîrșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît 11 ore consecutive.

4.2.2. Durata pauzei pentru masă se stabilește prin regulamentul intern al unității sau în contractul individual de muncă, cu respectarea următoarelor condiții:

- a) în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 6-10 ore – la mijlocul programului;
- b) în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore – după fiecare 4 ore de muncă;
- c) în cazul duratei zilnice a timpului de muncă mai mică de 6 ore – la decizia unității.

Pauzele pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și / sau de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc cu o durată de cel puțin 10 minute la fiecare 2 ore, în încăperi speciale, amenajate de către angajator.

4.2.3. Durata pauzei de masă nu poate fi mai mică de 30 de minute.

4.2.4. Pentru profesiile (funcțiile) și lucrările cu regim de muncă neîntrerupt, pentru salariații, specificul muncii cărora face necesară prezența lor permanentă la locul de muncă, durata pauzei de masă se include în timpul de muncă al acestora, iar angajatorul este obligat să asigure condiții pentru luarea mesei.

4.2.5. Salariații beneficiază de toate tipurile de concedii prevăzute de legislație.

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

4.2.7. Concediul de odihnă anual poate fi acordat integral sau, în baza unei cereri scrise a salariatului, poate fi divizat în părți, una dintre care va avea o durată de cel puțin 14 zile calendaristice.

4.2.8. Concediul de odihnă anual va fi planificat astfel ca, minim o dată la 3 ani să coincidă cu sezonul estival.

4.2.9. Programarea concediilor de odihnă anuale se face de angajator, de comun acord cu organul sindical cu cel puțin 2 săptămîni înainte de sfîrșitul fiecărui an calendaristic și este obligatorie atît pentru angajator, cît și pentru salariat. La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atît de dorința salariaților, cît și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.

4.2.10. Angajatorul este obligat să prevină salariatul, în formă scrisă, despre data începerii concediului de odihnă anual cu cel puțin 14 zile calendaristice înainte.

4.2.11. Suplimentar la concediile de odihnă stabilite de legislație, salariații beneficiază și de alte tipuri de concedii, stabilite prin prezenta Convenție și/sau contractele colective de muncă.

4.2.12. Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, precum și concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani, pot fi solicitate și folosite integral sau pe părți, în baza unei cereri scrise a salariatului, în orice timp, până când copilul împlinește vârsta de 3 și, respectiv, 4 ani.

4.2.13. Persoanele care s-au îmbolnăvit și au suferit de boală actinică cauzată de avaria de la C.A.E. Cernobîl, precum și persoanele cu dizabilități ale căror dizabilitate este în legătură cauzală cu avaria de la C.A.E. Cernobîl, fapt confirmat prin legitimație, beneficiază de concediu anual în perioada ce le convine, precum și beneficiază de un concediu suplimentar de 14 zile calendaristice cu menținerea salariului mediu.

4.2.14. Din motive familiale salariatul are dreptul la concediu suplimentar plătit, în următoarele cazuri:

- a) căsătorie – 4 zile lucrătoare;
- b) căsătoria copiilor – 3 zile lucrătoare;
- c) adopția copilului – 3 zile lucrătoare;
- d) decesul (soțului/soției; copiilor; tatălui/mamei; fratelui/surorii; unchilor/mătușelor; bunelilor; părinții soțului/soției; frații/surorile soțului/soției) – 3 zile lucrătoare;
- e) salariații care au copii în clasele 1, 2, la începutului anului școlar – 1 zi lucrătoare și la sfârșitul anului școlar – 1 zi lucrătoare;
- f) încorporarea membrului familiei în armată – 1 zi lucrătoare;
- g) jubileul salariatului (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 ani) – 1 zi lucrătoare.

Concediul din motive familiale se acordă din data indicată de către salariat în cerere, în timpul survenirii cazului, cu prezentarea ulterioară de către salariat a actelor ce confirmă evenimentul și nu poate fi transferat în altă perioadă.

4.2.15. Salariații care activează în următoarele condiții, beneficiază de concediu suplimentar plătit, care se alipește la concediul de odihnă anual de bază, după cum urmează:

- a) condiții normale – 6 zile calendaristice;
- b) persoanele care activează la deservire și persoanele care prestează servicii auxiliare – 2 zile calendaristice;
- c) condiții grele și vătămătoare – 7 zile calendaristice;
- d) condiții deosebit de grele și deosebit de vătămătoare – 8 zile calendaristice.

4.2.16. Conducătorii, managerii, funcționarii și specialiștii, munca cărora implică efort de lucru emoțional, intelectual și de răspundere beneficiază de concediu suplimentar plătit de 7 zile calendaristice.

CAPITOLUL V

RETRIBUIREA MUNCII

5.1. Salariații beneficiază de toate drepturile și garanțiile prevăzute de legislație în domeniul retribuirii muncii.

5.2. Pentru munca prestată în temeiul contractului individual de muncă salariatul este retribuit cu salariu evaluat în bani, care include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare.

5.3. La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze în scris salariatul despre părțile componente ale salariului ce i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum și să asigure efectuarea înscririlor respective în registrele contabile.

5.4. În baza rezultatelor obținute în muncă, salariaților li se acordă premii și alte plăți de stimulare, în conformitate cu Regulamentul cu privire la procedura de remunerare a salariaților aprobat de unitate și consultat cu organul sindical.

5.5. Salariul tarifar (lunar sau unitate/oră) pentru categoria I de calificare (de salarizare) se stabilește în mărime cel puțin egală sau care depășește cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit anual prin hotărâre de Guvern, ținându-se cont de coeficientul de complexitate de 1,35 pentru întreprinderile din sistemul gaze, conform legislației.

În rezultatul majorării salariului tarifar pentru prima categorie de calificare nu se permite micșorarea categoriilor de salarizare deja existente pentru toate categoriile de salariați.

5.6. Pentru munca prestată, sistemul de salarizare se stabilește prin Regulamentul de salarizare intern.

5.7. Se stabilesc sporuri și adaosuri la salariul de bază:

- a) pentru munca suplimentară- în cazul retribuirii muncii pe unitate de timp (cu salariu tarifar sau cu salariul funcției), pentru primele două ore, remunerarea muncii se va efectua în mărime de cel puțin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puțin în mărime dublă.

În cazul retribuirii muncii în acord cu aplicarea sistemului tarifar de salarizare, pentru munca suplimentară se plătește un adaos de cel puțin 50% din salariul tarifar al salariatului de categoria respectivă, remunerat pe unitate de timp pentru primele 2 ore, și în mărime de cel puțin 100% din acest salariu tarifar – pentru orele următoare, iar cu aplicarea sistemelor netarifare de salarizare – de 50 la sută pentru primele 2 ore și, respectiv, 100% din cuantumul minim garantat al salariului pe unitate de timp în sectorul real – pentru orele următoare.

Cu acordul scris al părților, se admite compensarea orelor de muncă suplimentară cu ore libere. În acest caz, orele libere vor fi acordate în decurs de 30 de zile de la prestarea muncii suplimentare.

- b) pentru munca prestată în condiții nefavorabile – în mărime nu mai mică decât cea prevăzută în Hotărîrea Guvernului nr.152 din 19.02.2004 și nu mai mare de 25% din salariu minim garantat în sectorul real. Angajatorul este în drept de a stabili mărimea maximă a sporului, ținînd cont de posibilitățile financiare ale întreprinderii.
- c) pentru munca de noapte - în mărime de cel puțin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului;
- d) pentru cumulara de profesii (funcții) sau îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent – în mărime de cel puțin 50% din salariul tarifar (funcției) al profesiei (funcției) cumulate;
- e) pentru munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare:
- salariaților care lucrează în acord - cel puțin în mărime dublă a tarifului în acord;
 - salariaților ale căror muncă este retribuită în baza salariilor tarifare pe oră sau pe zi - cel puțin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi;
 - salariaților a căror muncă este retribuită cu salariu lunar - cel puțin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaus sau cea de sărbătoare nelucrătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă și cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară;
- f) pentru munca neîntreruptă în ramura gaze - în dependență de durata activității, se stabilește un adaos lunar la salariul de funcție, după cum urmează:
- de la 1 pînă la 5 ani - 5%
 - de la 5 pînă la 10 ani - 10%
 - de la 10 pînă la 20 ani - 15%
 - mai mult de 20 ani – 20%
- g) șoferilor de autocamioane, autoturisme și autobuze, pentru timpul lucrat în calitate de șofer - pentru clasele de calificare:
- 10% - din salariul tarifar șoferilor de clasa II
 - 25% - șoferilor de clasa I
- h) șoferilor de autoturisme de serviciu- pentru intensitatea muncii și specificul acesteia - pînă la 25 la sută din salariul tarifar.

5.8. Salariații unității pot cumula funcții în cadrul aceleiași unități, stabilită printr-un contract de muncă distinct. Mărimea salariului tarifar (funcției) pentru cumularzi, precum și mărimea sporurilor, a adosurilor și a celorlalte recompense, determinate de condițiile de salarizare sunt la nivelul prevăzut pentru ceilalți salariați din unitatea respectivă.

5.9. În perioada șomajului tehnic, salariații vor beneficia lunar de o indemnizație ce nu poate fi mai mică de 50% din salariul lor de bază, cu excepția cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă conform art.77 lit.c) al Codului muncii.

5.10. Retribuirea timpului de staționare:

- a) staționarea produsă din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, cu excepția perioadei șomajului tehnic – remunerarea se efectuează în mărime de cel puțin 2/3 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin decât în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare.
- b) staționarea produsă din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic (art. 80 Codului muncii) - angajatorul este obligat să-i compenseze salariatului salariul pe care acesta nu l-a primit.
- c) staționarea produsă din vina salariatului – orele de staționare nu sunt remunerate.

5.11. Modul de înregistrare a staționării se stabilește, după caz, în contractul colectiv sau în regulamentul intern al unității. În contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității poate fi prevăzută o retribuire mai mare a timpului de staționare.

5.12. În scopul întremării sănătății, o dată pe parcursul unui an calendaristic, la concediul de odihnă anual, salariaților care activează cel puțin 6 luni la unitate și, efectiv, prestează munca, li se acordă ajutor material în mărimea stabilită în contractele colective de muncă, dar nu mai puțin de un salariu de bază, cu condiția că timpul efectiv lucrat de către salariat, în anul curent de activitate, corespunde dreptului salariatului la acordarea concediului de odihnă anual de cel puțin 14 zile calendaristice.

5.13. În ajunul sărbătorii „Ziua Profesională”, salariaților care activează în ramură cel puțin 6 luni și efectiv prestează munca la unitate li se acordă premiu în mărimea stabilită în contractele colective de muncă, dar nu mai puțin decât un salariu de bază.

5.14. În cazul existenței posibilităților financiare la unitate, salariaților li se pot acorda premii și alte plăți de stimulare în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare și/sau în baza rezultatelor obținute în muncă, în conformitate cu Regulamentul cu privire la procedura de remunerare a salariaților.

5.15. Pentru salariații care activează la unitate mai puțin de 1 an, prin contractele colective de muncă, se pot stabili condiții speciale de acordare a ajutoarelor materiale.

5.16. Salariații care au contractul suspendat, se află în concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani și efectiv nu prestează munca la unitate nu beneficiază de plata salariului, ajutoarelor materiale, cât și a altor premii, plăți de stimulare și compensare, cu excepția celor prevăzute de legislație.

5.17. La nașterea copilului și/sau adopția copilului se acordă ajutor material în mărimea stabilită în contractul colectiv de muncă unuia dintre părinți angajați la unitate, la prezentarea actelor confirmatorii.

5.18. În cazul nașterii a 2 sau mai mulți copii, ajutorul material va fi acordat pentru fiecare copil.

5.19. În cazul decesului rudelor (soț, soție, copii, tatăl, mama) la prezentarea actelor confirmative, salariatului i se acordă ajutor material în mărimea stabilită în contractul colectiv de muncă.

5.20. În cazul decesului salariatului, se acordă ajutor material membrilor familiei, în mărimea stabilită în contractul colectiv de muncă, dar nu mai puțin decât un salariu de bază la momentul survenirii cazului, cu prezentarea ulterioară a actelor confirmative.

5.21. Pensionarilor care au activat neîntrerupt în ramură 25 de ani și mai mult, în ajunul Zilei Profesionale, li se poate acorda un ajutor material, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorului.

5.22. Salariaților care la atingerea vârstei de pensionare (conform legislației în vigoare) și în termen de 3 luni de la data legal calculată demisionează, li se acordă ajutor material unic în coraport cu stagiul neîntrerupt în unitate, în mărimea stabilită de contractele colective de muncă, dar nu mai puțin decât:

- a) 1 salariu de bază – pentru stagiul mai mare de 10 ani;
- b) 2 salarii de bază – pentru stagiul mai mare de 15 ani;
- c) 3 salarii de bază – pentru stagiul mai mare de 20 ani;

5.23. Angajatorul este în drept să asigure transportul tur-retur sau restituirea cheltuielilor de transport ale salariaților care prestează munca în schimbul de noapte, în tură continuă sau munca suplimentară în orele de noapte.

5.24. Angajatorul este în drept să asigure sau să restituie cheltuielile pentru hrana salariaților. Suma dată nu va fi mai mică decât limita per salariat, stabilită de legislație.

5.25. O dată la trei ani, la prezentarea certificatului și prescripției medicale, angajatorul este în drept să compenseze o parte din costul biletului de tratament balneo-sanatorial în stațiunile din Republica Moldova, pentru salariații care au generat complicații în urma îmbolnăvirii cu boli grave (COVID-19, tuberculoză, cancer, SIDA etc.)

5.26. Retribuirea muncii președintelui organizației sindicale, al cărui contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea în funcția electivă se efectuează din contul mijloacelor unității, mărimea salariului acestuia stabilindu-se prin negocieri.

CAPITOLUL VI

GARANȚII PROFESIONALE

6.1. Angajatorul, în comun cu organul sindical, întocmește și aprobă planurile anuale de formare profesională.

6.2. Formarea profesională a salariaților în interesul unității se face din contul acesteia. Pentru formarea profesională angajatorul planifică anual și asigură alocarea anuală a mijloacelor financiare în mărime de cel puțin 2% din fondul de salarizare al unității.

6.3. Sindicatele, în scopul informării salariaților, pot elabora și realiza programe de instruire pe tematici privind relațiile de muncă, parteneriatul social etc., prin informarea prealabilă a angajatorului, privind perioada și a categoriilor de salariați implicați în instruire.

6.4. Formarea profesională a salariaților se realizează prin procese de instruire atestate confirmate prin certificat sau diplomă:

- a) cursuri de calificare, recalificare, perfecționare sau specializare;
- b) studii de noi metode sau procedee în domeniul specialității;
- c) practici aplicate pe platforma de forum, conferință, seminar;
- d) studii de procedee de aplicare a mijloacelor tehnice și tehnologice.

6.5. Părțile prezentei Convenții vor contribui la:

- a) crearea condițiilor pentru elaborarea standardelor ocupaționale, calificărilor profesionale și a cerințelor față de acestea, precum și la elaborarea metodelor de evaluare utilizate la etapa de examinare a nivelului de calificare;
- b) implementarea standardelor ocupaționale în practica de lucru cu personalul unității;
- c) desfășurarea concursului măiestriei profesionale în cadrul unității, conform regulamentelor aprobate, cu participarea în comisiile de concurs a reprezentanților organizațiilor sindicale.

6.6. Salariații care își fac studiile la cursurile de formare profesională continue obligatorie în ramură, sunt eliberați de la locul de muncă de bază, pe durata acestora, cu menținerea salariului mediu și restituirea de către angajator a cheltuielilor de deplasare.

6.7. Prin acord prealabil în scris cu angajatorul, în scopul reducerii fluctuației cadrelor, coeziunii colectivelor de muncă, sporirii nivelului de profesionalism, salariaților care s-au înmatriculat la programe de studii în facultățile cu profil caracteristic genului de activitate în unitate, pentru obținerea primelor studii, a doua specialitate, masterat, angajatorul poate asigura, prin stabilirea în contractele colective la nivel de unitate:

- a) acordarea concediului de studii, cu stipularea cotei de menținere a salariului mediu;
- b) subvenționarea parțială sau integrală a contractului de studii, în mărimea stabilită prin acordul părților și în funcție de sursele planificate în acest sens.

6.8. În cazul în care participarea salariaților la cursurile sau stagiile de formare profesională va fi inițiată de către angajator și în interesul unității, toate cheltuielile aferente vor fi suportate de către acesta.

6.9. Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate li se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu, li se acordă alte garanții și compensații prevăzute de legislație.

6.10. Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate, într-o altă localitate, li se compensează cheltuielile de deplasare în modul și în condițiile prevăzute de legislație pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu.

6.11. În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă (de până la 60 de zile calendaristice), în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al salariatului va continua cu menținerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului, prin acordul părților, poate fi suspendat, salariatul beneficiind de o indemnizație plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

CAPITOLUL VII

GARANȚII SOCIO-ECONOMICE PENTRU TINERI, FEMEI, SALARIAȚI CU OBLIGAȚII FAMILIALE, SALARIAȚI CU DIZABILITĂȚI

7.1. Garanții socio-economice suplimentare pentru tinerii salariați.

7.1.1. În contextul Convenției date, la categoria tineri se atribuie salariații în vârstă de până la 35 de ani.

7.1.2. Tînăr specialist se consideră absolventul instituției de învățămînt superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia.

7.1.3. Angajatorul, în colaborare cu organizația sindicală poate asigura:

- a) includerea în contractele colective de muncă a garanțiilor suplimentare pentru tineri și tineri specialiști;
- b) finanțarea programelor de formare profesională pentru tineri și tineri specialiști;
- c) organizarea de activități de formare profesională continue și activități curativ-sportive pentru tineri și tineri specialiști.

7.2. Garanții socio-economice suplimentare pentru femei și alți salariați cu obligații familiale.

7.2.1. În baza cererii scrise și prescripției medicale, angajatorul va acorda femeilor gravide timp liber pentru trecerea examenelor medicale, care se include în timpul de muncă.

7.2.2. Ziua și perioada acordată femeilor gravide pentru trecerea examenelor medicale prenatale va fi în prealabil anunțată și consultată cu angajatorul, cu prezentarea ulterioară a înscrisurilor corespunzătoare.

7.2.3. Persoanelor care au revenit din concediul de îngrijire al copilului, la necesitate, angajatorul asigură participarea la stagii de formare profesională, specifice funcției ocupate.

7.2.4. Unuia dintre părinții (tutore, curator) care au copil cu dizabilități li se acordă lunar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă suplimentară, cu menținerea salariului mediu pe o zi lucrătoare.

7.2.5. Părinților care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 16 ani sau un copil cu dizabilități și părinților singuri care au un copil în vârstă de până la 16 ani, concediile de odihnă anuale li se acordă în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului.

7.2.6. Unui dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 4 zile calendaristice. Acest concediu de odihnă anual suplimentar se alipește la concediul de odihnă anual de bază.

7.2.7. Pentru a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut, tatăl copilului nou-născut beneficiază de 2 (două) tipuri de concedii:

- a) concediu paternal de 14 zile calendaristice, acordat conform art. 124¹ al Codului muncii, beneficiind de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decât venitul mediu lunar asigurat pentru perioada respectivă, achitată din contul bugetul asigurărilor sociale de stat;
- b) concediu suplimentar cu o durată de 3 zile calendaristice, cu menținerea salariului mediu achitat din contul angajatorului.

Ambele tipuri de concedii se acordă în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 56 de zile de la nașterea copilului. La cerere se anexează o copie a certificatului de naștere al copilului.

7.2.8. Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 120 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre).

7.2.9. Angajatorul poate asigura în cadrul unității încăperi speciale pentru alimentarea copiilor în corespundere cu condițiile de igienă și normele sanitare în vigoare.

7.2.10. Angajatorul acordă pauze suplimentare pentru alimentarea copilului:

- a) unuia dintre părinții (tutorelui) care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani, pauzele suplimentare vor avea o frecvență de cel puțin o dată la fiecare 3 ore, fiecare pauză avînd o durată de minimum 30 de minute;
- b) pentru unul dintre părinții (tutorele) care au 2 sau mai mulți copii în vîrstă de pînă la 3 ani, durata pauzei suplimentare pentru alimentarea copilului nu poate fi mai mică de o oră.

Pauzele pentru alimentarea copilului se includ în timpul de muncă și se plătesc reieșindu-se din salariul mediu.

7.3. Garanții socio- economice suplimentare pentru salariații cu dizabilități.

7.3.1. Unitățile economice care, conform schemei de încadrare a personalului, au 20 de salariați și mai mult, creează sau rezervează locuri de muncă și angajează în muncă persoane cu dizabilități în cuantum de cel puțin 5% din numărul total de salariați.

7.3.2. La încheierea contractului individual de muncă cu persoanele cu dizabilități nu se aplică perioada de probă.

7.3.3. Angajatorul repartizează locurile de muncă disponibile ori crează locuri de muncă noi pentru angajarea persoanelor care și-au pierdut parțial capacitatea de muncă în urma unui accident de muncă la unitatea respectivă sau care au contractat o boală profesională în urma căreia au fost recunoscute drept persoane cu dizabilități.

7.3.4. Pentru a asigura integrarea în muncă a salariatului cu dizabilități, angajatorul amenajează locul de muncă astfel încît acesta să devină accesibil salariatului cu dizabilități.

7.3.5. Pentru salariații cu dizabilități severe și accentuate se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămîină, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislație.

7.3.6. Durata concediului anual de odihnă plătit pentru salariații cu dizabilități:

- a) pentru salariații cu dizabilități severe - cel puțin 40 de zile calendaristice;
- b) pentru salariații cu dizabilități accentuate – cel puțin 32 de zile calendaristice.

7.3.7. La solicitarea salariatului cu dizabilități, angajatorul îi poate acorda un concediu suplimentar fără plată cu o durată de pînă la 60 de zile calendaristice.

7.3.8. Munca suplimentară, munca în zilele de repaus săptămînal și munca pe timp de noapte prestate de către salariații cu dizabilități severe și accentuate se permit doar cu consimțământul acestora, dacă aceste activități nu le sunt contraindicate conform certificatului medical.

CAPITOLUL VIII GARANȚII DE ACTIVITATE ALE ORGANELOR SINDICALE

8.1. Angajatorul se obligă să respecte drepturile organelor sindicale, prevăzute de legislație și de actele internaționale.

8.2. Pentru realizarea drepturilor și obligațiilor sindicale, membrilor organelor sindicale electiv, neeliberați de la locul de muncă de bază, li se acordă timp liber în timpul programului de muncă, cu durata stabilită în contractul colectiv de muncă, dar nu mai puțin de 4 ore de lucru pe săptămîină.

8.3. Salariații care participă la învățămîntul sindical, la adunările sindicale, la seminare, la conferințe și congrese organizate de sindicate, pe durata acestor participări la aceste activități, sunt eliberați de la locul de muncă de bază, cu menținerea salariului mediu.

8.4. Angajatorii, de comun acord cu organul sindical, vor prevedea anual în planul de afaceri sau în devizul de cheltuieli mijloace în mărime de cel puțin 0,15% din fondul de salarizare pentru utilizarea lor în scopurile stabilite în contractele colective de muncă.

8.5. Angajatorul va acorda gratuit organului sindical din unitate încăperi cu tot inventarul necesar, asigurînd condițiile și serviciile necesare activității acestuia.

- 8.6. Angajatorul va oferi organului sindical, potrivit contractului colectiv de muncă, mijloace de transport, de telecomunicații și informaționale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare.
- 8.7. Angajatorul efectuează fără plată colectarea cotizațiilor de membru de sindicat și le transferă lunar pe contul de decontare al comitetului sindical din unitate și FSCRE. Reținerea și colectarea cotizațiilor de membru de sindicat se efectuează în baza cererii scrise a membrului de sindicat. Angajatorul nu este în drept să rețină transferarea cotizațiilor sindicale sau să le utilizeze în alte scopuri.
- 8.8. Salariaților ale căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții electivă în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia – un alt loc de muncă (funcție) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă unitate.
- 8.9. În cazul în care acordarea locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent este imposibilă din cauza lichidării unității, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul achită persoanelor indicate o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii medii lunare.
- 8.10. Angajatorul nu poate aplica salariaților, aleși în comitetul sindical și neeliberați de la locul de muncă de bază, sancțiuni disciplinare fără consultarea prealabilă, scrisă, a comitetului sindical.
- 8.11. Președinții comitetelor sindicale și organizatorii sindicali nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare fără consultarea prealabilă scrisă a Biroului Executiv al FSCRE.

CAPITOLUL IX SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

- 9.1. Angajatorul asigură securitatea și sănătatea salariaților la locul de muncă, inclusiv condițiile sanitaro-igienice la locul de muncă al salariaților, conform cerințelor legislației. Cheltuielile aferente realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă sînt finanțate integral din mijloacele financiare a unității.
- 9.2. Angajatorul informează salariații și organul sindical despre riscurile profesionale, activitățile și măsurile de protecție și prevenire atît la nivelul general al unității, cît și specifice postului de muncă și muncii exercitate de către salariat.
- 9.3. Inspecția Muncii a Sindicatelor, care își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile legislației și regulamentului, exercită controlul asupra respectării legislației muncii și a altor acte normative în domeniul muncii în toate unitățile, unde sunt organizații membre ale FSCRE.
- 9.4. La cererea salariaților sau organelor sindicale, angajatorii poate efectua asigurarea facultativă de sănătate pentru cazurile de producere a accidentelor la locul de muncă. Lista persoanelor asigurate se elaborează și se prezintă asiguratorului conform legislației.
- 9.5. Pentru realizarea prevederilor legale la nivelul unității se constituie în baza principiului de paritate comitetul pentru securitate și sănătate în muncă (Comitetul SSM), format din reprezentanți ai angajatorului și ai salariaților.
- 9.6. Activitatea, atribuțiile, drepturile și obligațiile membrilor Comitetului SSM se stabilesc conform legislației.
- 9.7. Angajatorul acordă fiecărui reprezentant al salariaților în Comitetul SSM, timp necesar exercitării atribuțiilor de membru în Comitetul SSM. Timpul destinat acestei activități va fi considerat timp de muncă.
- 9.8. Angajatorul consultă Comitetul SSM în aspecte privind:
- a) acțiunile care ar putea afecta securitatea și sănătatea în muncă a salariaților unității;
 - b) condițiile de activitate la unitate a comitetului pentru securitate și sănătate în muncă;
 - c) modificarea condițiilor de muncă la unitate cu impact asupra securității și sănătății în muncă;
 - d) necesitatea instituirii la unitate a unor condiții de securitate și sănătate în muncă suplimentare;
 - e) planificarea și organizarea instruirii periodice și suplimentare în domeniul securității și sănătății în muncă;
 - f) alte aspecte cu privire la securitatea și sănătatea în muncă la unitate.

- 9.9. Angajatorul asigură instruirea salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă din mijloacele financiare ale unității.
- 9.10. Angajatorii amenajează locurile de muncă ținând seama de prezența în unitate a grupurilor sensibile la riscuri specifice (femei gravide, lehuze, femei care alăptează, persoane cu capacități funcționale limitate).
- 9.11. Angajatorul asigură distribuirea cu titlu gratuit către salariați a echipamentului individual de protecție și a altor dispozitive de protecție, materiale igienice sanitare și alimentație de protecție, stabilite de legislație, conform listei ocupațiilor beneficiare, stabilite prin contractele colective de muncă. Normele de distribuire cu titlu gratuit către salariați a echipamentului individual de protecție și a altor dispozitive de protecție, materiale igienice sanitare și alimentație de protecție și lista ocupațiilor beneficiare se stabilesc prin contractele colective de muncă.
- 9.12. Angajatorul are obligații specifice în domeniul securității și sănătății în muncă cu referire la salariații care prestează munca la distanță, prevăzute de legislație.
- 9.13. La desfășurarea lucrărilor de exploatare a sistemelor de alimentare cu gaze se admit persoanele care au atins vârsta de 18 ani, sunt instruite și atestate corespunzător, care dețin permis de exercitare și nu au contraindicații medicale pentru efectuarea lucrărilor respective.
- 9.14. Angajatorul asigură organizarea examenelor medicale gratuite ale salariaților unității, conform periodicității stabilite de legislație. În timpul examinării medicale, salariaților li se garantează menținerea locului de muncă (funcției) și a salariului mediu.
- 9.15. Refuzul salariatului de a trece examenul medical reprezintă încălcarea disciplinei de muncă și atrage răspunderea prevăzută de legislație.
- 9.16. În cazul survenirii accidentelor de muncă grave, mortale sau accidentelor colective de muncă, angajatorul va informa imediat FSCRE.
- 9.17. Salariatului căruia i s-a evaluat procentul capacității de muncă păstrată ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, i se plătește, din contul unității care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională, pe lângă despăgubirea stabilită de lege, o indemnizație unică, luându-se ca bază salariul mediu lunar pe țară, pentru fiecare procent de pierdere a capacității de muncă, dar nu mai puțin de un salariu anual al accidentatului.
- 9.18. În caz de deces al salariatului în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, unitatea care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională, repară prejudiciul material persoanelor care au dreptul la aceasta, în modul și în mărimea stabilită de lege și suplimentar, le achită, din contul mijloacelor proprii, o indemnizație unică, luându-se ca bază salariul mediu anual al celui decedat, înmulțit la numărul anilor compleți pe care acesta nu i-a trăit până la vârsta de 62 de ani, dar nu mai puțin de 10 salarii medii anuale.

CAPITOLUL X DISPOZIȚII FINALE

- 10.1. Părțile poartă răspundere pentru îndeplinirea obligațiilor asumate, iar în cazul încălcării prevederilor prezentei Convenții, fiecare din părți are dreptul de a cere convocarea comisiei de conciliere pentru soluționarea situației de conflict.
- 10.2. Litigiile în legătură cu negocierea, exercitarea, modificarea, suspendarea sau încetarea Convenției se soluționează potrivit prevederilor legislației cu privire la soluționarea conflictelor colective de muncă.
- 10.3. Monitorizarea respectării și executării prevederilor prezentei Convenții revine părților.
- 10.4. Prezenta Convenție intră în vigoare la **05.05.2022** și este valabilă până la **05.05.2026**.
- 10.5. Pe durata acțiunii Convenției, părțile pot modifica și/sau completa clauzele Convenției, în conformitate cu prevederile legislației.
- 10.6. Cu cel puțin 30 de zile înaintea expirării termenului Convenției, părțile vor iniția consultări colective pentru a decide:
- a) semnarea acordului adițional privind prelungirea termenului de valabilitate al Convenției;
 - b) elaborarea Convenției în redacție nouă.

10.7. După expirarea termenului de valabilitate al prezentei Convenții, clauzele Convenției vor continua să producă efecte juridice pînă la intrarea în vigoare a acordului adițional privind prelungirea termenului de valabilitate al Convenției sau pînă la aprobarea Convenției în redacție nouă.

10.8. În termen de 7 zile calendaristice de la data semnării de către ambele părți, FSCRE va remite un exemplar al prezentei Convenții la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

SEMNATARI:

Președinta

Federației Sindicatelor
Lucrătorilor din Industria Chimică și
Resurse Energetice din Republica Moldova


Margareta Streslian

05 mai 2022



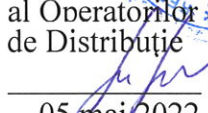
Președinte

al Consiliului de Administrație
Societatea pe Acțiuni Moldo-Rusă
„Moldovagaz”


Vadim Ceban

05 mai 2022

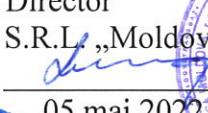
Reprezentant
al Operatorilor Sistemelor
de Distribuție


Ruslan Saca

05 mai 2022

Director

S.R.L. „Moldovatransgaz”


Iurie Dolghier

05 mai 2022



Director

S.R.L. „Flacăra Albastră”

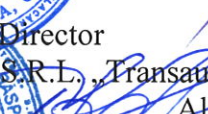

Mihail Mocan

05 mai 2022



Director

S.R.L. „Transautogaz”


Alexandr Chiseev

05 mai 2022



Lista Operatorilor Sistemelor de Distribuție

1. S.R.L. „Chișinău-gaz”
2. S.R.L. „Ialoveni-gaz”
3. S.R.L. „Bălți- gaz”
4. S.R.L. „Edineț-gaz”
5. S.R.L. „Florești-gaz”
6. S.R.L. „Orhei-gaz”
7. S.R.L. „Cimișlia-gaz”
8. S.R.L. „Ștefan-Vodă-gaz”
9. S.R.L. „Gagauz-gaz”
10. S.R.L. „Cahul-gaz”
11. S.R.L. „Ungheni-gaz”
12. S.R.L. „Taraclia-gaz”

Președinta

Federației Sindicatelor
Lucrătorilor din Industria Chimică și
Resurse Energetice din Republica Moldova

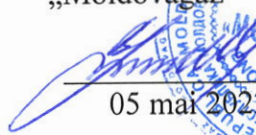

Margareta Streslian

05 mai 2022



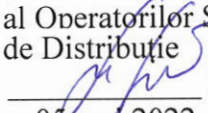
Președinte

al Consiliului de Administrație
Societatea pe Acțiuni Moldo-Rusă
„Moldovagaz”


Vadim Ceban

05 mai 2022

Reprezentant
al Operatorilor Sistemelor
de Distribuție


Ruslan Saca

05 mai 2022

Director
S.R.L. „Moldovatransgaz”
Iurie Dolghier

05 mai 2022



Director
S.R.L. „Flacăra Albastră”
Mihail Mocan

05 mai 2022



Director
S.R.L. „Transautogaz”
Alexandr Chiseev

05 mai 2022



**Anexa nr. 2 la Convenția Colectivă
(nivel ramural) pentru anii 2022-2026**

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

Numărul grupeii de bază sau codul ocupației	Denumirea grupeii de bază sau a ocupației
313907	Maistru în alte ramuri
312105	Maistru exploatarea utilajului la întreprinderile de gaz
214107	Dispecer în industrie și producție
215109	Dispecer în întreprinderile de rețele
214114	Inginer tehnolog/ingineră tehnologă în industrie și producție
132152	Tehnolog-șef/tehnologă-șefă
251208	Programator-analist/programatoare-analistă
252104	Specialist/specialistă integrare date
311709	Tehnician/tehniciană în exploatarea utilajului la întreprinderile de gaze
313405	Mașinist/mașinistă la compresoare tehnologice
432204	Operator/operatoare la serviciu de dispecerat
818926	Operator/operatoare la stația de distribuire a gazelor
712616	Lăcătuș în serviciul de dispecerat și intervenție tehnică gaze
832201	Conducător/conducătoare auto (șofer)
962908	Paznic/paznică

Președinta

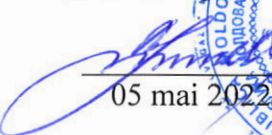
Federației Sindicatelor
Lucrătorilor din Industria Chimică și
Resurse Energetice din Republica Moldova


Margareta Strestian
05 mai 2022



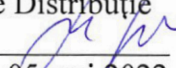
Președinte

al Consiliului de Administrație
Societatea pe Acțiuni Moldo-Rusă
„Moldovagaz”


Vadim Ceban
05 mai 2022



Reprezentant
al Operatorilor Sistemelor
de Distribuție


Ruslan Saca
05 mai 2022

Director
S.R.L. „Moldova Transgaz”
Iurie Dolghier

05 mai 2022



Director
S.R.L. „Flacăra Albastră”
Mihail Mocan

05 mai 2022



Director
S.R.L. „Transautogaz”
Alexandr Chiseev

05 mai 2022

