

CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ pentru perioada anilor 2021-2026

Încheiat între Î.S. «Calea Ferată din Moldova» și Federația Sindicală a Feroviarilor din Republica Moldova.

Întreprinderea de Stat «Calea Ferată din Moldova» și «Federația Sindicală a Feroviarilor din Republica Moldova», denumite în continuare **Părți**, în scopul asigurării garanțiilor economice și sociale minime și protejării drepturilor și intereselor legitime ale salariaților și ale angajatorului, precum și în scopul promovării parteneriatului social la nivelul întreprinderii, conducându-se de prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, Legea cu privire la Sindicate nr.1129-XIV din 7 iulie 2000, Legea nr. 847 Cu privire la retribuirea muncii din 14.02.2002, Hotărârea Guvernului RM nr.743 din 11-06-2002 "Cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară" cu modificările ulterioare și alte acte normative în vigoare, au încheiat prezentul Contract colectiv de muncă, convenind asupra următoarelor:

I. DISPOZIȚII GENERALE

1.1. **Părțile** recunosc și sunt pe deplin de acord că sunt egale în drepturi și libere în procesul de negocieri pe marginea Contractului colectiv de muncă și se angajează să execute strict obligațiile asumate.

1.2. Acțiunea prezentului Contract colectiv de muncă, încheiat pe întreprindere în ansamblu, se extinde asupra salariaților membri ai sindicatului întreprinderii, filialelor și reprezentanțelor acesteia, care și-au delegat reprezentanții săi din sindicat să participe la negocieri colective, elaborarea și încheierea Contractului colectiv de muncă în numele lor (**art.33(7) CM.RM**).

Acțiunea prezentului Contract colectiv de muncă poate fi extinsă și asupra salariaților întreprinderii, care nu sunt membri de sindicat, dar care doresc ca prezentul Contract colectiv de muncă să li se aplice și acestora.

În astfel de cazuri - salariații care nu sunt membri de sindicat, prezintă angajatorului consimțământul în scris pentru reținerea din salariul lor a mijloacelor bănești și transferarea acestora în contul sindicatului, autorizând astfel organul sindical să participe la negocieri colective, elaborarea și încheierea Contractului colectiv de muncă, inclusiv și în numele acestora (**art.21(1) și art. 390 (5) CM.RM**).

1.3. Prevederile prezentului Contract colectiv de muncă includ drepturile și obligațiile **Părților** privind condițiile generale de muncă și alte relații sociale la întreprindere.

1.4. Toate completările și modificările la Contract, adoptate în conformitate cu Codul Muncii al Republicii Moldova, prezintă parte integrantă și au putere juridică egală cu acesta.

1.5. Legile și alte acte normative și juridice, adoptate în perioada de acțiune a Contractului, menite să îmbunătățească situația socială, juridică și social-economică a salariaților, extind aria de acțiune a clauzelor respective ale Contractului.

1.6. În cazul reorganizării sau lichidării întreprinderii, Contractul continuă să-și producă efectele pe toată durata procesului de reorganizare sau lichidare (**art.33(3) CM.RM**).

1.7. Contractul colectiv de muncă produce efecte și în cazul schimbării denumirii întreprinderii sau al desfacerii contractului individual de muncă cu conducătorul întreprinderii (**art.33(2) CM.RM**).

1.8. 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 (**art.33(4) CM.RM**).

1.9. În cazul reorganizării, schimbării tipului de proprietate al unității sau a proprietarului, acesteia, oricare dintre părți poate propune celeilalte părți să încheie un nou contract colectiv de muncă sau să prelungească contractul precedent (**art.33(5) CM.RM**).

1.10. Prezentul Contract colectiv de muncă este încheiat pentru **5 ani**, de la **01 iulie 2021** până la **30 iunie 2026** și intră în vigoare de la data stabilită în contract - **01 iulie 2021 (art.33 CM.RM)**.

Un exemplar a Contractului Colectiv de Muncă urmează să fie predată de către una dintre părțile semnatare, în decurs de **7 zile** calendaristice de la data încheierii acestuia, către **Inspectoratul teritorial al muncii**.

1.11. La expirarea termenului prezentului Contract colectiv de muncă, valabilitatea acestuia se menține, în cazuri excepționale, până la momentul când **părțile** vor decide prelungirea acestuia pentru o anumită perioadă.

1.12. Interpretarea dispozițiilor prezentului Contract colectiv de muncă poate fi efectuată numai de părțile semnatare.

II. Retribuirea muncii

Statul reglementează retribuirea muncii salariaților din unități, indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorică și juridică, prin stabilirea cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real (**Capitolul II, CM. RM; Legea nr.847 din 14.02.2002; Hotărârea Guvernului nr.743 din 11.06.2002**; cu modificările și completările operate).

2. Procedura de stabilire și revizuire a cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real.

2.1. Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real – valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii garantată de către stat pentru munca prestată de salariați în sectorul real.

2.2. Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real se reexaminează **anual**, în funcție de creșterea sumară anuală a indicelui prețurilor de consum și a ratei de creștere a productivității muncii la nivel național, se stabilește de Guvern după consultarea partenerilor sociali.

2.3. Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real servește drept bază pentru diferențierea salariilor de funcție/salariilor tarifare în raport cu calificarea, gradul de pregătire profesională și competență al salariatului, precum și cu gradul de răspundere pe care îl implică funcțiile/lucrările executate și cu complexitatea lor.

2.4. În cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real nu se includ salariul suplimentar și alte plăți de stimulare și compensare (**Legea nr.847 (art.12 din 14.02.2002), art.134 CM.RM**).

2.5. În cazul insolvenței întreprinderii, plățile de compensare, garantate salariaților și calculate (recalculate) la data achitării lor, se vor achita în mărime nu mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit în conformitate cu legea.

2.6. Retribuirea muncii salariaților aflați în relații de muncă pe bază de contracte individuale de muncă se efectuează în conformitate cu legislația muncii din Republica Moldova, Legea salarizării, Contractul colectiv de muncă și alte acte normative care reglementează remunerarea muncii (**Legea nr.847 din 14.02.2002**) (**Hotărârea Guvernului RM nr.743 din 11.06.2002**).

În cadrul ÎS "Calea Ferată din Moldova" funcționează sistemul tarifar de retribuire a muncii. Se aplică următoarele diversități a formelor sistemului de retribuire a muncii: - pe unitate de timp cu premii, în acord cu premii, prin acord cu primii și salariile de funcție. La necesitate este posibilă aplicarea sistemului mixt de salarizare în acord-și pe unitate de timp.

2.7. Salariul tarifar pentru **categoria I** de calificare (de salarizare) în sectorul real, este elementul principal și obligatoriu și servește ca bază pentru stabilirea unor salarii tarifare și salarii de funcție concrete.

2.8. Salariul tarifar pentru **categoria I** de calificare (de salarizare) în sectorul real se stabilește prin negocieri colective la nivel de ramură și în mărime de cel puțin egală sau mai mare decât cuantumul minim garantat al salariului, stabilit **anual** prin **hotărârea Guvernului Republicii Moldova**.

Mărimile concrete ale salariilor tarifare corespunzătoare pentru categoria **I** de calificare (**categoria I** de salarizare) care servesc drept bază pentru stabilirea salariilor tarifare pe oră și a salariilor de funcție pentru salariații ÎS «Calea Ferată din Moldova», sunt prezentate în (**Anexa nr.1**) «Salarii tarifare pe oră și salarii de funcție pentru salariații din cadrul ÎS «Calea Ferată din Moldova», care sunt părți integrante a prezentului Contract.

2.9. Mărimile salariilor tarifare și a salariilor de funcție, specificate în **Anexele nr.1 si nr.11**, sunt obligatorii pentru utilizarea în remunerarea salariaților aflați în relații de muncă cu ÎS «Calea Ferată din Moldova».

2.10. Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare (**art.130(1) CM.RM**).

2.11. La stabilirea săptămânii de lucru de **35 de ore** pentru salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare, se menține cuantumul salariului tarifar lunar în conformitate cu «Regulamentul privind remunerarea muncii anumitor categorii de salariați, pentru care s-a stabilit o durată redusă a timpului de muncă» (**art.3, Hotărârea Guvernului RM nr.1254 din 15.11.2004**).

2.12. Salariaților Căii Ferate din Moldova li se achită un premiu în valoare de până la **20%** din profitul cu total cumulativ, în conformitate cu «**Regulamentul de premiere a angajaților ÎS "CFM potrivit indicatelor principali în activitatea economica-financiară"**», care este parte integrantă a prezentului Contract.

Toate celelalte tipuri de premii (stimulări) pentru salariații Căii Ferate sunt plătite numai cu permisiunea scrisă a conducerii ÎS «Calea Ferată din Moldova».

2.13. În cadrul ÎS «Calea Ferată din Moldova» la salariul de bază sunt stabilite sporuri și adaosuri:

- sporuri :

- pentru munca în condiții grele, vătămătoare, deosebit de grele, deosebit de vătămătoare (**Anexa nr.2 p.1, nr.6, nr.7**);
- pentru clasa de calificare - mecanicilor de locomotive și material rulant automotor; pentru dreptul de conducere a locomotivei și a materialului rulant automotor – mecanicilor-ajutori de locomotive; (**Anexa nr.2 p.2**);
- pentru competență – altor categorii de salariați (**Anexa nr.2 p.3**);
- muncitorilor – pentru înaltă măiestrie profesională (**Anexa nr.2 p.4**);
- conducătorilor, specialiștilor și funcționarilor pentru înaltă competență profesională, intensitatea muncii, pentru executarea unor lucrări deosebit de importante, pe termenul executării acestora (**Anexa nr.2 p.5**);
- pentru cumularea profesiilor (funcțiilor) (**Anexa nr.2 p.9**);
- pentru executarea obligațiilor salariatului temporar absent (**Anexa nr.2 p.10**);
- telefonistelor – pentru cunoașterea limbilor străine (engleză, franceză, germană etc.), aplicate în practica de lucru: pentru cunoașterea unei limbi – 10%, pentru cunoașterea a două și mai multe limbi – 15% ;
- pentru conducerea brigăzii (echipei) (**Anexa nr.2 p.11**);
- pentru munca cu caracter mobil și de deplasare conform «Regulamentului privind modul și condițiile de retribuire a muncii salariaților ÎS «Calea Ferată din Moldova», munca cărora poartă caracter mobil sau de deplasare»;
- pentru lucrările executate prin metoda de schimb conform Hotărârii Guvernului RM nr.632 din 24.08.1994.

Salariaților filialelor SACI, TP-1, detașați pentru executarea unor lucrări de construcție-reparație la obiectele îndepărtate, cu sejur îndelungat, li se achită un spor în mărime de un salariu diurn, stabilit în Republica Moldova, în conformitate cu legislația în vigoare.

- adaosuri :

- pentru divizarea zilei de muncă în părți (**Anexa nr.2 p.6**);
- pentru munca pe timp de noapte (**Anexa nr.2 p.7**);
- pentru ore suplimentare de lucru (**Anexa nr.2 p.8**);
- pentru extinderea zonelor de deservire sau majorarea volumului lucrărilor executate (**Anexa nr.2 p.9**);
- șoferilor automobilelor de serviciu în mărime de până la 25% din salariul tarifar pentru intensitatea muncii (**Anexa nr.2, tabelul 8**);
- pentru categorie de calificare, grad științific – salariaților instituțiilor medico-sanitare și salariaților punctelor medicale TC;
- pentru munca “ de o singură persoană ” – mecanicilor de locomotivă și material rulant automotor (**Anexa nr.1, tabelul 1**);

• pentru instruire în producție - muncitorilor calificați și specialiștilor în mărime de 5% din salariul tarifar sau de funcție pentru fiecare elev, însă nu mai mulți decât trei (*Hotărârea Guvernului nr. 743 din 11.06.2002*).

2.14. Indemnizația de concediu și indemnizația de concediere se calculează și se achită în termenii stabiliți în conformitate cu prevederile Legii salarizării și alte acte normative care reglementează retribuirea muncii (*art.117 și art.186 CM.RM*).

2.15 În cazul în care din necesitate de producție salariații sunt antrenați la executarea unor lucrări, tarificate la o cotă mai mică decât categoriile pe care le dețin, munca acestora este retribuită în felul următor: muncitorilor salariați după timp – conform unei calificări mai înalte, muncitorilor în acord – li se achită diferența dintre categorii.

2.16. Retribuirea muncii ucenicilor în perioada instruirii de producție se efectuează în conformitate cu Codul Muncii al Republicii Moldova în vigoare.

Salarizarea pentru perioada aflării salariatului la cursuri de perfecționare profesională sau de reciclare se efectuează în conformitate cu Legislația muncii a Republicii Moldova în vigoare.

În cazul detașării din producție în scopul formării profesionale a salariaților la școala tehnică feroviară pentru o perioadă de timp mai mare decât **60 de zile calendaristice**, indemnizația se achită lunar în mărimea salariului tarifar pentru **categoria 1 de calificare**.

În cazul detașării din producție în scopul formării profesionale a salariaților în afara Republicii Moldova pentru o perioadă de timp mai mare decât **60 de zile calendaristice**, indemnizația se achită lunar în mărimea salariului mediu.

În cazul trecerii stagiului de practică în producție cu oferirea unui loc de muncă, salariul se achită pentru munca real prestată, conform normelor și tarifelor aplicate la întreprindere.

Achitarea indemnizațiilor de deplasare în interes de serviciu, pentru timpul aflării salariatului la cursuri de perfecționare profesională sau de reciclare, în perioada instruirii de producție, formării profesionale, se efectuează în conformitate cu Hotărârea Guvernului RM **nr.10** din 05.01.2012 cu modificările ulterioare, pentru aprobarea **"Regulamentului cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova"**.

2.17. Retribuirea muncii cumularzilor pentru munca executată sau pentru orele efectiv lucrate se efectuează conform contractului individual de muncă încheiat.

Salariații, angajați prin cumul (care sunt membri ai sindicatului, sau egalați la aceștea (**conform p.1.2**) beneficiază de drepturile și garanțiile stabilite prin prezentul Contract, Legislația muncii a Republicii Moldova și prin contractul individual de muncă.

2.18. Retribuirea muncii în caz de neîndeplinire a normelor de producție se efectuează conform Codului Muncii al Republicii Moldova.

2.19. Retribuirea muncii în caz de producere a rebutului se efectuează după cum urmează:

- rebutul produs fără vina salariatului – conform volumului de lucru efectiv executat;
- rebutul produs din vina salariatului – nu este retribuit;
- rebutul produs parțial din vina salariatului este retribuit în funcție de gradul de utilitate a produsului, conform unor tarife reduse.

2.20. Retribuirea muncii salariaților în perioada de însușire a unor noi procese de producție se efectuează reieșind din salariul mediu al acestora.

2.21. În cazul când salariatul este transferat la o altă muncă permanentă cu retribuție mai mică, conform art.164 CM.RM, acestuia i se menține salariul mediu de la locul de muncă precedent, timp de o lună din ziua transferării, cu respectarea prealabilă a prevederilor art.68 CM.RM.

2.22. Retribuirea muncii șoferilor se efectuează cu aplicarea salariilor tarifare pe oră, conform Anexei nr.1, tabelul 8 la prezentul Contract.

În cazurile, în care șoferul este angajat pentru a lucra pe automobile de diferite tipuri și tonaj, retribuirea muncii se efectuează conform volumului de lucru efectiv realizat, adică reieșind din salariul tarifar, stabilit pentru autovehiculele, conduse de acesta. Totodată, administrația dispune de dreptul de a transfera șoferul de la un tip de automobil la altul fără acordul acestuia.

Timpul necesar pentru spălarea și îngrijirea automobilului repartizat șoferului, executarea lucrărilor necesare înainte de plecarea în rută și după întoarcerea din rută se ia în calcul și este remunerat ca timp de lucru al șoferului.

Retribuirea muncii mecanicului se efectuează conform Anexei nr.1, tabelul 2 la Contract. În cazul în care pe parcursul zilei de muncă mecanicii sunt antrenați în executarea diferitor lucrări cu utilizarea diferitor tipuri de mecanisme, retribuirea muncii se efectuează conform salariului tarifar maxim pe oră.

Nu se acordă adaosuri pentru deservirea de către un șofer a **2-3 automobile** și de către un mecanic a **2-3 mecanisme**.

2.23. Plata salariului se efectuează în moneda națională (**art.141 CM.RM**).

Plata salariilor este efectuată de angajator în mod **prioritar față de alte plăți**, inclusiv în caz de **insolvabilitate** a unității (**art.141,142 și 144 CM.RM**).

Salariul se plătește în mod regulat nemijlocit salariatului, prin transferarea mijloacelor bănești pe cardurile bancare ale salariaților, dar:

- **nu mai rar decât o dată pe lună** - pentru toți salariații ÎS "Calea Ferată din Moldova". La dorința angajatului, în cazuri exclusive, acestuia îi poate fi achitat un avans în contul salariului.

2.24. **Compensarea pierderilor cauzate de neachitarea la timp a salariului** se efectuează prin **indexarea obligatorie și în mărime deplină a sumei salariului calculat**, dacă reținerea acestuia a constituit **cel puțin o lună calendaristică** de la data stabilită pentru achitarea salariului lunar (**art.145 (1) CM.RM**).

2.25. Menținerea salariului pentru perioada absenței salariatului la locul de muncă, precum și remunerarea muncii în fte cazuri se efectuează conform prezentului contract, Codului Muncii al RM în vigoare, Legii cu privire la retribuirea muncii și altor acte normative, care reglementează retribuirea muncii în Republica Moldova.

Sindicatul se obligă :

2.26. Să examineze la timp sesizările salariaților privind nerespectarea de către Angajator a prevederilor legislației RM în vigoare.

III. RELAȚII DE MUNCĂ, GARANȚIA OCUPAȚIEI

Angajatorul se obligă:

3.1. La angajarea salariatului în câmpul muncii să formalizeze relațiile de muncă prin încheierea unui contract individual de muncă în scris, în două exemplare – câte unul pentru fiecare dintre părți. Să familiarizeze salariatul cu Regulamentul de ordine internă al întreprinderii, alte acte normative locale, care vizează funcțiile de muncă ale salariatului, precum și cu Contractul colectiv de muncă (**art.56(3) CM.RM**).

3.2. Angajatorul și angajații își asumă executarea prevederilor contractului individual de muncă încheiat. În acest context Angajatorul nu este în drept să ceară salariatului efectuarea unei munci care nu este stipulată în contractul individual de muncă, cu excepția cazurilor, prevăzute de Codul Muncii al Republicii Moldova. (**atr.45; 50 CM.RM**).

3.2.1. Angajatorul e în drept să instituie șomaj tehnic la întreprindere pe baza unor fapte concrete argumentate și imposibilitatea continuării de către întreprindere sau în subdiviziunile structurale ale acesteia de a-și continua activitatea de producție din motive economice obiective. Durata șomajului tehnic nu poate depăși **4 (patru) luni** în decursul unui an calendaristic (**art.80 (1) și (2) CM.RM**).

3.2.2. Pe durata șomajului tehnic, salariații aflați la dispoziția angajatorului au dreptul de a-și îndeplini obligațiile funcționale nemijlocite numai după emiterea ordinului respectiv (**art.80(3) CM.RM**).

3.2.3. În perioada șomajului tehnic, salariații vor beneficia de o indemnizație în mărime de **75%** din salariul lor de bază (**art.80(4) CM.RM**), cu excepția cazurilor de suspendare a contractului individual de muncă conform **art.77(c) CM.RM**.

3.2.4. Perioada șomajului tehnic la întreprindere, filială, subdiviziune care s-a produs nu din vina salariatului, se include în stagiul de muncă ce oferă salariatului dreptul la concediu anual ordinar și suplimentar plătit integral, nu afectează calculul vechimii în muncă și nu limitează dreptul la muncă.

3.2.5. Să stabilească întrerupere în producție.

(1) Prin întreruperea în producție se subînțelege imposibilitatea temporară a continuării activității de producție a unității, a subdiviziunii structurale a acesteia, a unui salariat sau a unui grup de salariați și poate să se producă:

- a) din motive, ce nu depind de angajator sau de salariat;
- b) din culpa angajatorului;
- c) din culpa salariatului.

(2) Plata pentru perioada de nefuncționare din motive ce nu depind de angajator sau de salariat, cu excepția perioadei de șomaj tehnic (**art.80 CM RM**), se efectuează în cuantum de cel puțin două treimi din salariul de bază pe oră, stabilit pentru salariat, dar nu mai puțin decât un salariu minim pe oră, stabilit de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de nefuncționare.

(3) În caz de nefuncționare din culpa angajatorului, cu excepția perioadei de șomaj tehnic (**art.80 CM RM**), angajatorul este obligat să ramburseze salariatului salariile pe care acesta nu le-a primit.

(4) Salariatului, care poartă culpa pentru timpul de staționare, nu i se plătește pentru timpul de nefuncționare.

(5) Procedura de înregistrare a perioadei de nefuncționare și mărimea concretă a plății sunt stabilite, după caz, prin contractul colectiv sau contractul individual de muncă, ori prin regulamentul intern (**art.87 CM RM**).

3.3. Să creeze condiții pentru perfecționarea profesională a salariaților, să elaboreze, în acest scop, un plan anual de formare profesională și pregătire a cadrelor.

3.4. Procedura de solicitare a opiniei consultative a organului sindical în caz de concediere a salariaților (**art.87 CM RM**):

1) La concedierea salariaților – membri de sindicat, angajatorul va solicita preliminar avizul consultativ al organului sindical al întreprinderii prin notificarea organului competent.

2) La concedierea salariaților, aleși în componența organului sindical și care nu au fost eliberați de la locul de muncă de bază, angajatorul va solicita preliminar opinia consultativă a organului sindical, membri al cărui sunt salariații, printr-o notificare în care își va argumenta intențiile.

3) La concedierea conducătorilor organizației sindicale primare (organizatorilor sindicali), neeliberați de la locul de muncă de bază, angajatorul va solicita preliminar avizul consultativ al organului sindical ierarhic superior printr-o notificare, în care își va argumenta intențiile.

4) Organele sindicale, menționate la punctele **(1)-(3)**, își vor prezenta opinia consultativă în termen de 10 zile lucrătoare de la data primirii notificării.

3.5. Angajatorul este în drept să concedieze salariații de la întreprindere în legătură cu lichidarea acesteia ori în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal în conformitate cu prevederile **art. 88 CM RM**.

3.6. Angajatorul, în cazul desfacerii contractului individual de muncă încheiat cu salariatul/salariații întreprinderii, este obligat să respecte cerințele **atr.86, art.183; art.184 ; 185 și 186 CM RM**.

3.7. Disponibilizările colective – concedierile, efectuate de angajator din unul sau mai multe motive, care nu au legătură cu personalitatea angajatului, vor fi efectuate în strictă conformitate cu cerințele **art.185¹ CM RM**.

3.8. În scopul menținerii personalului – să acorde concedii neplătite până la 120 de zile calendaristice (**art.120(1) CM RM**).

3.9. Să notifice salariații disponibilizați, concediați în conformitate cu p.b), c), art.86 din Codul Muncii al Republicii Moldova, despre reluarea activității întreprinderii în condiții noi în vederea reangajării acestora, care urmează să se prezinte la întreprindere în termen de 15 zile calendaristice de la data notificării lor (**Contractul colectiv nr.11 din 28.03.2012; Legea nr.102 din 13.03.2003**). Pentru salariații, care sunt reangajați din nou, indemnizația pentru vechime în muncă este calculată

în conformitate cu Protocolul Comisiei autorizate, care confirmă stabilirea vechimii neîntrerupte în muncă la calea ferată.

Sindicatul se obligă:

3.10. Să apere garanțiile sociale ale membrilor de sindicat în partea ce se referă la asigurarea ocupării forței de muncă, angajarea la serviciu, concedierea, acordarea unor înlesniri și compensări în conformitate cu legislația în vigoare, să acorde, la necesitate, o asistență juridică gratuită la examinarea litigiilor de muncă.

IV. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ.

Munca și odihna tuturor categoriilor de salariați sunt reglementate de Codul Muncii al Republicii Moldova, Regulamentul de ordine internă, Regulamentul privind regimul de muncă și odihnă al unor categorii de salariați ai ÎS «Calea Ferată din Moldova», atribuțiile de serviciu ale cărora țin nemijlocit de circulația trenurilor și deservirea călătorilor, Contractul individual de muncă și prezentul Contract colectiv de muncă.

Angajatorul se obligă:

4.1. Să asigure durata normală a timpului de muncă a salariaților – **nu mai mult de 40 de ore pe săptămână**. Pentru muncitorii și funcționarii ce activează în condiții de muncă vătămătoare – 35 de ore pe săptămână, conform Nomenclatorului, aprobat de Guvernul Republicii Moldova cu nr.1487 din 31.12.2004 (**art.95 (2) CM RM**).

Durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore (art.100 (1) CM RM).

Durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăși **10 ore**, în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână (**art.100 (5) CM RM**).

În cazul săptămânii de muncă de **5 zile** cu durata zilei de muncă de **8 ore**, muncitorii și funcționarii beneficiază de 2 zile de repaus pe săptămână, una din care este duminică (**art. 98 (1) CM RM**).

Ținând cont de specificul muncii, în cazul săptămânii de muncă de 6 zile cu o zi de repaus (**art.98 (2) CM RM**), se admite repartizarea timpului de muncă în felul următor:

- **7 ore** de muncă în primele 5 zile și **5 ore** de muncă – în ziua a 6-a.

4.2. Să acorde tuturor categoriilor de salariați o pauză de masă de cel puțin **30 de minute (art.107 (1) CM RM)**.

Durata concretă a pauzei de masă se stabilește în Regulamentul intern al întreprinderii (filialei) cu respectarea următoarelor condiții (**art.107 (2) CM RM**):

- în cazul zilei de muncă cu durata de **6 – 10 ore** – în mijlocul schimbului;
- în cazul zilei de muncă cu durata de **12 ore** – după fiecare 4 ore de muncă;
- în cazul activității zilnice cu durata **sub 6 ore** – la decizia conducerii filialei.

Pauze pentru odihnă și restabilirea capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producere sau de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc cu o durată de cel puțin **10 minute** după fiecare **două ore** de lucru în încăperi speciale, amenajate de angajator (**Convenția nr.2 din 09.07.2004, art.12**).

4.2.1. Pentru unele categorii de salariați ai Căii Ferate, antrenați într-un proces continuu de producție, pauza de masă se include în programul de muncă (**Anexa 9 (art.107 (2) CM RM)**).

4.3. Durata turei, ora începerii și încheierii zilei de muncă, ora începerii și terminării pauzelor reglementate de odihnă și de masă sunt stipulate în Regulamentul intern al filialelor Căii Ferate. Principalele documente de evidență a timpului de muncă al muncitorilor și funcționarilor sunt documentele de evidență a timpului de muncă (**tabelele de pontaj, foile de tracțiune**).

4.4. Pentru salariații, antrenați la executarea unor lucrări, la care în virtutea condițiilor de producție nu poate fi respectată durata zilnică a timpului de muncă stabilită de Codul Muncii, poate fi aplicată evidența sumară a timpului de muncă. Totodată, perioada de evidență nu poate depăși un an, iar durata zilnică a timpului de muncă (a turei) nu poate depăși **12 ore**, urmate de **cel puțin 24 ore** de odihnă (**art.99 (1) CM RM**).

Durata timpului de muncă de **12 ore**, se stabilește conform «Nomenclatorului de profesii și funcții a salariaților ÎS «Calea Ferată din Moldova», aprobat de Directorul general prin coordonare cu sindicatul (**Anexa nr. 8**).

4.5. În cazul muncii în schimburi – se interzice munca în decursul a **2 schimburi** consecutive. Durata repausului dintre schimburi nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de muncă pentru schimbul precedent (inclusiv pauza de masă **(art.100 (6) CM RM) (Convenția nr.2, art.3 din 09.07.2004)**).

4.6. Printr-un acord între salariat și angajator, pentru o anumită perioadă de timp, pentru anumite profesii de muncitori și anumite funcții ale specialiștilor și funcționarilor se admite:

- divizarea zilei de muncă în părți;
- munca la domiciliu, pentru **1 oră** de muncă la domiciliu în timpul de muncă se includ **15 minute**;
- program de muncă flexibil;
- ziua (săptămâna) de muncă incompletă;
- munca la distanță **(Capitolul IX¹)**.

Retribuirea muncii salariaților, care activează în asemenea condiții, se efectuează proporțional timpului lucrat.

4.7. În cazuri excepționale, impuse de specificul producției, poate fi admisă munca suplimentară, în condițiile stipulate în Codul Muncii al Republicii Moldova.

La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a **120 de ore într-un an calendaristic**. În cazuri excepționale, această limită, cu acordul sindicatului, poate fi extinsă **până la 240 de ore în decursul unui an calendaristic (art.104 (5) CM RM)**.

Atragerea salariaților la muncă suplimentară se efectuează în baza ordinului motivat al angajatorului, care se aduce la cunoștința salariaților respectivi sub semnătură. Se admite a prevedea posibilitatea de a compensa orele de muncă suplimentare cu ore libere, cu acordul scris al părților. În acest caz, orele libere vor fi acordate în decurs de 30 de zile de la prestarea muncii suplimentare **(art.104 (8) CM RM)**.

4.8 Munca în zilele de repaus este interzisă. Prin derogare de la dispozițiile alin.(1), atragerea salariaților în zilele de repaus se admite în modul și în cazurile prevăzute la **art.104 alin.(2) și (3) CM RM**.

4.9. În cazurile în care salariaților nu li se poate asigura întoarcerea zilnică la domiciliu, se admite, cu acordul acestora, munca în schimburi cu evidența sumară a timpului lucrat. Timpul de muncă și cel de odihnă în perioada de evidență este reglementat de graficul de lucru în schimb, care se aprobă de către Angajator de comun acord cu Sindicatul și se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea în aplicare.

4.10. Activitatea echipelor de reparații a depoului de locomotive Bender, care lucrează în cadrul altor depouri de locomotive, este organizată cu asigurarea alimentației conform regimului săptămânii de lucru scurte cu durata zilnică maximă a timpului de muncă admisă de 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână **(art.100 (5) CM RM)**.

4.11. Tuturor salariaților li se acordă concedii anuale plătite, în conformitate cu prevederile **art.112, 115 CM RM și Convenția Colectivă nr.2 art.8, din 09.07.2004**.

Concediul de odihnă plătit se acordă anual pe baza cererii scrise a salariatului, conform graficului prevăzut de **art.116 CM RM**.

Graficul concediilor anuale plătite pentru anul următor se întocmește de către Angajator prin coordonare cu Sindicatul cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic, și este obligatoriu atât pentru Angajator, cât și pentru salariat.

La întocmirea graficului concediilor anuale de odihnă plătite se ia în considerare atât dorința salariaților, cât și necesitatea de a asigura buna funcționare a întreprinderii, cu respectarea următoarelor condiții:

- concediul fiecărui salariat se planifică astfel, încât la fiecare **3 ani** să coincidă cu perioada estivală.

Angajatorul este obligat să notifice în scris salariatul despre începutul concediului anual de odihnă plătit cu cel puțin **14 zile** calendaristice până la începerea acestuia **(art.116 (5) CM RM)**.

4.12. Concediul de odihnă anual plătit minim garantat constituie **28 de zile calendaristice (art.113 CM RM)**, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare, prevăzute de **art.111 CM RM**.

La cererea scrisă a salariatului, concediul poate fi divizat în părți, una dintre care să fie nu mai mică de **14 zile calendaristice (art.115(5) CM RM)**.

În cazul, în care salariatul n-a utilizat din diferite motive zilele neutilizate din concediul anual plătit în decursul anului calendaristic respectiv, acesta este în drept să le utilizeze pe parcursul următorului an calendaristic **art.118(3), 122(3) CM RM**.

Se interzice neacordarea concediului de odihnă anual plătit timp de **doi ani consecutivi**, deoarece dreptul la concediul de odihnă anual plătit nu poate face obiectul unei cesiuni, refuz sau limitări **(art.112 (2), 118(4) CM RM)**.

4.13. Concediile de odihnă anuale suplimentare plătite: pentru prestarea muncii în condiții vătămătoare și grele, pentru intensitatea în muncă, pentru vechimea neîntreruptă în muncă în transportul feroviar etc. pe lângă cele **28 zile** calendaristice de concediu se acordă concediu suplimentar **plătit (art.121 (3) (6) CM RM)**.

4.13.1 Concediul de odihnă anual suplimentar pentru munca prestată în condiții vătămătoare și grele se acordă muncitorilor în conformitate cu **art.121 (1 și 2) CM RM** cu durata de cel puțin **4 zile** calendaristice, conform Nomenclatorului de profesii și lucrări, cu condiții de muncă grele și vătămătoare la ÎS «Calea Ferată din Moldova» **(Anexa nr.6)**.

Angajaților Centrului de supraveghere sanitaro-epidemiologică, li se acordă concediu de odihnă anual suplimentar plătit, pentru prestarea muncii în condiții vătămătoare și grele în conformitate cu **(Anexa nr.10)**.

4.13.2. Concediul de odihnă suplimentar pentru intensitatea muncii se acordă, în mărime de **la 2 până la 7 zile calendaristice**, salariaților conform listei la **Anexa nr.5**, fără dreptul de extindere a acesteia **(art.121(5) CM RM; Convenția Colectivă nr.2, art.9 din 09.07.2004)**.

4.14. Activitatea în condițiile unui program de muncă redus, precum și a șomajului tehnic nu afectează durata concediului anual plătit sau concediul suplimentar al salariatului și vechimea în muncă a acestuia.

Sindicatul se obligă :

4.15. Să realizeze de comun acord cu angajatorul, măsuri în vederea sporirii eficienței activității Căii Ferate, întăririi disciplinei de muncă și celei tehnologice.

4.16.Să execute controlul asupra folosirii de către salariați a timpului de lucru și de odihnă.

V. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ.

5.1. Îmbunătățirea condițiilor de protecție a sănătății și securității muncii.

Angajatorul se obligă:

5.1.1. Să asigure elaborarea și realizarea planului anual de protecție și preveniri, de îmbunătățire a condițiilor de muncă a salariaților, care activează în condiții de muncă vătămătoare.

5.1.2. Să desfășoare anual concursuri pentru „Cea mai bună filială a Căii Ferate din Moldova” în domeniul securității și sănătății în muncă” și „Cel mai bun muncitor, funcționar în domeniul securității și sănătății în muncă”.

Să fie prevăzută, printr-o Hotărâre comună a Administrației ÎS «Calea Ferată din Moldova» și Federației Sindicatului Feroviarilor din Moldova, alocarea mijloacelor bănești pentru stimularea filialelor și a salariaților care s-au evidențiat în organizarea și desfășurarea concursului în domeniul securității și sănătății în muncă.

5.1.3. Să efectueze asigurarea fiecărui salariat contra accidentelor în producție și bolilor profesionale în conformitate cu prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova.

5.1.4. Să efectueze evaluarea condițiilor de muncă în conformitate cu Hotărârea Guvernului RM nr.1335 din 10 octombrie 2002.

5.1.5. Să investigheze accidente de muncă, conform Hotărârii Guvernului RM nr.1361 din 22 decembrie 2005 și să asigure elaborarea și realizarea măsurilor de prevenire a acestora.

5.1.6. Conform **art.18** al **Legii nr.186-XVI** din 10.07.2008 cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, să plătească o indemnizație unică în cazul reducerii capacității muncii sau decesul salariatului în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale.

5.1.7. În conformitate cu **art.74, p.(2)** din Codul Muncii al Republicii Moldova să efectueze, în modul stabilit, transferul salariatului la o muncă mai ușoară pe motive de sănătate.

5.1.8. Să asigure salariații, conform normelor stabilite, cu echipamente de protecție individuală, îmbrăcăminte și încălțăminte de lucru, precum și să asigure curățarea și dezintoxicarea acestora. Pentru muncitorii de linie să elibereze, în exclusivitate, cizme calde cu norma de utilizare de trei sezoane de iarnă. Termenul de purtare va fi calculat de la data eliberării acestora.

În cazuri excepționale, poate fi efectuată eliberarea anticipată a îmbrăcăminte, încălțăminte de protecție și a mijloacelor de protecție individuală.

Îmbrăcăminte și încălțăminte de protecție, termenul de purtare a căreia nu a depășit un an din momentul primirii, urmează să fie restituite în mod obligatoriu.

În caz de neasigurare a restituirii bunurilor, la disponibilizarea salariatului în conformitate cu **(art.85 (1) CM RM)**, costul îmbrăcăminte și încălțăminte de protecție se reține din suma drepturilor salariale în raport procentual.

5.1.9. Să ofere mijloace sanitare și igienice salariaților, activitatea cărora se desfășoară în condiții de contaminare excesivă a pielii sau de expunere a mâinilor la substanțe nocive.

Să stabilească norme pentru eliberarea săpunului la executarea lucrărilor cu poluare excesivă – a câte **400 grame/lună** pentru fiecare salariat.

Locurile de muncă cu condiții de poluare excesivă a pielii se stabilesc prin decizia comună a administrației și comitetului sindical al filialei cu antrenarea comitetului pentru securitate și sănătate în muncă **(Normele pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii nr.40 din 16.08.2001(5))** .

5.1.10. Să asigure cu alimentație specială salariații, care prestează munca în condiții vătămătoare de muncă, conform **Anexei nr.6 (Hotărârea Guvernului RM nr.1487 din 31.12.2004)**.

La executarea lucrărilor de reparație capitală a liniilor cu înlocuirea panourilor de cale, să asigure salariaților în timpul “ ferestrei ” alimentare la locul de muncă.

5.1.11.Să asigure în mod gratuit salariaților, antrenați cu permisiunea Directorului general la lucrările de lichidare a consecințelor deraierilor sau coliziunilor materialului rulant, **3 mese pe zi** până la finalizarea lucrărilor de restaurare și ridicare a materialului rulant de pe linie, în proporție **de 15%** din salariul minim în Republica Moldova pentru fiecare salariat.

5.1.12. Să asigure temperatura aerului la locurile de muncă din încăperi în limitele minim admisibile a temperaturii de **18⁰ C** și în limitele maxim admisibile de **32⁰ C**.

La locurile de muncă, unde temperatura aerului depășește constant **30⁰C**, salariaților li se va asigura apă carbonată salină (**1 gr. Na Cl/1000 ml**) în cantitate de **2000 – ml/persoană/schimb**, sau apă minerală în cantitate de **2000 – 4000 ml/persoană/schimb**, distribuită la o temperatură de **16-18⁰C**.

La locurile de muncă cu temperatura scăzută a aerului (**sub 5⁰C**), se va asigura ceai fierbinte în cantitate de 500; 1000 ml/persoană/schimb **(Hotărârea Guvernului RM nr.226 din 28.08.2001), (Normele nr.40 din 16.08.2001 Ministerul Muncii și Protecției Sociale)**.

5.1.13. Să efectueze transportul echipei de locomotivă la locul de muncă, iar la finalizarea acesteia transportul la locul de trai **de la ora 22-00 până la ora 6-00** cu mijloace de transport auto, conform listei aprobate de conducătorul subdiviziunii.

5.1.14. În conformitate cu **articolul 16** din Legea privind securitatea și sănătatea în muncă și **punctul 2** din Regulamentul-tip privind organizarea și funcționarea comitetului pentru securitate și sănătate în muncă, la inițiativa conducătorului filialei și pe bază de paritate, se creează un comitet pentru securitate și sănătate în muncă din reprezentanți ai administrației filialei și reprezentanți ai salariaților, abilitați cu responsabilități speciale în domeniul protecției sănătății și securității muncii, activitatea cărora este reglementată de Hotărârea nr.95 din 05.02.2009.

5.1.15. Să asigure elaborarea, de comun acord cu Sindicatul a regulilor și instrucțiunilor tip privind securitatea și sănătatea în muncă, ținând cont de specificul muncii. Să efectueze instruirea și

verificarea cunoștințelor salariaților și a membrilor comitetului în domeniul securității și sănătății în muncă.

5.1.16. Să nu ceară salariatului realizarea unor sarcini de muncă, pentru care există un pericol evident de accident de muncă.

În perioada suspendării activității din motive de încălcare a normelor de securitate și sănătate în muncă, prevăzute în contractul individual de muncă, produse nu din culpa salariatului, acestuia i se păstrează locul de muncă (funcția) și salariul mediu.

Sindicatul se obligă:

5.1.17. Să efectueze controlul public asupra respectării legislației muncii și a reglementărilor privind securitatea și sănătatea în muncă, să țină sub control compensarea prejudiciului în caz de vătămare a sănătății salariaților.

5.1.18. Să participe la punerea în exploatare a obiectelor noi și celor reconstruite.

5.1.19. Să participe la cercetarea accidentelor de muncă produse.

5.1.20. În cazul unor litigii pe marginea accidentelor de muncă sau a îmbolnăvirilor profesionale, să reprezinte interesele salariaților în organele respective.

5.1.21. Să examineze în cadrul ședințelor prezidiului Sindicatului feroviarilor problemele ce țin de securitatea și sănătatea în muncă, precum și, la necesitate, accidentele produse în grup și accidentele soldate cu deces.

5.1.22. Să participe la elaborarea măsurilor de îmbunătățire a condițiilor de muncă în contextul securității și sănătății în muncă, prevenirii traumatismului de producție.

5.1.23. Să dialogheze în componența comitetului pentru securitate și sănătate în muncă reprezentanți din rândurile muncitorilor, prin decizia comitetului sindical al filialei.

5.1.24. Să acorde asistență metodică în organizarea activității membrilor comitetului pentru securitate și sănătate în muncă. Să organizeze instruirea periodică a acestora.

Securitatea ecologică.

Angajatorul este obligat:

5.2. Să asigure funcționarea neîntreruptă a dispozitivelor, aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, acumulare și dezactivare a substanțelor nocive, degajate în timpul realizării proceselor tehnologice.

5.2.1. La necesitate, să execute lucrări de măsurare a nivelului de radiație al încărcăturilor sosite și al materialului rulant, utilajului tehnologic și mecanismelor aduse la reparație și pe baza rezultatelor obținute să întreprindă măsurile ce se impun.

Sindicatul se obligă:

5.2.3. Să țină sub control funcționarea dispozitivelor, aparaturii de control, precum și a instalațiilor de captare, acumulare și dezactivare a substanțelor nocive degajate în timpul realizării proceselor tehnologice.

Servicii medicale și întremarea salariaților.

Angajatorul este obligat:

5.3. Să asigure deservirea medicală a salariaților în conformitate cu cerințele legislației în vigoare (**art.49 Legea nr.10 «Privind supravegherea de stat a sănătății publice» din 03.02.2009** cu modificările și completările ulterioare și **Hotărârea Guvernului RM nr.1025 din 07.09.2016**).

5.3.1. Să restituie instituțiilor medicale cheltuielile rezultate din acordarea asistenței medicale urgente salariaților în cazurile accidentelor de muncă și agravării bolilor profesionale.

5.3.2. Să efectueze controale medicale preventive obligatorii (la angajarea în serviciu) și examene medicale periodice, inclusiv și examinarea medicală staționară a salariaților (art.293(2) CM RM).

Modul de efectuare a examenelor medicale periodice este stabilit prin ordinul ÎS «Calea Ferată din Moldova» conform listei profesiilor, pentru care supunerea salariaților unor examene medicale prezintă o condiție obligatorie în realizarea activității de producție, cu menținerea salariului mediu al acestora la locul de muncă pentru perioada efectuării examenului medical (**art.193 CM RM**).

Să compenseze cheltuielile ce țin de examenul medical al salariaților, cheltuielile pentru deplasarea dus și întors, cele de cazare și diurne din contul angajatorului pe baza ordinului și a documentelor confirmative (**Legea - Securității și sănătății în muncă nr.186 din 10.07.2008**).

Ordinea și perioada trecerii examenelor medicale sunt stabilite în Regulamentul de ordine internă al întreprinderii.

5.3.3. Să asigure la locurile de muncă truse de prim ajutor cu minimul necesar de medicamente. Pentru prevenirea infecțiilor virale să asigure salariații cu mijloace de protecție individuală, dezinfectanți pe bază de alcool, măști medicale sau respiratoare și mănuși.

5.3.4. Să ofere femeilor gravide timp liber pentru trecerea examenelor medicale, care se include în timpul de muncă.

5.3.5. Salariații care urmează să fie transferați la munca permanentă de noapte, înainte de transfer, sunt supuși unui examen medical din contul angajatorului (**art.103 (3¹) CM RM**).

5.3.6. Salariații cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical urmează a fi transferați la o muncă de zi pentru care sunt calificați, cu respectarea prevederilor (**art.74; art.103 (7) CM RM**).

5.3.7. Conform planului de repartizare în comun cu sindicatul, să asigure feroviarilor cu bilete de tratament balneo-sanatorial, în conformitate cu Regulamentul privind indemnizațiile din sistemul de asigurări sociale de stat, pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă a persoanelor asigurate prin intermediul tratamentului balneo-sanatorial.

5.3.8. Conform planului de repartizare, să asigure în comun cu sindicatul, copiii feroviarilor cu bilete gratis, la taberele de întremare.

5.3.9. Să asigure salariații, din contul mijloacelor financiare ale întreprinderii și cele a sindicatului, cu bilete de întremare **la sanatoriile Confederației Naționale a Sindicatelor Republicii Moldova (CNSM)**. Modalitatea de asigurare cu astfel de bilete se stabilește de către **Părți**.

Sindicatul este obligat:

5.3.10. Să verifice oportunitatea și corectitudinea menținerii salariului mediu la locul de muncă salariaților Căii Ferate, trimiși la control medical, în conformitate cu Codul Muncii pe întreaga perioadă de desfășurare a acestuia (**art. 193 CM RM**).

5.3.11. Să analizeze periodic starea incapacității temporare de muncă în colective, cauzele afecțiunilor, să pună în fața colectivelor și a administrațiilor filialelor CFM sarcini în vederea prevenirii acestora.

5.3.12. Să țină sub control utilizarea biletelor de tratament și consumul de mijloace bănești din fondul de asigurări sociale.

VI. ÎNLESNIRI, GARANȚII ȘI RECOMPENSE.

Administratorul se obligă:

6.1. Să plătească lunar salariaților recompense (**sporuri**) pentru vechime în muncă (**art.3 Convenția Colectivă nr.1 din 03.02.2004**); (**Legea nr.847, art.4(3) din 14.02.2002**); (**art.5, art.114 CM RM**), conform «Regulamentului privind modul și condițiile de plată a recompensei pentru vechime în muncă salariaților ÎS «Calea Ferată din Moldova», care este parte integrantă a prezentului Contract. Recompense (**sporuri**) în funcție de vechimea neîntreruptă în muncă la Calea Ferată, în procente din salariul lunar de funcție (salariul tarifar) în următoarele mărimi:

Pentru vechimea neîntreruptă în muncă, care acordă dreptul la primirea recompensei (**sporuri**) pentru vechime în muncă

de la **1** până la **5 ani**
de la **5** până la **10 ani**
de la **10** până la **15 ani**
de la **15** până la **20 ani**

Mărimea recompensei (**sporuri**) pentru vechime în muncă în procente din salariul lunar de funcție (salariul tarifar)

14%
17%
20%
25%

de la **20 până la 25 ani**
peste **25 de ani**

30%
35%

Pentru a motiva tinerii specialiști (absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior, mediu de specialitate sau mediu profesional în decursul a **trei ani după absolvirea acestora**) la angajarea pentru prima oară la ÎS «Calea Ferată din Moldova», acestora li se acordă lunar un supliment de plată la salariul de bază în mărime de **500 de lei (art.1 CM RM)**.

6.2. Să acorde anual salariaților un ajutor material în modul și condițiile, prevăzute de Contractul colectiv de muncă:

peste 12 luni de activitate	- 15% din salariu tarifar
peste 5 ani	- 25% din salariu tarifar
peste 10 ani	- 35% din salariu tarifar
peste 15 ani	- 50% din salariu tarifar
peste 20 ani	- 70% din salariu tarifar
peste 25 ani	- 100% (un (1) salariu tarifar).

Ajutorul material poate fi acordat salariatului, în baza cererii lui scrise, în orice timp al anului (**art.165¹ CM RM**) sau adăugat la indemnizația de concediu (**art.117 CM RM**).

În cazul demisiei salariatului ajutorul material se achită împreună cu recompensele pentru concediile ordinare nefolosite în conformitate cu (**art.119 CM RM**).

În cazul în care concediul anual a fost folosit parțial, ajutorul material și recompensa pentru concediul nefolosit se achită proporțional timpului efectiv lucrat.

În cazul, în care salariatul a fost transferat într-o altă funcție, mărimea ajutorului material la concediul anual ordinar se stabilește în procente respective din salariul de funcție lunar al acestuia la momentul plecării în concediu.

Salariaților, care au lipsit nemotivat de la lucru, au comis furturi, s-au prezentat la locul de muncă în stare de ebrietate, au fost concediați conform cerințelor **CM RM**, nu li se plătește ajutorul material.

6.3.Să achite o indemnizație unică pentru munca conștiincioasă salariaților, concediați **pentru limita de vârstă, pentru prima dată**, și care au o vechime neîntreruptă în muncă în transportul feroviar după cum urmează:

până la 5 ani	- 0,25% din salariul lunar de funcție (salariul tarifar);
de la 5 până la 10 ani	- 0,50% din salariul lunar de funcție (salariul tarifar);
de la 10 până la 15 ani	- 0,75% din salariul lunar de funcție (salariul tarifar);
de la 15 până la 25 ani	- 1 salariu lunar de funcție (salariu tarifar);
peste 25 de ani	- 1,5 salariu lunar de funcție (salariu tarifar).

Salariaților, decorați cu insigna “**Feroviar de onoare**”/ “**Meritul Feroviar**” sau cu **distincții de stat**, mărimea indemnizației menționate se majorează **cu 50%**.

Drept temei pentru achitarea indemnizației unice servește ordinul Administratorului (directorului general) sau al conducătorului filialei Căii Ferate, privind demisia salariatului în legătură cu pensionarea pentru limita de vârstă, pentru prima dată, cu indicarea stagiului de muncă.

6.3.1.În cazul suspendării înainte de termen a Contractului Individual de Muncă prin acordul scris al părților, conform(**art. 82¹ CM RM**) în cadrul optimizării structurii și a numărului de salariați ai întreprinderii ÎS « CFM », angajatorul achită o indemnizație de eliberare din serviciu a salariatului în conformitate cu (**art. 186 (5) CM RM**) în cazul vechimii neîntrerupte în muncă în transportul feroviar în mărimile după cum urmează, dar nu mai mult decât **25000 de lei**:

- până la 5 ani	- 0,9 din salariul lunar de funcție (salariul lunar tarifar);
- de la 5 până la 10 ani	- 1,83 din salariul lunar de funcție (salariul lunar tarifar);
- de la 10 până la 15 ani	- 2,81 din salariul lunar de funcție (salariul lunar tarifar);
- de la 15 până la 25 ani	- 3,87 din salariul lunar de funcție (salariul lunar tarifar);
- peste 25 de ani	- 5 salarii lunare de funcție (salarii lunare tarifare).

Drept temei pentru achitarea indemnizației de eliberare din serviciu servește ordinul Administratorului (directorului general) sau al conducătorului filialei, emis în baza autorizației scrise a Administratorului (directorului general), privind suspendarea Contractului individual de muncă.

6.4. La decorarea salariaților Căii Ferate cu insigna “**Feroviar de onoare**” / “**Meritul Feroviar**” sau **cu distincții de stat**, să achite un premiu unic în mărime de **3000 de lei**.

6.5. Să restituie salariaților Căii Ferate cheltuielile de călătorie în trafic internațional cu trenurile formate de CFM (vagon cu compartimente – CFR, vagon cu locuri numerotate – CSI), la prezentarea documentului de călătorie la întoarcere, **o dată la doi ani**. Dreptul la rambursarea cheltuielilor de călătorie se stabilește:

- Pentru persoanele nou angajate, **după doi ani de activitate**.

6.5.1. Salariaților, cu locul de trai în afara locului de muncă permanent, se eliberează bonuri anuale de transport de serviciu **forma nr. 4**.

6.5.2. Salariaților, care își fac studiile fără frecvență la Colegiul Feroviar din or. Bălți și la Academia de Transport, Informatică și Comunicații din Republica Moldova se acordă, pentru perioada sesiunii de examene, bonuri de transport **forma nr.6**.

6.5.3. Salariaților, care își fac studiile prin corespondență la instituțiile feroviare de învățământ superior din afara Republicii Moldova, li se compensează costul călătoriei (în vagon cu compartimente - CFR, vagon cu locuri numerotate – CSI) pe calea ferată, la prezentarea documentelor de călătorie la întoarcerea din concediul de studii.

6.5.5. Salariaților, care necesită consultații, examinare medicală și tratament în afara Republicii Moldova, se compensează costul călătoriei (în vagon cu compartimente – CFR, vagon cu locuri numerotate – CSI) pe calea ferată, la prezentarea documentelor necesare și confirmarea de către serviciul care gestionează problemele ce țin de ocrotirea sănătății în transportul feroviar.

6.6. Să mențină salariaților salariul mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare conform **art.111, al.(1¹) CM RM**.

6.6.1. Durata zilei de muncă (schimbului), în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare, se reduce cu **o oră** în conformitate cu **(art. 102 CM RM)**.

6.7. Să asigure copiii salariaților în vârsta de **până la 12 ani inclusiv și (copiii-cu dezabilități, fără limită de vârstă)** cu cadouri de Anul Nou.

6.8. La nașterea sau înfierea unui copil unuia dintre părinți i se va acorda un ajutor material în sumă de **1000 lei**.

Să acorde concedii suplimentare:

6.9. Pentru vechime neîntreruptă în muncă de **2 ani** în transportul feroviar se acordă **o zi** calendaristică la concediul anual și **câte o zi** calendaristică pentru fiecare an următor, dar nu mai mult de **4 zile** calendaristice.

6.10. În cazul demisiei sau concedierii salariatului, în decursul anului din orice motive, compensarea pentru concediile suplimentare în transportul feroviar se achită proporțional timpului lucrat.

6.11. Din motive familiale, la prezentarea documentelor justificative se acordă concediu plătit conform salariului tarifar (de funcție), în conformitate cu **art.11 CON.COL. nr.2 din 09.07.2004**, în următoarele cazuri:

- | | |
|---|--|
| - căsătoria salariatului | - 3 zile lucrătoare; |
| - căsătoria copiilor salariatului | - 1 zi lucrătoare; |
| - înfierea copilului | - 1 zi lucrătoare; |
| - decesul părinților, soțului, soției, fiului, fiicei, socrilor | - 3 zile lucrătoare; |
| - decesul bunelului, bunicii, fratelui, sorei salariatului | - 1 zi lucrătoare; |
| - lucrătorilor recrutați în rândurile Armatei Naționale, la solicitarea lor – | 5 zile lucrătoare (art. 44 (e) LP nr.1245 din 18.07.2002); |
| - încorporarea membrului familiei în rândurile Armatei Naționale - | 1 zi lucrătoare; |
| - părinților cu copii în clasele întâia și a doua - | 1 zi lucrătoare , la începutul anului școlar și 1 zi lucrătoare la finele anului școlar. |

Acest concediu se acordă strict în momentul producerii evenimentului și nu poate fi transferat pentru o altă dată.

Salariații, care se află în concedii: ordinar, neplătit, incapacitate temporară de muncă etc., nu beneficiază de zile de concediu pe motive familiale.

6.12. Tatăl unui copil nou născut beneficiază de dreptul la concediu de paternitate cu o durată de **3 zile calendaristice**, cu menținerea salariului mediu **art.11¹ Convenția Colectivă nr.2 din 09.07.2004.**

Concediul paternal se acordă în conformitate cu **art. 124¹ CM RM.**

6.13. Să acorde concedii suplimentare plătite salariaților, care își fac cu succes studiile în instituții de învățământ mediu special și instituții de învățământ superior fără a fi scoși din producție pentru perioada sesiunilor, pregătirii și susținerii proiectelor de diplomă, susținerii examenelor de absolvire în instituțiile de învățământ mediu special și de învățământ superior pentru prima dată în conformitate cu «Regulamentul cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților, care îmbină munca cu studiile» (Anexa nr.1 la Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.435 din 23 aprilie 2007).

Salariații Căii Ferate, care își fac studiile pentru obținerea studiilor medii de specialitate sau a studiilor superioare pentru a doua oară, nu beneficiază de concediu de studii plătit pentru participare la sesiuni.

Garanțiile și compensațiile, prevăzute de Regulamentul nominalizat, sunt acordate salariaților, care își fac studiile în instituțiile de învățământ din Republica Moldova, acreditate conform legii, precum și se extind asupra studenților, care își fac studiile după hotărârile Republicii Moldova.

În caz de necesitate în obținerea de către salariat a unor studii superioare sau medii de specialitate în baza îndreptării Căii Ferate, se încheie un contract suplimentar între Angajator și Salariat.

6.14. Să acorde concedii anuale suplimentare plătite cu durata de **4 zile** calendaristice unuia dintre părinți cu **doi și mai mulți copii** în vârstă de **până la 14 ani (sau cu un copil cu dizabilități)** în perioada de timp solicitată, conform cererii scrise (cu anexarea documentelor respective) **art. 121(4)CM RM.**

Unuia dintre părinți care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la **14 ani** (sau un copil cu dizabilități), părinților singuri necăsătoriți care au un copil de aceeași vârstă tutorilor, salariaților ce au preluat un copil la întreținere, li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puțin **14 zile calendaristice**. Acest concediu poate fi alipit la concediul de odihnă anual sau poate fi folosit aparte (în întregime sau divizat) în perioadele stabilite de comun acord cu angajatorul **art.120(2) CM RM.**

La sărbătorirea hramului în localitatea (sat, comună) de domiciliu a salariatului și nu în localitatea în care acesta muncește, la cererea salariatului, se acordă **o zi** liberă fără menținerea salariului.

6.15. Să acorde concedii suplimentare plătite cu durata de 14 zile calendaristice persoanelor, care au avut de suferit în urma catastrofei de la Cernobîl, conform Legii RM nr.909-XII cap.II, art.7 p.4 din 30.01.1992 „Cu privire la protecția socială a cetățenilor, care au avut de suferit de pe urma catastrofei de la Cernobîl”.

Să acorde concedii suplimentare neplătite cu durata de **14 zile calendaristice** salariaților, care au participat la acțiunile militare în conformitate cu Legea RM „Cu privire la veterani” **nr.190-XV** din 08.05.2003, **art.14(1) M.**

6.16. Concediile de odihnă anuale suplimentare se alipesc la concediul de odihnă anual de bază **art. 121(6).**

6.17 Pensionarilor, neangajați în câmpul muncii, foști salariați ai transportului feroviar, care au activat la Calea Ferată neîntrerupt **20** și mai mulți ani și pensionați pentru limita de vârstă de la subdiviziunile CFM, precum și cu dizabilități), schilodiți în urma unor accidente la locul de muncă sau a unor boli profesionale – indiferent de stagiul de muncă, cu reședință permanentă pe teritoriul Republicii Moldova:

• Se acordă dreptul la călătorie gratuită pe calea ferată cu trenurile din traficul suburban și cel local în vagoane necompartimentate și vagoane de clasa a 3-a, pe teritoriul Republicii Moldova. Tichetul de îmbarcare se eliberează de casierul de bilete, pe baza legitimației de veteran al transportului feroviar și a legitimației de invalid al muncii, la prezentarea documentelor ce confirmă primirea leziunii corporale sau contactarea bolii profesionale la Calea Ferată.

6.18. Să acorde familiilor/rudelor feroviarilor decedați și pensionarilor-ferovieri decedați, un ajutor material din contul întreprinderii, pentru organizarea serviciilor funerare, în mărime de **cel puțin 1000 de lei**.

6.19. Să acorde salariaților garanții și compensații în conformitate cu cerințele Codului Muncii RM:

- pentru activitate în zilele de odihnă și de sărbătoare nelucrătoare;
- în legătură cu neachitarea la timp a salariului;
- în legătură cu invaliditate de muncă în rezultatul unui accident de producție, precum și persoanelor, cu dreptul la recuperarea prejudiciului în urma pierderii susținătorului;
- pentru îmbinarea muncii cu studiile pentru salariații, trimiși de întreprindere la studii la instituții superioare de învățământ, colegii sau la cursuri de reciclare;
- la stabilirea cu traiul în altă localitate (la transferarea salariatului de la o filială la alta) în limitele Republicii Moldova;
- la trimiterea salariatului în deplasare de serviciu;
- în legătură cu suspendarea contractului individual de muncă;
- pentru perioada trecerii examenului medical obligatoriu;
- pentru perioada executării unor obligațiuni de stat și obștești;
- în legătură cu concediul medical;
- în legătură cu încorporarea în serviciul militar;
- persoanelor alese în funcții electiv;
- salariaților – donatori (de sânge);
- inventatorilor și raționalizatorilor;
- în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale;
- garanții în sfera asigurărilor sociale.

Angajatorul de comun acord cu Sindicatul se obligă:

6.20. Să repartizeze, cu prioritate, spațiu locativ de serviciu specialiștilor în conformitate cu nomenclatorul, aprobat de Ministerul transporturilor și gospodăriei drumurilor RM.

Sindicatul se obligă:

6.21. Să țină un control permanent asupra achitării indemnizațiilor și asigurării garanțiilor sociale.

6.22. Să acorde un ajutor material din contul Federației Sindicale (FSFRM) – familiilor/rudelor angajatului ÎS "CFM"- decedat, pentru organizarea serviciilor funerare - în mărime de **cel puțin 1000 de lei**.

6.23. Să ofere salariaților consultații privind drepturile și garanțiile sociale ale acestora.

6.24. Să organizeze pentru salariații Căii Ferate și membrii familiilor acestora acțiuni de activitate culturală și sportivă în masă, petrecerea matineelor de Anul Nou.

6.25. Să organizeze în colectivele Căii Ferate omagierea veteranilor de război și a veteranilor muncii.

VII. GARANȚIILE ACTIVITĂȚII SINDICATULUI. INTERACȚIUNEA SINDICATULUI CU ANGAJATORUL.

Angajatorul se obligă:

7.1. Să asigure respectarea drepturilor Sindicatului, crearea condițiilor necesare pentru buna activitate a structurilor sindicale în corespundere cu legislația în vigoare, Statutul Federației Sindicale a Feroviarilor din RM.

7.2. Să informeze Sindicatul feroviarilor despre eventualele schimbări obiective în situația social-economică a Căii Ferate și consecințele acestora pentru realizarea Contractului colectiv de muncă. De comun acord cu subdiviziunile structurale să-și stabilească raporturile cu Sindicatul în corespundere cu Legea Republicii Moldova «Cu privire la asociațiile sindicale» și anume:

7.2.1. Salariații, aleși în componența organelor sindicale de orice nivel și nedegrevați de activitatea de bază, nu pot fi supuși unor pedepse disciplinare, nu pot fi transferați la o altă muncă fără o consultație preventivă cu organele sindicale, membri ai cărora aceștea sunt.

7.2.2. Conducătorii organizațiilor sindicale primare, nedegrevați de activitatea de bază, nu pot fi sancționați disciplinar fără consultația preliminară cu organul sindical superior.

7.2.3. Concedierea din inițiativa Angajatorului a salariatului, ales în organul sindical și nedegrevat de activitatea de bază, se admite cu respectarea procedurii generale de concediere și doar cu consultarea preliminară a organului sindical, membru al căruia este acest salariat.

Conducătorii organizațiilor sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați din inițiativa administrației fără consultarea preliminară cu organul sindical ierarhic superior **(art.87 (2) CM RM)**.

7.2.4. Să acorde, ținând cont de condițiile de producție, membrilor organelor sindicale electiv, timp pentru realizarea drepturilor și executarea obligațiilor sindicale cu menținerea salariului mediu.

7.2.5. Pentru exercitarea obligațiilor obștești în interesele membrilor sindicatului, participării la adunările sindicale, seminarele, conferințele, congresele, convocate de sindicate, la învățământul sindical, sunt eliberați de la locul de muncă de bază, pe durata acestora, cu menținerea salariului mediu.

Membrilor organelor sindicale electiv, neeliberați de la locul de muncă de bază li se acordă timp liber de **până la 4 ore de lucru pe săptămână**, în limitele orelor de program, pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, cu menținerea salariului mediu **(art.33 (4) Legea privind Sindicatul nr.1129 din 07.07.2000 cu modificările și completările pentru anul 2020); (art.387 (4) CM RM)**.

7.3. Suspendarea contractului individual de muncă, încheiat cu persoana, aleasă în componența organului sindical, și cu conducătorul organului sindical, neeliberat de la locul de muncă de bază, se admite cu respectarea prevederilor CM RM.

Executarea obligațiilor și realizarea drepturilor sale de către persoanele alese în componența organelor sindicale de orice nivel și neeliberate de la locul de muncă de bază, nu pot servi pentru Angajator drept temei pentru concedierea acestora sau aplicarea față de ei a altor sancțiuni, care le pot leza drepturile și interesele ce decurg din relațiile de muncă.

7.4. Salariaților, al căror contract individual de muncă este suspendat în legătură cu alegerea lor în funcții electiv în organele sindicale, după expirarea mandatului li se acordă locul de muncă anterior, iar în lipsa acestuia – un alt loc de muncă (funcție) echivalent sau, cu acordul salariatului, la o altă **unitate (art.388 (1) CM RM)**.

Cu persoana, care a fost aleasă într-o funcție electivă în sindicat, ce încheie un contract individual de muncă pe termenul mandatului acestuia la noul loc de muncă.

7.5. În cazul în care acordarea locului de muncă ocupat anterior sau a unui loc de muncă echivalent este imposibilă din cauza lichidării unității, reorganizării ei, reducerii numărului sau a statelor de personal, angajatorul respectiv plătește persoanelor indicate la **al (1) art.388** o indemnizație de eliberare din serviciu egală cu **6 (șase) salarii medii lunare (art.388 (2) CM RM)**.

7.6. Salariații, ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate în legătură cu alegerea lor în organele sindicale ale subdiviziunii, beneficiază de aceleași drepturi și înlesniri ca și ceilalți salariați ai subdiviziunii respective, prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă **(art.388 (3) CM RM)**. Retribuirea muncii conducătorului organului sindical, al cărui contract individual de muncă a fost suspendată în legătură cu alegerea acestuia în funcție electivă se efectuează din contul mijloacelor întreprinderii (filialei), iar mărimea salariului acestuia se stabilește prin negocieri și se indică în contractul colectiv de muncă conform **Anexei nr.11 (art.390 (4) CM RM)**.

7.7. Concedierea din inițiativa administrației a salariaților, care au fost aleși în componența organelor sindicale nu se admite timp de **un an** după expirarea atribuțiilor electiv, cu excepția cazurilor de lichidare totală a întreprinderii sau comiterii de către persoana respectivă a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația prevede posibilitatea concedierii, conform **(art.34 (4) Legea Sindicatului nr.1129 din 07.07.2000 cu modificările și completările ulterioare pentru anul 2020)**. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în mod obișnuit.

7.8. Să ofere organului sindical respectiv încăperi cu tot inventarul necesar, asigurând condițiile și serviciile necesare pentru desfășurarea activității acestuia. Să asigure întreținerea gospodărească, inclusiv reparația, încălzirea, iluminarea, dereticarea și paza. Utilarea clădirilor, încăperilor, construcțiilor și altor obiecte se efectuează din contul Angajatorului, conform prevederilor legislației (**art.22 și art. 390 (1) CM RM**).

7.9. Să pună la dispoziția organului sindical respectiv, în conformitate cu condițiile contractului colectiv de muncă, mijloace de transport, de telecomunicații și informaționale, necesare pentru realizarea sarcinilor statutare (**art.390 (2) CM RM**).

7.10. Să ofere organului sindical, prin acordul Părților, în folosință gratuită clădiri, încăperi, construcții și alte obiecte din dotarea ÎS «Calea Ferată din Moldova», necesare pentru desfășurarea unor acțiuni de cultură în masă, cultură fizică și de întremare a grupurilor de sănătate, organizate la filialele întreprinderii.

7.11. Să asigure în modul stabilit defalcarea mijloacelor financiare organizațiilor sindicale primare în mărime de 0,15% din fondul de retribuire a muncii pentru asigurarea funcționării eficiente a organizațiilor sindicale, desfășurarea de către acestea a acțiunilor de cultură în masă și sportive în rândurile salariaților, întreprinderea unor măsuri de protecție socială a salariaților și membrilor familiilor acestora, organizarea matineelor de Anul Nou și a altor acțiuni pentru copii.

7.12. Să asigure în mod gratuit, încasarea cotizațiilor de membru al sindicatului și să le transfere lunar la contul de decontare al organului sindical respectiv, concomitent cu achitarea salariului.

În același mod și în aceleași condiții, la solicitarea salariaților care nu sunt membri ai sindicatului, dar care doresc (consimțământul în scris) ca prezentul contract colectiv de muncă să se extindă și asupra lor, Angajatorul va reține lunar mijloace bănești din salariul acestora și le va transfera la contul organului sindical respectiv.

În caz de refuz, după o anumită perioadă, a unor salariați care nu sunt membri ai sindicatului de dorința (refuz în formă scrisă) ca prezentul contract colectiv de muncă să li se aplice, organul sindical competent –va constata astfel de cazuri și de comun acord cu Angajatorul va lua măsuri pentru a nu admite ca acești salariați să beneficieze de înlesnirile acordate prin contractul colectiv de muncă, deoarece din momentul refuzului aceștia își pierd dreptul de a autoriza reprezentanții din sindicat să participe la negocieri colective, elaborarea și încheierea contractului colectiv de muncă în numele lor.

Angajatorul nu este în drept să rețină transferarea mijloacelor financiare menționate sau să le folosească în alte scopuri (**art.21 (1) și art. 390 (5) CM RM**); (**art.35 (6) Legea nr.1129 «Cu privire la sindicate» din 07.07.2000**); (**Ordinul nr.15 al Ministerului Finanțelor din 04.02.2011 «Cu privire la aprobarea Instrucției privind modul de achitare și evidență a cotizațiilor sindicale de intrare și lunare»**).

7.13. Să creeze condiții pentru participarea reprezentanților sindicatului la lucrările Consiliilor tehnico-economice, reviziile de toamnă și primăvară a gospodăriilor Căii Ferate din Moldova.

7.14. Să adopte decizii, ținând cont de opinia organului sindical electiv respectiv, în cazurile prevăzute de Codul Muncii al Republicii Moldova.

7.15. Să coordoneze cu organul sindical electiv problemele privind aprobarea actelor interne, care reglementează normele dreptului muncii în domeniul regimului timpului de muncă și de odihnă, condițiilor de retribuire a muncii și de protecție a muncii, înlesnirilor sociale și a garanțiilor pentru salariați.

7.16. Să efectueze premierea salariaților Căii Ferate, prezentarea acestora pentru decorații de stat și departamentale, ținând cont de opinia organului electiv respectiv.

7.17. Să asigure participarea, cu dreptul de vot consultativ, a președintelui Sindicatului sau a reprezentantului acestuia la consfăturile administrative la nivel de întreprindere, a președinților comitetelor sindicale ale filialelor – la consfăturile administrative la nivelul acestor filiale.

7.18. Să includă, în mod obligatoriu, reprezentanții Sindicatului în componența comisiilor: de atestare a salariaților, de cercetare a accidentelor de producție și altele.

7.19. La invitația Sindicatului, să participe la lucrările ședințelor organelor electiv, adunărilor, congreselor, precum și altor acțiuni desfășurate de Sindicat.

7.20. Bazându-se pe principiile de parteneriat social, reprezentanții părților elaborează dispoziții relevante în vederea adoptării unor decizii comune ale Administrației Căii Ferate și Prezidiului Federației Sindicatului Feroviarilor pe problemele ce lezează drepturile și interesele salariaților.

7.21. Să desfășoare, la nodurile de cale ferată, seminare – consultații pe problemele ce țin de drepturile de muncă ale membrilor de sindicat.

VIII. CONTROLUL ASUPRA REALIZĂRII CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ ȘI RESPONSABILITATEA PĂRȚILOR.

8.1. Controlul asupra executării Contractului este efectuat de Comisiile Părților pentru pregătirea și controlul asupra realizării Contractului colectiv de muncă în conformitate cu legislația în vigoare. În cadrul filialelor Căii Ferate acest control este efectuat de către conducătorii filialelor, comitetele sindicale.

8.2. Mersul realizării stipulațiilor Contractului se examinează anual în cadrul unor ședințe plenare ale Consiliului Sindicatului.

8.3. La efectuarea controlului reprezentanții părților sunt obligați să facă schimb de informații necesare.

8.4. Pentru exercitarea controlului asupra realizării Contractului colectiv de muncă încheiat, Federația Sindicatului Feroviarilor din Moldova întreprinde următoarele:

- efectuează controale cu antrenarea comisiilor și activiștilor săi;
- solicită Angajatorului informații privind mersul și rezultatele realizării Contractului colectiv de muncă, care urmează să fie prezentată nu mai târziu de 10 zile din momentul parvenirii interpelării respective;
- dispune de posibilitatea de a audia în cadrul ședințelor sale reprezentanții Angajatorului privind mersul executării stipulațiilor Contractului.

8.5. Persoanele, care se fac vinovate de încălcarea și neexecutarea stipulațiilor Contractului poartă răspundere în conformitate cu legislația Republicii Moldova în vigoare.

IX. DISPOZIȚII FINALE.

9.1. Prezentul Contract Colectiv de Muncă intră în vigoare de la data stabilită în contract **1 iulie 2021 (p.1.10).**

9.2. Prezentul Contract se aduce la cunoștința tuturor salariaților ÎS «Calea Ferată din Moldova» în termen de o lună din momentul semnării de către părți.

9.3. Pe durata acțiunii Contractului nici una dintre **Părțile** semnatare ale acestuia, nu poate modifica sau suspenda **în mod unilateral** executarea angajamentelor asumate.

Modificările și completările la Contract se introduc după consultările reciproce cu semnarea de către părți a unui document comun, perfectat sub formă de acord adițional la Contract, care este parte integrantă a acestuia și se aduce la cunoștința tuturor salariaților.

9.4. Pentru soluționarea litigiilor în perioada negocierilor colective și realizării Contractului, părțile recurg la procedura de conciliere în conformitate cu Codul Muncii al Republicii Moldova.

9.5. Angajatorul se obligă să expedieze prezentul Contract, precum și toate modificările și completările posibile, pentru înregistrare la Inspectoratul muncii, **în termen de 7 zile** din momentul semnării acestuia.

9.6. Părțile își asumă obligația să pună în discuție problema privind încheierea unui nou Contract colectiv de muncă **cu 3 luni înainte de expirarea valabilității prezentului Contract.** Partea, care a primit notificarea în scris, este obligată să inițieze tratative în acest sens, în termen **de 7 zile.**

9.7. Luând în considerație situația economică-financiară nefavorabilă la ÎS "Calea Ferată din Moldova" – Comisia pentru dialog social "**angajator-salariați**" au convenit:

- **II. Retribuirea muncii p.2.13** (În cadrul ÎS «Calea Ferată din Moldova» la salariul de bază sunt stabilite sporuri și adaosuri); **ANEXA nr. 1; ANEXA nr.2 și ANEXA nr.11** la Contractul Colectiv de Muncă ÎS "Calea ferată din Moldova" pentru perioada anilor **2021-2026:** (anexa **nr.1** - Salarii tarifare și salarii de funcție pentru salariații ÎS «Calea Ferată din Moldova»); (anexa **nr.2**

- Sporuri și adaosuri cu caracter de stimulare și compensare și modul de achitare a acestora la ÎS «Calea Ferată din Moldova») și (anexa **nr.11** - Salariile de funcție lunare ale președinților degrevați ai comitetelor sindicale ale filialelor ÎS «Calea Ferată din Moldova») – vor fi reexamineate în conformitate cu cerințele Hotărârii Guvernului RM **nr.743** din 11-06-2002 ”**Cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară**” cu modificările ulterioare în luna **octombrie 2021**, care mai apoi vor intra în vigoare pe baza rezultatelor reexaminării efectuate de comisia respectivă.

9.8. La Contractul colectiv de muncă **pentru anii 2021-2026** se anexează și prezintă parte integrantă a acestuia următoarele anexe:

ANEXA nr. 1

Salarii tarifare și salarii de funcție pentru salariații ÎS «Calea Ferată din Moldova».

ANEXA nr.2

Sporuri și adaosuri cu caracter de stimulare și compensare și modul de achitare a acestora la ÎS «Calea Ferată din Moldova».

ANEXA nr.3

Premii pentru rezultatele de bază ale activității economice.

Lista sporurilor și adaosurilor la salariile de funcție (salariile tarifare) ale salariaților, pentru care se calculează premiu pentru rezultatele de bază ale activității economice.

Principii privind premiile salariaților ÎS «Calea Ferată din Moldova» pentru rezultatele de bază ale activității de producție și financiare.

ANEXA nr.4

Garanții și compensații în cazurile de accidente de muncă și îmbolnăviri profesionale.

ANEXA nr.5

Lista funcțiilor salariaților, cărora li se stabilește concediu suplimentar pentru intensitatea muncii.

ANEXA nr.6

Lista profesiilor și a lucrărilor cu condiții de muncă grele și nocive, deosebit de grele și deosebit de nocive la ÎS «Calea Ferată din Moldova», pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare.

ANEXA nr.7

Lista profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă nefavorabile, activitatea în care acordă dreptul la indemnizații compensatorii pentru lucrătorii Centrului de supraveghere sanitaro-epidemiologică a ÎS «Calea Ferată din Moldova».

ANEXA nr.8

Lista profesiilor și funcțiilor ale ÎS «Calea Ferată din Moldova», pentru care se stabilește durata zilei de muncă (***schimb***) de până la **12 ore**.

ANEXA nr.9

Lista profesiilor și funcțiilor salariaților ÎS «Calea Ferată din Moldova», care activează cu regim continuu de muncă sau specificul lor de muncă, necesită prezența permanentă a acestora la locul de muncă numai pentru cei ce lucrează într-o singură persoană pe parcursul schimbului, pentru care este stabilită durata zilei de muncă (schimbului) de până la 12 ore.

ANEXA nr.10

Lista profesiilor și funcțiilor cu condiții de muncă nocive, activitatea în care oferă dreptul la concediu anual suplimentar plătit și ziua de muncă redusă pentru salariații Centrului de supraveghere sanitaro-epidemiologică a ÎS «Calea Ferată din Moldova».

ANEXA nr.11

Salariile de funcție lunare ale președinților degrevați ai comitetelor sindicale ale filialelor ÎS «Calea Ferată din Moldova».

Din partea salariaților

**Președinte al Federației Sindicale
a Feroviarilor din Republica Moldova**

_____ **Ion Zaporojan**

Din partea Angajatorului

**Director general al
ÎS «Calea Ferată din Moldova»**

_____ **Oleg Tofilat**

Comisia pentru dialog social « angajator – salariați »

ÎS «Calea Ferată din Moldova»

Reprezentanți ai salariaților**Reprezentanți ai Angajatorului**

1. Locțiitor al Președintelui Federației Sindicale a Feroviarilor RM _____ T. Vartic	1. Prim Vicedirector general – Inginer-șef _____ M.Gagauz
2. Inspector-șef al FSFRM _____ S. Logvinenco	2. Vice-director general pe întrebări economice _____ L. Sajin
3. Președinte al comitetului sindical PC-3 Basarabeasca _____ N. Nicolaev	3. Consilier a directorului general _____ V. Bujor
4. Președintele comitetului sindical PC-5 Bălți _____ A. Țîbîrnac	4. Director al Direcției Resurse Umane _____ G. Chiveri
5. Președinte al comitetului sindical TC-4 _____ A. Tihii	5. Șef serviciu engineering și eficiență energetică _____ A. Chitoroagă
6. Președinte al comitetului sindical PC-2 Bender _____ V. Perjunca	6. Șef al secției organizare a muncii și salarizare Serviciul economic _____ O. Denisiuc
7. Președinte al comitetului sindical ȘC-2 Basarabeasca _____ G. Motroi	7. Inginer energetic coordonator Serviciul engineering și eficiență energetică _____ T. Orehova
8. Președinte al comitetului sindical al Administrației ÎS «CFM» _____ G. Proca	8. Șef al Serviciului protecție și preveniri _____ Ș. Buga
9. Trezorier al comitetului sindical VCD-3 Bălți _____ N. Sufrai	9. Șef al Serviciului juridic _____ R. Oboroc