

CONVENȚIE COLECTIVĂ la nivelul ramurii energetice a economiei naționale din Republica Moldova pentru anii 2025-2030

Ministerul Energiei al Republicii Moldova, organul central de specialitate al administrației publice în domeniul energiei și

Federația Sindicală „Sindenergo” a Lucrătorilor din Energetica Republicii Moldova, care reprezintă salariații întreprinderilor din ramura energetică (în continuare „PĂRȚI”),

în temeiul drepturilor garantate de Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994, Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV/2003, Legea sindicatelor nr. 1129-XIV/2000, Convenția OIM nr. 98/1949 privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negociere colectivă, Legea salarizării nr. 847/2002, Hotărârea Guvernului nr. 743/2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară, Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, Convențiile colective de nivel național și alte acte normative naționale și internaționale la care Republica Moldova este parte,

stabilind principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social economice legate nemijlocit de acestea,

în scopul apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice, de muncă și sociale, colective și individuale ale salariaților din sectoarele electroenergetic și termoeenergetic,

încheie prezenta Convenție colectivă la nivelul sectoarelor electroenergetic și termoeenergetic din ramura energetică a economiei naționale din Republica Moldova (în continuare „Convenție”).

Capitolul I Dispoziții generale

1. Părțile sunt egale în drepturi la negocierea, încheierea și modificarea clauzelor convenției și recunosc obligativitatea nivelului minim al drepturilor și garanțiilor de muncă pentru salariați, stabilite de Codul Muncii al Republicii Moldova și de alte acte normative, ce conțin norme ale dreptului muncii, iar prezenta Convenție stabilește drepturi și garanții de muncă suplimentare la cele prevăzute în punctele sus-menționate.

2. Dacă prin tratatele, convențiile, acordurile sau alte acte internaționale la care Republica Moldova este parte sunt stabilite alte prevederi, decât cele cuprinse în prezenta Convenție, prioritate au reglementările internaționale.

3. Prezenta Convenție este obligatorie pentru aplicare în unitățile sectoarelor electroenergetic și termoeenergetic în cadrul cărora sunt organizații sindicale membre ale Federației Sindicale „Sindenergo” a Lucrătorilor din Energetica Republicii Moldova (în continuare FS „Sindenergo”) (Anexa nr. 1).

4. Sub incidența prezentei Convenții cad salariații - membri de sindicat, angajați ai unităților din sectoarele electroenergetic și termoeenergetic și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor (Federația Sindicală „Sindenergo” a Lucrătorilor din Energetica Republicii Moldova și Ministerul Energiei al Republicii Moldova) să participe la negocierile colective, să elaboreze și să

încheie convenția colectivă în numele lor, precum și salariații și angajatorii care au aderat la convenție după încheierea acesteia.

5. Salariații care nu sunt membri de sindicat vor beneficia de garanțiile stipulate în prezenta Convenție, la cerere, cu condiția achitării lunare, la contul de decontare a organului sindical al unității, a unei contribuții financiare echivalente cu cotizația achitată de membrii de sindicat din unitatea respectivă, în modul stabilit de prevederile art. 390, alin. 5 Codul Muncii al Republicii Moldova.

6. Prezenta Convenție stă la baza încheierii contractelor colective de muncă la nivel de unitate și a contractelor individuale de muncă.

7. Contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă pot stabili pentru salariați drepturi și garanții de muncă suplimentare, mai avantajoase decât cele prevăzute de prezenta convenție și de alte acte normative.

8. Clauzele contractelor colective de muncă, contractelor individuale de muncă, actelor juridice emise de autoritățile administrației publice sau de angajatori, care înrăutățesc situația salariaților în comparație cu legislația muncii, sunt nule și nu produc efecte juridice.

9. De dreptul de a iniția și de a participa la negocieri colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea convenției sau contractelor colective de muncă beneficiază atât reprezentanții salariaților, cât și reprezentanții angajatorilor.

10. Termenele, locul și modul de desfășurare a negocierilor colective se stabilesc de reprezentanții părților care participă la negocierile respective.

11. Persoanele care participă la negocierile colective, la elaborarea proiectului contractului colectiv de muncă sau al convenției colective se eliberează de la munca de bază, cu menținerea salariului mediu pe termenul stabilit prin acordul părților, de cel mult 3 luni.

12. Cheltuielile legate de participarea la negocierile colective a reprezentanților Părților se compensează de către Părți. Munca experților, specialiștilor și mediatorilor este retribuită de Partea care îi invită.

13. În cadrul negocierilor colective privind elaborarea, încheierea, modificarea convenției colective și contractelor colective de muncă, Părțile se obligă să respecte principiile legalității, parității reprezentării părților, încrederii mutuale între părți, priorității metodelor și procedurilor de conciliere și consultări, renunțării la acțiuni unilaterale care încalcă înțelegerile, informării reciproce despre schimbările de situație și executării obligatorii a convenției și a contractelor colective de muncă.

14. Angajatorii sunt obligați să respecte clauzele prezentei Convenții și ale contractelor colective de muncă, să asigure salariaților condiții de muncă corespunzătoare cerințelor de securitate și sănătate în muncă, să asigure respectarea demnității în muncă a salariaților și o plată egală pentru muncă de valoare egală, să poarte negocieri colective și să încheie contracte

colective de muncă, precum și să furnizeze reprezentanților salariaților informații complete și veridice necesare în scopul negocierii contractelor colective de muncă.

15. Conținutul Convenției colective la nivelul ramurii energetice a economiei naționale din Republica Moldova, precum și a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate, urmează a fi adus la cunoștința salariaților printr-un anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității (inclusiv la fiecare din filialele sau reprezentanțele unității), precum și pe pagina web a acesteia.

Capitolul II

Contractele colective de muncă

16. Contractul colectiv de muncă reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitățile sectoarelor electroenergetic și termoelectric și este încheiat în formă scrisă între salariați și angajator, prin intermediul reprezentanților acestora.

17. Contractul colectiv de muncă prevede angajamentele angajatorului și salariaților privind:

- a) formele și cuantumul retribuirii muncii;
- b) plata indemnizațiilor și compensațiilor;
- c) mecanismul de reglementare a retribuirii muncii, ținându-se cont de nivelul inflației și de atingerea indicilor economici prevăzuți de contractul colectiv de muncă;
- d) timpul de muncă și cel de odihnă, precum și chestiunile ce țin de modul acordării și de durata concediilor;
- e) îmbunătățirea condițiilor de muncă și a protecției muncii salariaților, inclusiv a persoanelor cu dizabilități;
- f) respectarea intereselor salariaților în cazul privatizării unității și a fondului locativ aflat la balanța acesteia;
- g) securitatea ecologică și ocrotirea sănătății salariaților în procesul de producție;
- h) garanțiile și înlesnirile pentru salariații care îmbină activitatea de muncă cu studiile;
- i) recuperarea sănătății, odihna salariaților și a membrilor familiilor lor;
- j) controlul executării clauzelor contractului colectiv de muncă, procedura de modificare și completare a acestuia;
- k) asigurarea condițiilor de activitate pentru reprezentanții salariaților;
- l) răspunderea părților;
- m) renunțarea la grevă în cazul îndeplinirii clauzelor contractului colectiv de muncă;
- n) alte angajamente determinate de părțile semnatare.

18. În contractul colectiv de muncă pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru salariați, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective.

19. Contractul colectiv de muncă intră în vigoare din momentul semnării de către părțile semnatare sau de la data stabilită în contract. Un exemplar al contractului colectiv de muncă se remite de către una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la inspecția teritorială de muncă.

20. Durata contractului colectiv de muncă se stabilește de către părți și nu poate fi mai mică de trei ani.

21. În cazul schimbării tipului de proprietate al unității sau a proprietarului acesteia, contractul colectiv de muncă continuă să-și producă efectele până la data expirării sale sau a intrării în vigoare a unui alt contract colectiv de muncă.

22. Sub incidența contractului colectiv de muncă încheiat pe unitate în ansamblu cad salariații unității, ai filialelor și ai reprezentanțelor acesteia, care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie contractul colectiv de muncă în numele lor.

23. Orice modificare sau completare a contractului colectiv de muncă urmează a fi adusă la cunoștința salariaților unității de către angajator în termen de 5 zile lucrătoare de la data operării, în condițiile prevăzute de Codul Muncii al Republicii Moldova.

Capitolul III

Contractele individuale de muncă

24. Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i achite la timp și integral salariul, precum și să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de legislația muncii, de prezenta convenție și de contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

25. În cadrul raporturilor de muncă acționează principiul egalității în drepturi a tuturor salariaților. Orice discriminare, directă sau indirectă, a salariatului pe criterii de sex, vârstă, rasă, culoare a pielii, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, domiciliu, dizabilitate, infectare cu HIV/SIDA, apartenență sau activitate sindicală, precum și pe alte criterii nelegate de calitățile sale profesionale, este interzisă.

26. La încheierea contractelor individuale de muncă cu persoanele care se angajează în câmpul muncii se recomandă utilizarea modelului Contractului individual de muncă aprobat prin convenția colectivă (nivel național) nr. 4/2005.

27. Se interzice stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de prezenta convenție și de contractul colectiv de muncă.

28. Salariatul nu poate renunța la drepturile sale, recunoscute prin art. 9 din Codul Muncii al Republicii Moldova, iar orice înțelegere prin care se urmărește renunțarea salariatului la drepturile sale de muncă sau limitarea acestora este nulă.

29. În afara clauzelor prevăzute la art. 49 din Codul Muncii al Republicii Moldova, părțile pot negocia și include în contractul individual de muncă clauze specifice, care nu contravin legislației în vigoare.

30. Angajatorul nu este în drept să ceară salariatului prestarea unei munci care nu este stipulată în contractul individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de Codul Muncii al Republicii Moldova.

31. Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată.

32. Contractul individual de muncă poate fi încheiat și pe o durată determinată, ce nu depășește 5 ani, în condițiile prevăzute de Codul Muncii al Republicii Moldova. Temeiul legal al încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată se indică în contract.

33. Nu se admite tratamentul mai puțin favorabil al salariaților angajați pe o durată determinată în raport cu salariații pe termen nedeterminat care prestează o muncă echivalentă la aceeași unitate, dacă un asemenea tratament se bazează exclusiv pe durata raportului de muncă și nu are o justificare obiectivă.

34. Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat și angajator și se semnează de către părți:

- a) fie cu semnătură olografă – în două exemplare, dintre care un exemplar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator;
- b) fie cu semnătură electronică avansată calificată – în cazul în care părțile contractului individual de muncă au convenit încheierea acestuia prin schimb de documente electronice.

35. Se interzice angajatorilor să ceară de la persoanele care se angajează alte documente decât:

- a) buletinul de identitate sau un alt act de identitate;
- b) diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială – pentru profesiile care cer cunoștințe sau calități speciale;
- c) certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislația în vigoare;
- d) declarația pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activității la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art. 6, alin. 2 din Legea nr. 325/2013 privind evaluarea integrității instituționale, cu excepția cazurilor când persoana se încadrează în câmpul muncii pentru prima dată.

36. Contractul individual de muncă poate fi modificat printr-un acord suplimentar semnat de părți, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate. Acordul suplimentar este parte integrantă a contractului individual de muncă.

37. Șomajul tehnic poate fi instituit la întreprindere de către angajator pentru motive economice obiective, ca urmare a declarării stării de urgență, de asediu și de război sau ca urmare a restricțiilor impuse în starea de urgență în sănătate publică. Durata șomajului tehnic nu poate depăși 4 luni în decursul unui an calendaristic.

38. În perioada șomajului tehnic, salariații beneficiază lunar de o indemnizație în mărime de cel puțin 2/3 din salariul lor de bază, cu excepția cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă conform art. 77, lit. (c) din Codul Muncii al RM.

39. Pe durata șomajului tehnic, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând dreptul să dispună reluarea activității, iar salariatul este obligat să nu părăsească localitatea, să aibă telefonul deschis și să revină la îndeplinirea atribuțiilor de serviciu la prima cerință a angajatorului.

40. Staționarea se instituie în caz de imposibilitate temporară a continuării activității de producție de către unitate, de către o subdiviziune (subdiviziuni) interioară a acesteia, de către un salariat sau un grup de salariați. Temeiurile instituirii staționării, precum și modalitatea de retribuire a timpului de staționare, sunt expres prevăzute de art. 80¹ Codul Muncii al RM.

41. Modul de înregistrare a șomajului tehnic sau staționării, precum și mărimea concretă a retribuițiilor se stabilesc, după caz, în contractul colectiv și/sau în cel individual de muncă ori în regulamentul intern al unității.

42. Suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă se admite doar cu respectarea condițiilor prevăzute de Codul Muncii al RM.

43. Munca la distanță poate fi prestată doar în baza unui contract individual de muncă sau unui acord suplimentar la contractul existent, în corespundere cu prevederile Capitolului IX¹ al Codului Muncii al RM, care trebuie să conțină clauze privind:

- a) condițiile de prestare a muncii la distanță;
- b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului și privind modalitatea de realizare a controlului;
- c) modalitatea de evidență a orelor de muncă prestate de salariatul cu munca la distanță;
- d) condițiile privind suportarea cheltuielilor aferente activității în regim de muncă la distanță;
- e) alte condiții convenite de părți.

44. Reorganizarea unității, schimbarea tipului de proprietate sau a proprietarului acesteia nu constituie temeiuri de încetare a contractului individual de muncă. În asemenea cazuri, concedierea salariaților poate avea loc doar ca urmare a reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate, cu respectarea întocmai a prevederilor Codului Muncii al RM.

45. În cazul în care la unitate sunt preconizate măsuri care presupun concedieri colective, angajatorul este obligat, cu cel puțin 3 luni înainte, să notifice despre acest lucru Consiliul Federației Sindicale „Sindenergo” a Lucrătorilor din Energetica Republicii Moldova, prezentând lista locurilor de muncă (funcțiilor) care urmează a fi reduse.

46. Concedierile colective sunt concedierile efectuate de angajator din unul sau din mai multe motive neimputabile salariatului, dacă, într-o perioadă de 30 de zile, numărul concedierilor constituie:

- a) cel puțin 10 salariați 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 de salariați în unitățile în care sunt încadrați 300 și mai mulți salariați.

47. În cazul concedierii în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal în legătură cu schimbarea proprietarului unității, salariaților – membri de sindicat, care au mai puțin de un an până la atingerea vârstei de pensionare, li se plătește lunar, până la atingerea vârstei de pensionare, o indemnizație din mijloacele unității echivalentă cu 70% din salariul mediu al salariatului supus concedierii.

Capitolul IV **Timpul de muncă și timpul de odihnă**

48. Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități constituie 40 de ore pe săptămână. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

49. Tipul săptămânii de lucru, regimul de muncă – durata programului de muncă (al schimbului), timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare – se stabilesc prin regulamentul intern al unității și prin contractul colectiv și/sau prin contractele individuale de muncă.

50. În situații excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, în temeiul deciziei autorității competente de gestionarea stării respective, întreprinderile din sectoarele electroenergetic și termoeenergetic pot prevedea pentru unele categorii de salariați o altă durată a timpului de muncă.

51. Pentru profesiile specificate în anexa la Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 09.07.2004, se permite stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.

52. Durata normală a timpului de muncă include:

- pregătirea locului de muncă pentru începerea activității;
- îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- 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;
- timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității;
- timpul aflării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă;
- timpul deplasării de la sediul angajatorului până la locul de executare a lucrărilor și înapoi;
- timpul destinat igienei personale în cazul muncilor insalubre, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă;
- timpul destinat îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului individual de protecție, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă.

53. În cazurile când salariaților nu li se poate asigura revenirea zilnică de la locul de muncă situat în afara localității la locul permanent de trai, se permite, cu acordul acestora, munca în tură continuă cu evidența globală a timpului de muncă. Timpul de muncă și de odihnă în perioada acestei evidențe este reglementat prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de

angajator în comun cu organul sindical și se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de aplicarea lui.

54. Contractele colective de muncă ale unităților pot prevedea și alte perioade de timp care se includ în durata normală a timpului de muncă.

55. Angajatorul este obligat să acorde femeilor însărcinate timp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă.

56. Durata zilei de muncă din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare se reduce cu două ore pentru toți salariații, cu excepția celor cărora li s-a stabilit durata redusă a timpului de muncă sau ziua de muncă parțială.

57. Pentru profesiile și/sau specialitățile care nu permit reducerea duratei zilei de muncă din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare, orele de muncă care nu pot fi reduse se consideră muncă suplimentară.

58. Atragerea la muncă suplimentară a salariatului se admite doar în cazurile și condițiile expres prevăzute de Codul Muncii al RM.

59. Salariații beneficiază de pauză de masă de cel puțin 30 de minute, repaus zilnic, repaus săptămânal și pauze suplimentare.

60. Durata pauzei de masă, repausului zilnic, săptămânal și a pauzelor suplimentare și momentul acordării acestora se stabilesc în regulamentul intern al unității, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă.

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

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

63. Programarea concediilor de odihnă anuale se face de angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților, cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic.

64. Programarea concediilor de odihnă anuale este obligatorie atât pentru angajator, cât și pentru salariat.

65. Pentru perioada concediului de odihnă anual, salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu care nu poate fi mai mică decât mărimea salariului mediu pentru perioada respectivă și care se plătește cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu.

66. În funcție de vechimea în muncă, la plecarea în concediul anual de odihnă, salariaților – membri de sindicat, care activează în ramură cel puțin șase luni, li se acordă un adaos suplimentar cu caracter de stimulare, în raport procentual față de salariul de funcție, modul și mărimea căruia se stabilește în contractele colective de muncă la nivel de unitate, după cum urmează:

- de la 6 luni la 1 an - 30%;
- de la 1 an la 3 ani - 40%;
- de la 3 la 5 ani - 60%;
- de la 5 la 10 ani - 80%;
- peste 10 ani - 100%.

Adaosul suplimentar cu caracter de stimulare se va achita la momentul acordării integrale a concediului de odihnă sau a ultimei părți a lui.

67. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru ca salariații să folosească concediile de odihnă în fiecare an calendaristic. Este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual timp de 2 ani consecutivi, precum și înlocuirea concediului de odihnă anual nefolosit printr-o compensație în bani.

68. Concediile de odihnă anuale suplimentare plătite se acordă salariaților în temeiul art. 121 din Codul Muncii al RM și se alipesc la concediul de odihnă anual de bază.

69. Salariații care lucrează în condiții nefavorabile beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit. Lista lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții nefavorabile, precum și durata concretă a concediului suplimentar plătit se stabilește prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, proporțional timpului efectiv lucrat în condiții nefavorabile, dar nu poate fi mai mic de 4 zile calendaristice.

70. Concediul de odihnă anual suplimentar plătit pentru vechime în muncă în ramură se acordă salariaților – membri de sindicat, după cum urmează:

- pentru stagiu de la 1 la 3 ani - 1 zi calendaristică;
- pentru stagiu de la 3 la 10 ani - 2 zile calendaristice;
- pentru stagiu mai mult de 10 ani - 3 zile calendaristice.

71. Pentru munca în schimburi salariaților li se acordă 2 zile de concediu de odihnă anual suplimentar plătit.

72. Concediile de odihnă anuale suplimentare plătite pentru muncă care implică eforturi psiho-emoționale sporite, cu durata de până la 7 zile calendaristice, se acordă personalului de conducere și de specialitate, precum și președintelui organului sindical al întreprinderii și a comitetului sindical de secție. Lista funcțiilor care implică eforturi psiho-emoționale sporite, precum și durata concretă a concediului suplimentar plătit se stabilește prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate, în temeiul art. 121, alin. (5) din Codul Muncii al Republicii Moldova și art. 9 din Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 09.07.2004.

73. La prezentarea actelor confirmative, salariații beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare, acordat strict în momentul survenirii evenimentului (care nu poate fi transferat în altă perioadă), în următoarele cazuri:

- ziua de naștere a salariatului - 1 zi;
- căsătoria salariatului - 4 zile;
- căsătoria unui copil al salariatului - 3 zile;
- înfierea copilului - 3 zile;
- decesul părinților, socrilor, soțului (soției), copilului - 3 zile;
- decesul fratelui/surorii; bunicului/bunicii - 1 zi;
- părinților care au copii în clasele I și II - 1 zi la începutul anului școlar și 1 zi la sfârșitul anului școlar;
- părinților care au copii în clasele IV, IX și XII - 1 zi la sfârșitul anului școlar;
- încorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei - 1 zi;
- la cererea salariaților, pentru asistență medicală – 1 zi în semestru;
- când salariatul nu a beneficiat de concediul medical în perioada anului precedent – 3 zile;
- participanților la conflictul armat pentru apărarea independenței și integrității teritoriale a Republicii Moldova din Transnistria - 1 zi (02 martie, Ziua Memoriei și Recunoștinței);
- participanților în acțiunile de luptă din Afganistan – 1 zi (15 februarie, Ziua comemorării celor căzuți în războiul din Afganistan);
- participanților la lichidarea consecințelor catastrofei de la Cernobîl – 1 zi (26 aprilie, Ziua internațională de reamintire a dezastrului de la Cernobîl).

74. Unuia dintre părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 5 zile calendaristice.

75. Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la:

- un concediu paternal cu o durată de 3 zile calendaristice, cu menținerea salariului mediu (art. 11¹ din Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 09.07.2004);
- un concediu paternal cu o durată de 15 zile calendaristice, cu achitarea din bugetul asigurărilor sociale de stat a unei indemnizații paternale (art. 124¹ din Codul Muncii al Republicii Moldova);

Concediile paternale se acordă în primele 12 luni de la nașterea copilului, în baza unei cereri scrise a salariatului, la care se anexează certificatul de naștere a copilului.

Capitolul V

Salarizarea și normarea muncii

76. Retribuirea muncii salariaților din întreprinderile sectoarelor electroenergetic și termoeenergetic se efectuează în conformitate cu Codul Muncii al Republicii Moldova, Legea salarizării nr. 847/2002, Hotărârea Guvernului nr. 743/ 2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară, alte acte normative privind salarizarea, prezenta Convenție și contractele colective de muncă la nivel de unitate.

77. Salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.

78. Salariul include:

- salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției);
- salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază, alte plăți garantate și premii curente, care se stabilesc în conformitate cu rezultatele obținute, condițiile de muncă concrete, vechimea în muncă);
- alte plăți de stimulare și compensare (recompensele conform rezultatelor activității anuale, premiile potrivit sistemelor și regulamentelor speciale, plățile de compensare, precum și alte plăți neprevăzute de legislație care nu contravin acesteia).

79. Formele și condițiile de salarizare, precum și mărimea salariilor în întreprinderile sectoarelor electroenergetic și termoelectric, se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale între angajator și salariați sau reprezentanții acestora, în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorilor, și se fixează în contractele colective și în cele individuale de muncă.

80. Munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare este retribuită după cum urmează:

- a) salariaților care lucrează în acord - cel puțin în mărime dublă a tarifului în acord;
- b) salariaților a 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;
- c) 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.

81. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) servește drept bază pentru stabilirea în contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă a salariilor tarifare și salariilor funcției concrete.

82. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare (categoria I de salarizare) în unitățile sectorului electroenergetic și termoelectric se stabilește în mărime egală cu salariul minim pe țară, stabilit în conformitate cu art. 3 al Legii nr. 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim, cu aplicarea coeficientului de complexitate al ramurii.

83. Quantumul salariului tarifar pentru categoria I de calificare, prevăzut în pct. 82, se recalculează anual de către angajator, în funcție de modificarea salariului minim pe țară.

84. Coeficientul de complexitate al ramurii, aplicat la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (categoria I de salarizare), este de 1,35, conform Anexei nr. 3 la Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 743/2002.

85. La stabilirea salariilor tarifare/de funcție ale personalului din întreprinderile sectoarelor electroenergetic și termoelectric, se vor aplica coeficienți tarifari și intervalul pentru stabilirea salariilor tarifare/de funcție, prevăzuți în Anexa nr. 1 și, respectiv, Anexa nr. 4 din Hotărârea Guvernului nr. 743/2002 cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară.

86. Sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se plătește salariaților pentru durata reală a muncii prestate în asemenea condiții. Listele lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare se întocmesc în rezultatul atestării locurilor de muncă și evaluării stării reale a condițiilor de muncă și se anexează la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

87. În funcție de rezultatele atestării locurilor de muncă, se stabilesc următoarele sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile:

Tipul lucrărilor	Numărul de puncte în funcție cu gradul de nocivitate a factorilor și de greutate a lucrărilor, stabilite în conformitate cu Hotărârea Guvernului nr. 1335/2002	Mărimea minimă a sporului în procente, din salariul minim
Cu condiții grele și vătămătoare	0,5 – 2,0	10%
	2,1 – 4,0	15%
	4,1 – 6,0	20%
Cu condiții deosebit de grele și deosebit de vătămătoare	6,1 – 8,0	25%
	8,1 - 10	30%
	mai mult de 10,0	35%

88. Sporul pentru vechime în muncă se achită lunar salariaților întreprinderilor din sectoarele electroenergetic și termoelectric și se calculează în procente față de salariul de bază, ținându-se cont de stagiul de muncă în domeniul energetic, după cum urmează:

- de la 1 la 2 ani - 5%;
- de la 2 la 5 ani - 10%;
- de la 5 la 10 ani - 15%;
- de la 10 la 15 ani - 20%;
- de la 15 la 20 ani - 25%;
- de la 20 la 25 ani - 30%;
- de la 25 la 30 ani - 35%;
- peste 30 ani - 40%.

89. În stagiul de muncă ce acordă dreptul de a primi sporul lunar pentru vechimea în muncă în sectoarele electroenergetic și termoelectric se include perioada de ucenicie în întreprinderile acestor sectoare, dacă angajarea în câmpul muncii a avut loc în termen de o lună de la expirarea termenului contractului de ucenicie.

90. Sporul pentru munca prestată în program de noapte (între orele 22:00 - 06:00) se stabilește în mărime de 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului.

91. Sporul pentru înaltă competență profesională, complexitate și intensitate a muncii, poate fi stabilit în contractele colective sau individuale de muncă în mărime de până la **30%** din salariul de bază, în funcție de performanțele unității și de rezultatele evaluării performanțelor individuale ale salariaților.

Indicatorii de performanță a unității se stabilesc în regulamentul intern al unității, iar evaluarea performanței individuale a salariaților se va efectua în corespundere cu calificarea acestora, cu complexitatea, cantitatea și calitatea lucrului efectuat, în conformitate cu prevederile Capitolului III din Codul Muncii al Republicii Moldova.

92. Sporul pentru șoferi pentru clasele de calificare se stabilește în mărime de 25 % din salariul tarifar - șoferilor de clasa I și 10 % șoferilor de clasa II.

Șoferilor de autoturisme de serviciu se acordă spor pentru intensitatea muncii în mărime de până la 25 % din salariul tarifar.

Clasele de calificare pentru șoferi se acordă de către comisia de atestare constituită în baza Regulamentului privind modul de atribuire a claselor de calificare pentru șoferi, aprobat la nivelul fiecărei întreprinderi.

93. Sporul pentru extinderea zonelor de deservire sau sporirea volumului de lucrări executate se stabilește în funcție de volumul de lucru executat.

94. Sporul pentru conducerea brigăzii se acordă muncitorilor, care nu sunt scutiți de lucrul lor de bază, în mărime de:

- 15 % din salariul de bază, în cazul conducerii unei brigăzi cu un efectiv de până la 10 salariați,
- 25 % pentru conducerea unei brigăzi cu un efectiv de peste 10 salariați.

95. Sporul pentru cumularea de profesii (funcții) se stabilește de părțile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decât 50 la sută din salariul tarifar (salariul funcției) al profesiei (funcției) cumulate. Plata sporului pentru cumularea de profesii (funcții) se efectuează fără restricții, în limitele mijloacelor destinate retribuirii muncii.

96. Sporul pentru serviciu la domiciliu (consemnul la domiciliu) se stabilește în mărime de 25% din salariul tarifar (salariul funcției) salariaților pentru orele de aflare la domiciliu sub obligația de a nu părăsi localitatea, de a avea telefonul deschis și de a reveni, la prima cerință a angajatorului, la îndeplinirea atribuțiilor sale de serviciu.

97. Sporul în mărime de 20% din salariul tarifar (salariul funcției) se stabilește personalului flotant din întreprinderile sectoarelor electroenergetic și termoelectric, precum și celui aflat în deplasări de serviciu în raza sectoarelor deservite în permanență, dacă durata muncii în condiții flotante este de 12 și mai multe zile în lună și durata fiecărei deplasări depășește durata unei zile de lucru normale, iar dacă personalul se află în condițiile menționate mai puțin de 12 zile pe lună, cu condiția revenirii zilnice după efectuarea lucrărilor la locul permanent de muncă și de trai (în ambele cazuri), sporul va constitui 1,5% din salariul tarifar (salariul funcției), în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 362/1993.

98. Suplimentele plătite în mărimile prevăzute de Regulamentul asupra modului și mărimilor de recuperare a cheltuielilor de întreținere pentru personalul flotant din unitățile de telecomunicații, transport feroviar, fluvial, auto și cele de deservire a șoselelor, rețelelor electrice și de gaze, precum și a cheltuielilor de deplasare în raza sectoarelor deservite de acesta aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 362/1993, se aplică inclusiv sectorului termoelectric și nu se iau

în considerare la calcularea salariului mediu și la calcularea contribuțiilor de asigurări sociale de stat și sunt neimpozabile.

99. Salariații beneficiază de alocații individuale de hrană sub formă de tichete de masă, care se acordă în baza unui ordin semnat de conducătorul entității, pentru numărul de zile efectiv lucrate la locul de muncă de bază în luna precedentă celei de acordare a tichetelor, în limita resurselor financiare disponibile.

100. Sporul pentru mentorat (ucenicie) se acordă în baza unui Regulament aprobat la întreprindere și se stabilește în funcție de volumul și complexitatea muncii mentorului, însă acesta nu poate fi mai mic decât 10% din salariul de bază.

101. Personalul de conducere și specialiștii care dețin titlul științific de doctor habilitat sau doctor în științe în specialitatea ce corespunde obligațiilor funcției, beneficiază de sporuri lunare în cuantum de 10% din salariul de bază.

102. Salariații care activează în ramură nu mai puțin de 6 luni, beneficiază de un premiu unic cu caracter de stimulare de ziua profesională – Ziua Energeticianului, în mărime stabilită în contractele colective de muncă la nivel de unitate, dar nu mai mic de un salariu de funcție.

103. Angajatorii, după consultarea reprezentanților salariaților, sunt în drept să stabilească în contractele colective de muncă sau în actele normative la nivel de unitate alte adaosuri, sporuri, premii, ajutoare materiale, plăți de stimulare și compensare sau să majoreze cuantumul acestora în raport cu nivelul lor minim stabilit de legislația în vigoare și prezenta Convenție, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului.

104. Normarea muncii constituie normele de producție, de timp, de deservire, de personal care se stabilesc de către angajator pentru salariați în concordanță cu nivelul atins al tehnicii și tehnologiei, al organizării producției și a muncii, astfel încât să corespundă condițiilor concrete din unitate și să nu conducă la suprasolicitarea salariaților. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

105. Angajatorul asigură condițiile tehnice și organizatorice care au fost puse la baza elaborării normelor de muncă și crează condiții de muncă necesare îndeplinirii normelor de producție (de deservire). Aceste condiții sunt:

- a) starea bună a mașinilor, a mașinilor-unelte și a dispozitivelor;
- b) asigurarea la timp cu documentație tehnică;
- c) calitatea corespunzătoare a materialelor și instrumentelor necesare pentru prestarea muncii, precum și aprovizionarea la timp cu ele;
- d) alimentarea la timp a procesului de producție cu energie electrică, cu gaze și cu alte surse de energie;
- e) asigurarea protecției muncii și securității de producție.

106. Angajatorul ține, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii la domiciliu, muncii suplimentare, muncii prestate în zilele de repaus, în zilele de sărbătoare nelucrătoare, precum și evidența serviciului la domiciliu.

Capitolul VI

Securitatea și sănătatea în muncă

107. Organizarea securității și sănătății în muncă a salariaților din întreprinderile sectoarelor electroenergetic și termoelectric se efectuează în conformitate cu Codul Muncii al Republicii Moldova, Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/ 2008 și alte acte normative, care stabilesc principiile generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția lucrătorilor la locul de muncă, eliminarea factorilor de risc și de accidentare, informarea, consultarea, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților acestora.

108. Angajatorul asigură securitatea și sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată, ia măsurile necesare pentru prevenirea riscurilor profesionale, asigurarea informării și instruirii, precum și pentru asigurarea organizării și a mijloacelor necesare.

109. În vederea indentificării măsurilor privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, în unități se constituie comitete pentru securitate și sănătate în muncă, la inițiativa oricărei dintre părți, pe principiul de paritate, din reprezentanți ai angajatorului și reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă.

110. Angajatorul asigură condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă, adecvată, teoretică și practică în domeniul securității și sănătății în muncă.

111. Instruirea conducătorilor de unități, conducătorilor organelor sindicale, conducătorilor locurilor de muncă, specialiștilor, lucrătorilor desemnați și reprezentanților lucrătorilor se efectuează îndată după numirea lor în funcțiile respective și periodic, cel puțin o dată în 36 de luni, la cursuri de instruire realizate, după caz, de serviciile externe sau interne de protecție și prevenire. Costul instruirii se suportă de către angajator.

112. Angajatorii sunt obligați să respecte cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă, precum și să efectueze, cel puțin o dată în cinci ani, atestarea locurilor de muncă și evaluarea riscurilor profesionale.

113. Angajatorul este obligat să comunice imediat despre producerea accidentelor suferite de salariați Inspectoratului de Stat al Muncii, Casei Naționale de Asigurări Sociale și Federației Sindicale „Sindenergo” a Lucrătorilor din Energetica Republicii Moldova, precum și să asigure accesul inspectorului de muncă la locul producerii accidentului.

114. În cazul reducerii capacității de muncă în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, salariatului i se plătește, din contul angajatorului, 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.

115. În caz de deces al lucrătorului în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, angajatorul acoperă total costurile legate de înmormântarea salariatului. În cazul în care angajatorul poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională, acesta 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 pînă la vârsta de pensionare, dar nu mai puțin de 10 salarii medii anuale.

116. Pentru restabilirea sănătății salariatului care a suferit în urma accidentului de muncă cauzat din vina unității, angajatorul alocă mijloacele unității pînă la însănătoșirea lui deplină.

117. În cadrul responsabilităților sale, angajatorului îi mai revin următoarele obligații:

- a) să asigure elaborarea instrucțiunilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă din unitate;
- b) să asigure și să controleze, prin intermediul lucrătorilor desemnați și/sau al serviciilor externe de protecție și prevenire, cunoașterea și aplicarea de către lucrători a măsurilor prevăzute în planul de protecție și prevenire aprobat, precum și a dispozițiilor în domeniul securității și sănătății în muncă;
- c) să țină evidența zonelor cu risc profesional grav și specific și să ia măsurile corespunzătoare pentru ca în aceste zone să poată avea acces numai salariații care au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă;
- d) să asigure funcționarea permanentă și corespunzătoare a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsurare și de control, precum și a instalațiilor de captare, de reținere și de neutralizare a substanțelor nocive degajate în timpul proceselor tehnologice;
- e) să asigure efectuarea, din contul angajatorului, a examenului medical periodic și, după caz, testarea psihologică periodică a lucrătorilor, cu păstrarea salariului mediu;
- f) să acorde gratuit lucrătorilor echipamente individuale de protecție și să le reînnoiască în cazul degradării sau în cazul pierderii calităților de protecție a echipamentului;
- g) să asigure salariaților care activează în condiții nefavorabile de muncă, eliberarea alimentației de protecție și a preparatelor vitaminoase distribuite pentru fiecare schimb, indiferent de durata lui, în zilele efectiv lucrate de salariat în condiții nocive;
- h) să asigure salariaților care activează în locurile de muncă unde temperatura aerului depășește constant 30°C apă carbogazoasă salină (1g NaCl/1000ml) sau minerală, în cantitate de 2000-4000 ml/persoană/schimb, distribuită la temperatura de 16-18°C, iar la locurile de muncă cu temperatura aerului joasă (sub 5°C) se va asigura ceai fierbinte în cantitate de 500-1000 ml/persoană/schimb;
- i) să asigure prevenirea, depistarea, cercetarea, înregistrarea și evidența accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, precum și să stabilească cauzele care au determinat provocarea lor;
- j) să realizeze asigurarea fiecărui salariat pentru accidente de muncă și boli profesionale din momentul încheierii contractului individual de muncă;
- k) să întreprindă măsuri de prevenire, la locul de muncă, a discriminării, hărțuirii și violenței bazate pe gen, precum și discriminării pe motiv de vîrstă;
- l) să contribuie la organizarea și desfășurarea activităților sportive și culturale, precum și să susțină inițiativele organizației sindicale privind instruirea membrilor de sindicat.

118. „Planul de protecție și prevenire” bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, se aprobă anual și include măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură. În scopul realizării Planului de protecție și prevenire, angajatorul va alocă surse financiare în volum necesar, dar nu mai puțin de 2% din fondul anual de remunerare a muncii.

119. În cazul neasigurării salariatului, conform cerințelor de securitate și sănătate în muncă, cu echipament de protecție individuală și colectivă, angajatorul nu are dreptul să ceară salariatului executarea obligațiilor de muncă și este obligat să plătească staționarea din această cauză.

120. Grupurile sensibile la riscuri specifice: femeile gravide, lehuzele sau femeile care alăptează, persoanele în vârstă de până la 18 ani, precum și persoanele cu dizabilități trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific. Angajatorii sunt obligați să amenajeze locurile de muncă ținând seama de prezența în unitate a grupurilor sensibile la riscuri specifice.

121. Orice salariat care, într-o perioadă de 6 luni, prestează cel puțin 120 de ore de muncă de noapte va fi supus unui examen medical din contul angajatorului. De asemenea, salariații care urmează să fie transferați la munca permanentă de noapte, înainte de transfer, sunt supuși unui examen medical din contul angajatorului.

122. Angajatorii vor permite colaboratorilor Inspectoratului de Stat al Sindicatelor accesul în unități pentru organizarea și desfășurarea campanii de informare și conștientizare, privind: bunele practici de aplicare a legislației de securitate și sănătate în muncă, măsuri eficiente de prevenire și protecție a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, precum și cauzele generatoare ale acestora.

123. Angajatorii asigură finanțarea activității punctului medical, cantinei (bufetului) de la unitate, a punctului de alimentație, precum și compensează parțial cheltuielile gospodărești destinate întreținerii bazelor de odihnă și complexelor sportive aflate în gestiune.

124. La întreprinderile cu un număr mai mare de 300 salariați, precum și la întreprinderile ce constituie obiecte industriale periculoase, în mod obligatoriu, se creează punctul medical (serviciu, secție, sau sector).

Capitolul VII

Garanțiile de activitate ale organelor sindicale

125. Ministerul Energiei al Republicii Moldova și angajatorii din sectoarele electroenergetic și termoelectric vor respecta drepturile și garanțiile de activitate ale Federației Sindicale „Sindenergo” a Lucrătorilor din Energetica Republicii Moldova și ale organelor sindicale din cadrul întreprinderilor, prevăzute de Statutul FS „Sindenergo”, de contractele colective de muncă, de prezenta Convenție, de legislația națională și actele internaționale.

126. Angajatorii vor asigura consultarea salariaților în problemele ce țin de reglementarea raporturilor de muncă, participarea reprezentanților salariaților la administrarea

unității și participarea reprezentanților săi în procesul de soluționare extrajudiciară a conflictelor colective de muncă (procedura de conciliere).

127. Angajatorii se abțin de la orice intervenție de natură să limiteze dreptul salariaților la asociere liberă, funcționarea și gestionarea organizației sindicale, la alegerea liberă a reprezentanților săi.

128. În scopul efectuării controlului asupra respectării legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, organele sindicale de toate nivelurile au dreptul:

a) să controleze respectarea actelor legislative și a altor acte normative privind timpul de muncă și cel de odihnă, privind salarizarea, protecția muncii și alte condiții de muncă, precum și executarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective;

b) să viziteze și să inspecteze nestingherit unitățile și subdiviziunile acestora unde activează membrii de sindicat, pentru a determina corespunderea condițiilor de muncă normelor de protecție a muncii, și să prezinte angajatorului propuneri executorii, cu indicarea căilor posibile de eliminare a neajunsurilor depistate;

c) să efectueze, în mod independent, expertiza condițiilor de muncă și a asigurării securității la locurile de muncă;

d) să solicite și să primească de la angajatori informațiile și actele juridice la nivel de unitate necesare controlului;

e) să participe, în componența comisiilor, la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale și să primească de la angajatori informațiile privind starea protecției muncii, inclusiv accidente de muncă produse și bolile profesionale atestate;

f) să participe în componența comisiilor de atestare a salariaților din unitate.

129. În scopul asigurării activității organului sindical din întreprindere, angajatorul este obligat:

a) să acorde gratuit încăperi cu tot inventarul necesar, asigurând condițiile și serviciile necesare activității acestuia și să-i asigure mijloace de transport, de telecomunicații și informaționale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare;

b) să efectueze, fără plată, colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului și să le transfere lunar pe contul de decontare al organului sindical din întreprindere;

c) să transfere pe contul de decontare al organului sindical din întreprindere cel puțin 0,15% din fondul de remunerare a muncii, prevăzute în devizul de cheltuieli, pentru utilizarea lor în scopurile prevăzute în contractele colective de muncă.

Comisia pentru dialog social „angajator – salariați”, formată pe principii de paritate din reprezentanții angajatorului și organului sindical din întreprindere, în conformitate cu Regulamentul aprobat prin hotărârea Comisiei Naționale de Negocieri și Consultări Colective nr. 9/2007, asigură executarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate și aduce la cunoștința salariaților, anual, rezultatele realizării contractului colectiv de muncă.

130. În organizațiile sindicale primare cu un număr mai mare de 400 membri de sindicat, conducătorul organului sindical este eliberat de la locul de muncă de bază, cu suspendarea contractului individual de muncă pe perioada mandatului, în legătură cu alegerea sa în funcția

electivă, iar retribuirea muncii se efectuează din contul mijloacelor unității, mărimea salariului fiind stabilită prin negocieri și indicată în contractul colectiv de muncă.

131. La negocierea salariului conducătorului organului sindical eliberat de la locul de muncă de bază, cuantumul se stabilește ținându-se cont de coeficientul de majorare în funcție de numărul membrilor de sindicat, aplicat la salariul mediu pe întreprindere:

- de la 400 pînă la 600 - 2,3;
- de la 601 pînă la 800 - 2,4;
- de la 801 pînă la 1000 - 2,5;
- de la 1001 pînă la 2000 - 2,6;
- mai mult de 2000 - 2,7.

132. Conducătorilor organelor sindicale neeliberați de la locul de muncă de bază li se achită, în funcție de numărul membrilor de sindicat, un supliment la salariu, din contul mijloacelor unității, în mărime de:

- pînă la 200 - cel puțin 15% din salariul lor de funcție;
- de la 201 pînă la 399 - cel puțin 30% din salariul lor de funcție.

133. Salariaților, cu excepția celor care au împlinit vârsta de pensionare, al 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. În cazul în care acordarea locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent este imposibilă, angajatorul plătește o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu 6 salarii medii lunare.

134. Salariații ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în legătură cu alegerea lor în organele sindicale ale unității beneficiază de aceleași drepturi și înlesniri ca și ceilalți salariați ai unității respective.

135. Membrilor organelor sindicale electivă neeliberați de la locul de muncă de bază li se acordă timp liber în orele de program pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, cu menținerea salariului mediu.

136. Participanții la adunările sindicale, conferințe, congresele convocate de sindicate, la activitățile de instruire sindicală și cultural-sportive, organizate în cadrul sindicatelor, sunt eliberați de la locul de muncă de bază, pe durata acestora, cu menținerea salariului mediu.

137. Reprezentanții salariaților care participă la negocierile colective, nu pot fi sancționați disciplinar, transferați la o altă muncă sau concediați în perioada desfășurării negocierilor, fără consultarea prealabilă a organelor sindicale care i-au împuternicit.

138. Concedierea salariaților membri de sindicat în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate, constatării faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau încălcării repetate, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, poate avea loc doar după prezentarea opiniei consultative prealabile scrise a organului sindical din unitate.

139. Persoanele alese în organele sindicale de toate nivelurile și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi sancționate disciplinar sau transferate la altă muncă fără consultarea prealabilă a organelor sindicale ai căror membri sunt, iar conducătorii organizațiilor sindicale primare – fără consultarea prealabilă a Consiliului FS „Sindenergo”.

140. Concedierea persoanei alese în organul sindical și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite doar cu acordul preliminar al organului sindical al cărui membru este persoana în cauză, iar conducătorii organizației sindicale primare – cu acordul preliminar al FS „Sindenergo”.

141. Angajatorul solicită opinia consultativă sau acordul organului sindical printr-o notificare în care își argumentează intenția, iar organul sindical urmează să prezinte răspunsul în scris, în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării.

142. Concedierea din inițiativa angajatorului a persoanelor care au fost alese în componența organelor sindicale nu se admite timp de un an după expirarea atribuțiilor electivă, cu excepția cazurilor de lichidare totală a unității sau comiterii de către persoana respectivă a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în mod obișnuit.

143. Contractele colective de muncă pot prevedea și alte garanții de activitate ale organelor sindicale și ale persoanelor alese.

Capitolul VIII

Formarea profesională a salariaților

144. Pentru a îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională a salariaților, angajatorul va crea condițiile necesare și va favoriza formarea profesională și tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, fără scoatere din activitate.

145. Angajatorul, în comun cu organul sindical, întocmește și aprobă anual planul de formare profesională, alocând în acest scop nu mai puțin de 2% din fondul de salarizare al unității.

146. Salariații care îmbină activitatea de muncă cu studiile vor beneficia de toate garanțiile și compensațiile în conformitate cu regulamentul aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 435/2007. În contractele colective de muncă pot fi prevăzute garanții și compensații suplimentare din contul mijloacelor unității.

147. În cazul în care participarea salariaților la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile aferente sunt suportate de către acesta.

148. În cazul în care salariatul vine cu inițiativa participării la o formă de formare profesională, cu scoatere din activitate, organizată în afara unității, angajatorul, în comun cu reprezentantul organului sindical, în termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării, va examina solicitarea și va decide în ce condiții permite salariatului participarea și dacă va suporta, integral sau parțial, costul acesteia.

Capitolul IX

Protecția social-economică a tinerilor specialiști

149. Tânăr specialist este considerat absolventul instituției de învățământ superior, mediu de specialitate sau secundar profesional în primii trei ani după absolvirea acesteia, iar statutul de tineri îl dețin salariații în vîrstă de pînă la 35 de ani.

150. Angajatorii vor întreprinde acțiuni în vederea menținerii, motivării și atragerii tinerilor specialiști la întreprinderi, prin facilitarea accesului lor la educație și formare profesională continuă și includerea în contractele colective de muncă și a altor facilități decât cele prevăzute de prezenta Convenție, acordate în scopul asigurării unui trai decent și venit salarial adecvat.

151. Angajatorii prin contractele colective și/sau prin contractele individuale de muncă pot stabili pentru tinerii specialiști formule flexibile de muncă – programe de muncă care le-ar oferi posibilitatea să își adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a muncii la domiciliu, a regimului flexibil de muncă, a timpului de muncă parțial sau a săptămânii de lucru comprimate.

152. Perioada de probă, în cazul încheierii contractului individual de muncă cu tinerii specialiști, nu poate depăși 90 de zile calendaristice.

153. Către sărbătoarea profesională „Ziua Energeticianului”, angajatorii în comun cu comitetele sindicale, vor conveni asupra acordării titlurilor onorifice „Cel mai performant tânăr specialist” și „Cel mai performant tânăr muncitor”, cu înmânarea diplomelor respective și acordarea premiilor bănești, mărimea cărora va fi stabilită printr-o decizie comună.

Capitolul X

Clauze finale

154. În cazul reorganizării unităților sectoarelor electroenergetic și termoeenergetic, schimbării tipului de proprietate sau a proprietarului acestora, Convenția Colectivă continuă să-și producă efectele pînă la data expirării sale sau a intrării în vigoare a unei alte Convenții.

155. În toate situațiile de reorganizare, restructurare, modificare a tipului de proprietate a unităților, Părțile se obligă să respecte interesele salariaților, prin includerea reprezentanților organelor sindicale în componența Comisiilor respective.

156. Părțile se obligă să respecte garanțiile stipulate în prezenta Convenție și să depună toate eforturile pentru a preveni conflictele colective de muncă, atât la nivel de unitate, cât și la nivel de ramură.

157. Părțile vor încerca să soluționeze amiabil eventuale conflicte colective de muncă, folosind toate căile de soluționare în cadrul procedurii de conciliere.

158. Prezenta Convenție Colectivă la nivelul sectoarelor electroenergetic și termoeenergetic din ramura energetică a economiei naționale din Republica Moldova intră în vigoare la momentul semnării de către părți.

159. În termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii Convenției Colective, Federația Sindicală „Sindenergo” a Lucrătorilor din Energetica Republicii Moldova se obligă să remită un exemplar al Convenției Ministerului Muncii și Protecției Sociale, precum și conducătorilor unităților din ramură și președinților organelor sindicale de toate nivelurile.

160. Dreptul de modificare, completare și interpretare a prevederilor prezentei Convenții aparține doar Părților semnatare.

161. Propunerile de începere a negocierilor colective în vederea modificării sau completării Convenției Colective sunt transmise în formă scrisă, iar reprezentanții părților cărora li s-a transmis propunerea, sunt obligați să porceadă la negocieri în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării.

162. Dacă, în decurs de 3 luni din ziua derulării negocierilor, nu s-a ajuns la o înțelegere asupra unor prevederi ale proiectului convenției colective, părțile vor semna convenția doar pentru clauzele coordonate, întocmind, concomitent, un proces-verbal asupra divergențelor nesoluționate, care vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se vor soluționa în conformitate cu prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova.

163. Părțile Convenției Colective vor întreprinde măsuri pentru semnarea unei noi Convenții Colective până la sfârșitul anului 2030. În cazul în care Părțile nu încheie o nouă Convenție Colectivă, până la sfârșitul anului 2030, Convenția Colectivă își prelungește valabilitatea până la încheierea unei noi Convenții Colective.

Secretar de Stat

Președinta FS „Sindenergo”

Cristina PERETEATCU

Pereteatcu

Victoria NIȚĂ

B. Niță

Copia corespunde originalului

Președinta FS „Sindenergo”

Victoria Niță -

B. Niță

ANEXA nr. 1
la Convenția Colectivă la nivelul ramurii
energetice a economiei naționale din
Republica Moldova pentru anii 2025-2030

Unități din sectoarele electroenergetic și termoeenergetic, din
ramura energetică a economiei naționale, în care sunt organizații sindicale membre ale
Federației Sindicale „Sindenergo” a Lucrătorilor din Energetica Republicii Moldova

Nr. d/o	Denumirea unităților
1.	SA „Termoelectrica”
2.	SA „RED Nord”
3.	IS „Moldelectrica”
4.	SA „CET Nord”
5.	IS „Nodul Hidroenergetic Costești”
6.	IS „Moldtranselectro”