

**Consiliul
raional**

Hîncești

**Sindicatele
din raionul**

Hîncești

**Patronatele
din raionul**

Hîncești

CONVENȚIA COLECTIVĂ

(nivel teritorial)

pentru anii 2024 - 2028

HÎNCEȘTI - 2024

CONVENȚIA COLECTIVĂ

(nivel teritorial)

pentru anii 2024 - 2028

Consiliul raional Hîncești, Sindicatele din raionul Hînceștii și Patronatele din raionul Hîncești, denumiți în continuare "Părți", în scopul coordonării măsurilor în vederea dezvoltării economiei teritoriului, asigurării protecției social-economice a salariaților, respectării drepturilor și intereselor legale atât a salariaților, cât și ale angajatorilor, promovării parteneriatului social la nivel teritorial, precum și în vederea menținerii climatului de pace și stabilitate socială în raionul Hîncești, conducându-se de prevederile Codului muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003, ale Legii sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000, ale Legii patronatelor nr. 976-XIV din 11 mai 2000 și ale altor acte normative în vigoare, au încheiat prezenta Convenție colectivă la nivel teritorial (în continuare – Convenția), convenind asupra următoarelor:

I. DISPOZIȚII GENERALE

1.1. Părțile recunosc și acceptă pe deplin faptul că sunt egale și libere la negocierea Convenției și se obligă să respecte în totalitate prevederile acesteia. Părțile se angajează să-și îndeplinească cu strictețe obligațiunile asumate.

1.2. Prevederile prezentei Convenții cuprind drepturile și obligațiile Părților cu privire la condițiile de muncă și alte raporturi social-economice în raionul Hîncești.

1.3. Părțile se obligă să asigure publicarea prezentei Convenții în presa locală sau pe platformele disponibile pentru accesul tuturor salariaților și angajatorilor din raion la conținutul acesteia.

1.4. Prezenta Convenție se încheie pe o perioadă de 4 ani și intră în vigoare din momentul semnării de către părți.

1.5. La expirarea termenului prezentei Convenții, aceasta va continua să-și producă efectele până la momentul încheierii unei noi convenții sau până când părțile nu vor decide asupra prelungirii acesteia.

1.6. Sub incidența prezentei Convenții cad salariații și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie convenția în numele lor, autoritățile publice în limitele angajamentelor asumate, precum și salariații și angajatorii care au aderat la convenție după încheierea acesteia.

1.7. Sub incidența prezentei Convenției cad toți angajatorii membri ai patronatului care a încheiat convenția. Încetarea calității de membru al patronatului nu eliberează angajatorul de obligația respectării prevederilor convenției încheiate în perioada aflării sale, ca membru, în patronat. Angajatorul care a aderat la patronat în perioada acțiunii convenției colective este obligat să îndeplinească prevederile convenției în cauză.

1.8. În cazul în care salariații cad sub incidența concomitentă a mai multor convenții colective, prioritate au dispozițiile mai favorabile ale acestora.

1.9. Interpretarea clauzelor prezentei Convenții poate fi efectuată numai de către părțile semnatare ale acesteia.

1.10. Prezenta Convenție Colectivă constituie baza pentru elaborarea, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate și se consideră minime și obligatorii pentru toate organele sindicale de nivelul I și II.

II. ANGAJAMENTE GENERALE ALE PĂRȚILOR

2.1. Părțile se angajează:

- a) să întreprindă acțiuni concrete în vederea realizării prezentei Convenții;
- b) să întreprindă măsuri în vederea preîntâmpinării conflictelor colective de muncă la nivel de raion;
- c) să asigure respectarea strictă a legislației muncii, a drepturilor și intereselor legale ale salariaților la toate unitățile din raion;
- d) să nu admită concedieri colective;
- e) să întreprindă măsuri concrete în vederea creării noilor locuri de muncă și diminuării nivelului șomajului în raion;
- f) să contribuie la organizarea și desfășurarea târgurilor locurilor de muncă;
- g) să publice periodic în mijloacele mass-media datele privind situația social-economică a raionului, inclusiv numărul locurilor de muncă create, nivelul de achitare a salariilor, etc.;
- h) să-și furnizeze reciproc informațiile din domeniul social-economic pentru a facilita soluționarea problemelor apărute și a preveni conflictele colective de muncă;
- i) să asigure transparența în procesul de utilizare a diferitor ajutoare, granturi și sponsorizări, publicând informația respectivă semestrial în presa locală;
- j) să contribuie la amenajarea taberelor de odihnă și întremare a sănătății copiilor, conform cerințelor sanitaro-igienice;
- k) să planifice anual în bugetul raional mijloace financiare pentru odihna de vară a copiilor;
- l) să contribuie, inclusiv și financiar, la organizarea și desfășurarea activităților de interes comun: mese rotunde, seminare, spartachiadei sportive raionale, alte activități cultural-sportive pentru salariații și copiii acestora, conform legislației în vigoare.
- m) orice alte angajamente.

III. TIMPUL DE MUNCĂ

3.1. Durata normală a timpului de muncă al salariaților nu poate depăși 40 de ore pe săptămână și 8 ore pe zi.

3.2. Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vârstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe se stabilește durata redusă a timpului de muncă, conform art. 96 din Codul muncii.

3.3. Angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiune de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă.

Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți ale acestuia.

La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială.

3.4. Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii de lucru este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus. La unitățile unde, ținându-se cont de specificul muncii, introducerea săptămânii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau regulamentul intern, a săptămânii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus.

3.5. În unități poate fi introdusă evidența globală a timpului de muncă, cu respectarea prevederilor art. 99 din Codul muncii.

3.6. Pentru profesiile specificate în Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 "Timpul de muncă și timpul de odihnă" se permite stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.

3.7. Angajatorul poate stabili, cu acordul scris al salariatului, programe individualizate de muncă, cu un regim flexibil al timpului de muncă, dacă această posibilitate este prevăzută de regulamentul intern al unității sau de contractul colectiv ori de cel individual de muncă, potrivit art. 100¹ din Codul Muncii.

3.8. Durata zilei de muncă poate fi împărțită în două segmente: o perioadă fixă, în care salariatul se află la locul de muncă și o perioadă variabilă (mobilă), în care salariatul își alege orele de sosire și plecare, cu respectarea duratei zilnice normale a timpului de muncă.

3.9. În cazurile când durata procesului de producție depășește durata admisă a zilei de muncă, precum și în scopul utilizării mai eficiente a utilajului, sporirii volumului de producție sau de servicii, se permite utilizarea muncii în schimburi. Programul muncii în schimburi se va aproba de angajatori după consultarea reprezentanților salariaților și se va aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare.

3.10. Durata zilei de muncă (schimbului) din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare, prevăzute de art. 111 din Codul muncii, se reduce cu 2 ore pentru toți salariații, cu excepția celor cărora li s-a stabilit, conform art. 96 din Codul muncii, durata redusă a timpului de muncă sau, conform art. 97 din Codul muncii, ziua de muncă parțială.

3.11. Durata muncii salariaților în ziua de vineri înaintea zilelor de sărbătoare nelucrătoare - Paștele, Paștele Blajinilor, precum și în ajunul Nașterii lui Isus Hristos - se reduce cu 3 ore, cu menținerea salariului mediu lunar (se negociază în Contractul colectiv de muncă).

3.12. Angajatorii vor ține, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare, în conformitate cu legislația în vigoare.

IV. TIMPUL DE ODIHNĂ

4.1. După fiecare 2 ore de muncă salariaților li se acordă zilnic un repaus de 15 minute pentru relaxare.

4.2. În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. Durata concretă a pauzei de masă și timpul acordării acesteia se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al unității.

4.3. La unitățile cu flux continuu, angajatorul este obligat să asigure salariaților condiții pentru luarea mesei în timpul serviciului la locul de muncă.

4.4. Durata întreruperii în muncă între schimburi nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă din schimbul precedent (inclusiv pauza pentru masă).

4.5. Repausul săptămânal se acordă, de regulă, timp de 2 zile consecutive – sâmbătă și duminică.

În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, cu condiția ca una din zilele libere să fie duminică.

În unitățile în care, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămânal în ziua de duminică, salariații vor beneficia de două zile libere în cursul săptămânii și de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă.

4.6. 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.

Salariații din unele ramuri ale economiei naționale (*învățământ, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.*) pot beneficia de concediul de odihnă anual cu o altă durată prevăzută de legislația în vigoare.

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

La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.

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

4.8. Despre data începerii concediului salariații trebuie să fie preveniți, în formă scrisă, cu cel puțin 2 săptămâni înainte.

4.9. Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de începerea concediului sau la o dată agreată de părți, dar nu mai târziu de data achitării salariului pentru luna în care a fost acordat concediul respectiv.

4.10. Concediile de odihnă anuale suplimentare se acordă în condițiile și cu duratele indicate în art. 121 din Codul muncii și conform CCM.

Concediile de odihnă anuale suplimentare se alipesc la concediul de odihnă anual de bază.

Durata maximă a concediilor de odihnă anuale suplimentare nu este limitată.

4.11. Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda un concediu neplătit în conformitate cu legislația în vigoare.

4.12. La prezentarea actelor respective, salariații beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare, în următoarele cazuri:

- căsătoria salariatului -5 zile;
- căsătoria copilului salariatului -3 zile;
- nașterea ori înfierea copilului -3 zile;
- decesul părinților, socrilor, soțului (soției), copilului -5 zile;
- decesul fratelui/surorii, bunicului/bunicii -3 zile;
- părinților care au copii în clasele I – IV și clasele absolvente la începutul și sfârșitul anului școlar -1 zi;
- încorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei -1 zi;

Concediile menționate se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă.

- 3 zile calendaristice de concediu suplimentar se acordă salariaților, care au la îngrijire permanentă un membru bolnav al familiei (cu dizabilități severe sau accentuate). Concediul dat se acordă la cererea scrisă a salariatului, cu prezentarea, după caz, a certificatelor corespunzătoare.

4.13. Salariații, care pe parcursul anului calendaristic precedent n-au beneficiat de concediu medical, cu excepția celui de maternitate, beneficiază de un concediu suplimentar plătit cu durata de 3 zile lucrătoare, alipit la concediul de odihnă anual.

4.14. În temeiul alin. (5) art. 121 al Codului muncii, personalului de conducere și de specialitate a cărui muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite i se poate acorda un concediu suplimentar cu durata de până la 7 zile calendaristice. Condițiile, durata și funcțiile pentru care se acordă acest concediu suplimentar se stabilesc în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

V. REMUNERAREA MUNCII

5.1. Părțile se obligă:

a) să familiarizeze angajatorii din raion despre legislația în vigoare în domeniul salarizării, modificările recente operate în legislația din acest domeniu, garanțiile minime în domeniul salarizării;

b) să asigure implementarea și respectarea de către angajatorii din raion a garanțiilor minime în domeniul salarizării;

c) să audieze în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective agenții economici care admit restanțe la plata salariilor mai mult de două luni;

d) să întreprindă măsuri în vederea diminuării fenomenelor "muncii la negru" și de achitare a salariilor „în plic”.

5.2. Economii la fondul de salarizare se vor utiliza în fiecare unitate:

- pentru premiarea salariaților cu prilejul aniversărilor, jubileelor, Zilei Hramului localității, sărbătorilor profesionale, primelor pentru stimularea angajaților pentru succese în muncă, conform prevederilor Contractelor colective de muncă.

- pentru acordarea ajutorului material salariaților în diverse situații:

- ✓ tratament costisitor și îndelungat;
- ✓ angajaților cu starea familială gravă;
- ✓ decesul salariatului sau al rudelor de gradul I;
- ✓ nașterea copilului salariatului;
- ✓ pensionarea salariatului;
- ✓ calamități naturale, incendii etc.

Premierea salariaților și acordarea ajutorului material din mijloacele economisite la fondul de salarizare se va efectua în conformitate cu Regulamentul intern al instituției, Contractului Colectiv de Muncă, alte acte legislative a Republicii Moldova.

5.3. Organele administrației publice locale, angajatorii, își asumă responsabilitatea de a respecta termenele de plată a salariilor și de a nu admite datorii la salariu pe viitor.

5.4. Angajatorul acordă o zi în decursul anului calendaristic, cu menținerea salariului mediu, femeilor salariate pentru efectuarea examenelor medicale.

5.5. La adoptarea Regulamentului de remunerare a muncii în unitățile economice cu autonomie financiară, angajatorii se vor conduce de prevederile legislației în vigoare.

5.6. Angajatorii din unitățile economice cu autonomie financiară sunt obligați să asigure retribuirea muncii pentru fiecare salariat nu mai jos de salariu tarifar lunar pentru categoria I de calificare- în mărime de nu mai puțin de salariu minim.

Angajatorul este în drept să majoreze sporurile, adaosurile și recompensele (CM, art. 160)

VI. GARANȚII ȘI COMPENSAȚII

6.1. În cazul încetării contractului individual de muncă salariaților li se acordă garanții și compensații, prevăzute de articolele 183-186 din Codul muncii. Se vor acorda prime salariaților care au împlinit vârsta de pensionare și activează în câmpul muncii cât și salariaților care au împlinit vârsta de pensionare și se eliberează din câmpul muncii.

6.2. Salariaților deplasați în interes de serviciu li se acordă garanții și compensații, prevăzute de articolele 175-176 din Codul muncii și de Regulamentul cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 10 din 5 ianuarie 2012.

6.3. Salariaților care îmbină munca cu studiile li se acordă garanții și compensații, prevăzute de articolele 178-182 din Codul muncii și de Regulamentul cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 435 din 23 aprilie 2007.

6.4. Salariații pot beneficia și de alte garanții și compensații, prevăzute de legislația în vigoare și contractele colective de muncă.

VII. OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

7.1. Consiliul raional:

a) va participa la elaborarea planurilor de acțiuni ale subdiviziunii teritoriale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă;

b) va colabora cu subdiviziunea teritorială a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în vederea sprijinirii acestora la realizarea măsurilor de ocupare a forței de muncă;

7.2. Patronatele vor informa angajatorii din raion despre:

a) măsurile de preconcediere a salariaților în cazul lichidării unității ori reducerii numărului sau a statelor de personal;

b) obligativitatea informării, în scris, prin telefon/fax, prin poșta electronică a subdiviziunii teritoriale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în a cărei rază este adresa locului de muncă, despre toate locurile de muncă devenite vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la data la care au devenit vacante;

c) obligativitatea informării, în scris, în termen de 3 zile, a subdiviziunii teritoriale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă asupra angajării somerilor la locurile de muncă vacante despre care aceasta a fost informată.

7.3. Angajatorii vor contribui la realizarea politicilor privind ocuparea forței de muncă prin:

a) crearea de condiții pentru calificarea, recalificarea și perfecționarea salariaților;

b) informarea, în scris, prin telefon/fax, prin poșta electronică a subdiviziunii teritoriale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în a cărei rază își are adresa juridică sau în a cărei rază este adresa locului de muncă, despre toate

locurile de muncă devenite vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la data la care au devenit vacante;

c) informarea în scris, obligatoriu, în termen de 3 zile, a subdiviziunii teritoriale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă asupra angajării șomerilor la locurile de muncă vacante despre care a fost informată în condițiile lit. b).

7.4. Sindicatele vor acorda gratuit membrilor de sindicat, la solicitare, consultații juridice și ajutor metodologic în problemele ce țin de ocuparea forței de muncă.

7.5. Părțile vor controla corectitudinea valorificării resurselor creditare destinate creării locurilor noi de muncă, mijloacelor repartizate de Agenția Națională pentru ocuparea Forței de muncă;

7.6. Administrația publică locală și angajatorii vor contribui financiar suplimentar la atragerea și menținerea tinerilor specialiști în unități, vor respecta legislația în vigoare cu privire la susținerea tinerilor specialiști angajați în câmpul muncii.

VIII. FORMAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

8.1. Angajatorii își asumă obligația să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională a salariaților.

8.2. Angajatorii în comun cu Comitetele sindicale vor întocmi și vor aproba anual planurile de formare profesională.

8.3. Pentru finanțarea măsurilor ce țin de formarea profesională a salariaților angajatorii vor alocă anual, din mijloacele proprii, resurse bănești în mărime de cel puțin 2 % din fondul de salarizare al unității.

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

8.5. 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 legislația în vigoare.

8.6. 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 pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu (*potrivit Regulamentului cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 10 din 5 ianuarie 2012*).

8.7. În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al acestuia va continua cu menținerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului se va

suspenda, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

IX. MUNCA SALARIAȚILOR CU COPII ȘI A PERSOANELOR ÎN VÂRSTĂ DE PÂNĂ LA 18 ANI

9.1. Părțile își asumă obligația să întreprindă măsuri orientate spre îmbunătățirea condițiilor de muncă ale femeilor gravide, ale salariaților cu copii precum și a persoanelor în vârstă de până la 18 ani.

9.2. Se interzice:

a) refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vârstă de până la 4 ani;

b) utilizarea muncii femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând și a celor care alăptează la lucrări subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, conform cerințelor minime aprobate de Guvern (*Hotărîrea Guvernului nr. 1408 din 27 decembrie 2016*);

d) concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 124, 126 și 127 din Codul muncii, cu excepția cazului de lichidare a unității.

9.3. Angajatorii sunt obligați să acorde femeilor însărcinate timp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă.

9.4. Unuia dintre părinții (tutorelui, curatorului) care educă un copil cu dizabilități i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului.

9.5. Salariaților ale căror soții se află în concediu de maternitate concediul de odihnă anual se acordă, în baza unei cereri scrise, concomitent cu concediul soțiilor.

9.6. Salariaților 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.

9.7. Salariații în vârstă de până la 18 ani sunt angajați numai după ce au fost supuși unui examen medical preventiv. Ulterior, până la atingerea vârstei de 18 ani, aceștia vor fi supuși examenului medical obligatoriu în fiecare semestru. Cheltuielile pentru examenele medicale vor fi suportate de angajator.

9.8. Este interzisă:

a) utilizarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrările, prevăzute în Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 541 din 7 iulie 2014 și în Tipurile de lucrări interzise pentru copii, conform Anexei la Convenția colectivă (nivel național) nr. 8 din 12 iulie 2007 „Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor”;

b) ridicarea și transportarea manuală de către minori a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ei în Normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, aprobate prin Hotărîrea Guvernului nr. 541 din 7 iulie 2014.

9.9. Salariaților în vârstă de până la 18 ani concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate.

9.10. Salariaților în vârstă de până la 18 ani concediile de odihnă anuale li se acordă în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului.

9.11. Concedierea salariaților în vârstă de până la 18 ani, cu excepția cazului de lichidare a unității, se permite numai cu acordul scris al agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, respectându-se condițiile generale de concediere prevăzute de Codul muncii.

X. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

10.1. Organizarea securității și sănătății în muncă la unitățile din raion se efectuează în conformitate cu prevederile Codului muncii, ale Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008 și ale altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă.

10.2. Cheltuielile aferente realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă sunt finanțate integral din mijloacele proprii ale unităților.

10.3. Pentru finanțarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorii vor aloca anual, din mijloacele proprii, resurse bănești în mărime de cel puțin 3 la sută din sumele cheltuite pentru remunerarea muncii salariaților.

10.4. Salariații nu suportă nici un fel de cheltuieli legate de finanțarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă.

10.5. Angajatorii evaluează riscurile profesionale ce nu pot fi evitate, o dată la 2 ani.

10.6. Lucrătorii desemnați, pentru activități de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate, vor beneficia de 4 ore pe săptămână pentru a-și îndeplini obligațiile, cu menținerea salariului mediu.

10.7. Angajatorii, de comun cu Comitetele sindicale, vor stabili în contractele colective de muncă periodicitatea evaluării locurilor de muncă.

10.8. Salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă vor fi asigurați gratuit:

a) cu echipament de protecție individuală, conform contractului colectiv de muncă;

b) cu alimentație de protecție, conform contractului colectiv de muncă;

c) cu materiale igienico-sanitare de protecție colectivă și individuală, conform sortimentului, cantității și periodicității prevăzute în contractul colectiv de muncă.

10.9. Părțile și structurile respective din teritoriu își asumă responsabilitatea pentru organizarea odihnei de vară a copiilor și propun unităților cu autonomie

financiară ca în CCM să fie prevăzute surse financiare pentru procurarea biletelor în taberele de odihnă pentru copii și biletelor de tratament a salariaților.

XI. DEZVOLTAREA PARTENERIATULUI SOCIAL

11.1. Consiliul raional își asumă asigurarea financiară și tehnico-materială a activității Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective.

11.2. Părțile își asumă obligația de a discuta în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective chestiuni privind:

- a) proiectul bugetului raional;
- b) mersul realizării bugetului raional;
- c) taxele locale, tarifele la serviciile cu plată, prestate de către administrația publică locală;
- d) strategii, prognoze, planuri și programe de dezvoltare social-economică a raionului;
- e) programe locale de utilizare a forței de muncă;
- f) măsurile de combatere a șomajului la nivel de teritoriu;
- g) măsurile de protecție a persoanelor socialmente vulnerabile;
- h) motivele situațiilor conflictuale și tensiunilor sociale din relațiile de muncă și propunerile de prevenire a unor astfel de situații și tensiuni;
- i) proiecte de decizii în problemele de interes local care pot avea impact economic și social;
- j) înființarea, reorganizarea și lichidarea instituțiilor și întreprinderilor publice;
- k) organizarea și desfășurarea de activități instructiv-educative, cultural-educative, sportive și de tineret de interes raional;
- l) informațiile Inspecției teritoriale a muncii privind rezultatele controalelor asupra respectării de către întreprinderile din raion a legislației muncii în vigoare;
- m) informațiile subdiviziunii teritoriale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă privind situația în domeniul ocupării forței de muncă și protecției sociale a șomerilor;
- n) orice alte chestiuni de interes comun.

11.3. Părțile își asumă obligația să depună toate eforturile în scopul prevenirii unor eventuale conflicte colective de muncă.

XII. OBLIGAȚIILE SINDICATELOR

12.1. Sindicatele își asumă următoarele obligații:

- a) să reprezinte și să apere drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor săi în autoritățile publice de toate nivelurile, în instanțele judecătorești, în asociațiile obștești, precum și în fața angajatorului;
- b) să participe la activitatea comisiilor pentru darea în exploatare a obiectelor de producție;

c) să participe la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale;

d) să contribuie la executarea conștiincioasă de către salariații a obligațiilor sale de serviciu, precum și la respectarea de către aceștia a disciplinei de muncă;

e) să contribuie la menținerea climatului de stabilitate în colectivele de muncă;

f) să acorde membrilor săi asistență juridică;

g) să participe, în conformitate cu legislația în vigoare, la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă;

h) să organizeze activități sportive și culturale pentru membrii săi;

i) să participe în procesul de atestare a salariaților;

j) să asigure membrii săi cu bilete de tratament balneo-sanatorial și de odihnă pentru copii în limita surselor financiare alocate pentru acest scop;

k) să organizeze activitatea de instruire sindicală și în domeniul legislației muncii;

XIII. GARANȚIILE DE ACTIVITATE A SINDICATELOR

13.1. Angajatorii își asumă următoarele obligații:

a) să respecte cu strictețe drepturile sindicatelor prevăzute de Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003, Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000 și alte acte normative în vigoare;

b) să se abțină de la orice intervenție în activitatea sindicatelor;

c) să acorde gratuit Comitetelor sindicale încăperi cu tot inventarul necesar, asigurând condițiile și serviciile necesare activității acestora;

d) să pună la dispoziția Comitetelor sindicale mijloace de transport, de telecomunicații și informaționale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare ale acestora;

e) să efectueze fără plată colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului și să le transfere lunar pe conturile de decontare corespunzătoare;

f) să aloce, în modul stabilit, sindicatului mijloace în mărime de până la 0,15% din fondul de salarii pentru utilizarea lor în scopurile stabilite în contractul colectiv de muncă;

g) să respecte cu strictețe garanțiile prevăzute de Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003, Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000 și alte acte normative în vigoare pentru salariații aleși în componența Comitetelor sindicale;

h) să nu împiedice reprezentanții Comitetelor sindicale să viziteze orice subdiviziune a unității unde lucrează membrii sindicatului în scopul realizării sarcinilor statutare și a drepturilor legitime ale sindicatului;

i) să acorde nu mai puțin de 4 ore remunerate pe săptămână liderilor sindicali în scopul executării și realizării obligațiilor sindicale, cu păstrarea salariului mediu (modul de plată se va negocia în CCM);

- j) să permită membrilor Comitetelor sindicale participarea la diferite măsuri sindicale (*adunări, seminare, congrese, consilii etc.*), cu menținerea salariului mediu și achitarea (*după caz*) cheltuielilor de deplasare;
- k) orice alte obligații negociate de părți.

XIV. DISPOZIȚII FINALE

14.1. Părțile semnatare se angajează să asigure executarea obligatorie a obligațiilor asumate.

14.2. Prezenta Convenție nu poate fi modificată decât printr-un acord adițional semnat de părți, care se anexează la convenție și este parte integrantă a acesteia. Oricare dintre Părțile semnatare ale prezentei Convenții, pe durata termenului ei de validitate, este în drept să propună operarea modificărilor și completărilor.

14.3. Părțile au convenit să discute trimestrial în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective mersul realizării prezentei Convenții. Totalurile se fac la finele anului, rezultatele fiind aduse la cunoștința salariaților și angajatorilor din raion prin intermediul presei locale.

14.4. În caz de încălcare a prevederilor prezentei Convenții, fiecare dintre Părți este în drept să ceară celeilalte Părți înlăturarea încălcărilor comise, iar în caz de necesitate convocarea, în termen de 10 zile lucrătoare, a Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective în scopul prevenirii, medierii și soluționării situațiilor de conflict.

14.5. Cu cel puțin trei luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentei Convenții, Părțile se obligă să inițieze negocieri colective în vederea prelungirii acesteia sau încheierii unei noi convenții.

14.6. Prezenta Convenție va fi publicată integral în presa locală.

14.7. Controlul asupra îndeplinirii prezentei Convenții este exercitat de Părțile semnatare, prin reprezentanții lor, și de Inspectoratul de Stat al Muncii, conform legislației în vigoare.

14.7. Prezenta Convenție a fost semnată la data de:

**Din partea
Consiliului raional**

Hîncești

Iurie Levinschi

Președinte raional
Hîncești

(semnătura)

L.Ș.

**Din partea
Sindicatelor
din raionul
Hîncești**

Ana Cimpoieșu

Reprezentant CNSM în
raionul Hîncești

(semnătura)

**Din partea
Patronatelor
din raionul
Hîncești**

Maria Rotaru

Agent economic

(semnătura)