



Asociația "Moldova Apă-Canal" DIRECȚIA EXECUTIVĂ

*Culegere cu privire la
remunerarea muncii "Baza
normativo-legală cu privire la
organizarea și remunerarea
muncii la întreprinderile din sfera
gospodăriei locativ-comunale"*



*Сборник по оплате труда.
«Нормативно-правовая база
по организации и оплаты
труда на предприятиях
жилищно-коммунального
хозяйства»*

Изменения и дополнения по состоянию на 20.10.2017

**(VERSIUNEA ELECTRONICĂ INTERACTIVĂ PENTRU CP CU CONEXIUNE
LA INTERNET)
(ЭЛЕКТРОННАЯ ВЕРСИЯ С ИНТЕРАКТИВНЫМ СОДЕРЖАНИЕМ ДЛЯ ПК
ИМЕЮЩЕГО ВЫХОД В ИНТЕРНЕТ)**

CUPRINS

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Legile Republicii Moldova.

Законы Республики Молдова.

II. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova.

Постановления Правительства Республики Молдова.

III. Acte normative ale altor autorități publice centrale și locale.

Нормативные акты других центральных и местных органов публичного управления.

IV. Consultații și explicații ale experților privind remunerarea muncii.

Консультации и разъяснения экспертов по вопросам оплаты труда.

I. Legile Republicii Moldova, Hotărîri Parlamentului Republicii Moldova

Законы Республики Молдова, Постановления Парламента Республики Молдова

1. Codul muncii al Republicii Moldova Nr. 154 din 28.03.2003 Monitorul Oficial Nr. 159-162 din: 29.07.2003 Titlul V Salarizarea și normarea muncii

Трудовой кодекс Республики Молдова Nr. 154 от 28.03.2003 Monitorul Oficial Nr. 159-162 от 29.07.2003 Раздел V Оплата и нормирование труда

1.1. Legea Nr. 188 din 21.09.17 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Publicat în M.O. Nr. 364-370 din 20.10.17

Закон Nr. 188 din 21.09.17 о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003 Опубликовано в М.О. Nr. 364-370 от 20.10.17

2. Hotărîrea Parlamentului Republicii Moldova privind aprobarea Concepției reformării sistemului de salarizare Nr.1238-XIV din 28.09.2000 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.25-26/80 din 01.03.2001)

Постановление Парламента Республики Молдова № 1238-XIV от 28.09.2000г. «Об утверждении Концепции реформирования системы оплаты труда» (Официальный Монитор Республики Молдова № 25-26 от 01.03.2001г.)

3. Legea Republicii Moldova, Legea salarizării, Nr.847-XV din 14.02.2002 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.50-52/336 din 11.04.2002)

Закон Республики Молдова № 847-XV от 14.02.2002г. «Об оплате труда» (Официальный Монитор Республики Молдова № 50-52 от 11.04.2002г.)

4. Legea Republicii Moldova privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim Nr.1432-XIV din 28.12.2000 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.21-24/79 din 27.02.2001)

Закон Республики Молдова № 1432-XIV от 28.12.2000г. «О порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы» (Официальный Монитор Республики Молдова № 21-24 от 27.02.2001г.)

5. Legea Republicii Moldova privind Inspectoratul de Stat al Muncii Nr.140-XV din 10.05.2001 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.68-71/505 din 29.06.2001)

Закон Республики Молдова № 140-XV от 10.05.2001г. «О государственной инспекции труда» (Официальный Монитор Республики Молдова № 68-71 от 29.06.2001г.)

II. Hotărîri Guvernului Republicii Moldova.

Постановления Правительства Республики Молдова.

- 1. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova cu privire la cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real Nr. 165 din 09.03.2010 Monitorul Oficial Nr. 35 din 12.03.2010**

Постановление Правительства Nr. 165 от 09.03.2010 о гарантированном минимальном размере заработной платы в реальном секторе Monitorul Oficial Nr. 35 от 12.03.2010

- 2. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară Nr.743 din 11.06.2002 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.79-81/841 din 20.06.2002)**

Постановление Правительства Республики Молдова № 743 от 11.06.2002г. «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» (Официальный Монитор Республики Молдова № 79-81 от 20.06.2002г.)

- 3. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova cu privire la cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile nr. 152 din 19.02.2004 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.39-41/299 din 05.03.2004)**

Постановление Правительства Республики Молдова № 152 от 19.02.2004г. «О размере компенсационных доплат за работу в неблагоприятных условиях» (Официальный Монитор Республики Молдова № 39-41 от 05.03.2004г.)

- 4. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova privind aprobarea Modulii de calculare a salariului mediu nr. 426 din 26.04.2004 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.7376/570 din 07.05.2004)**

Постановление Правительства Республики Молдова № 426 от 26.04.2004г. «Об утверждении Порядка исчисления средней заработной платы» (Официальный Монитор Республики Молдова № 73-76 от 07.05.2004г.)

- 5. Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară nr. 550 din 09.07.2014 (Monitorul Oficial nr.185-199 din 18.07.2014)**

Постановление Правительства Республики Молдова № 550 от 09.07.2014 г. «Об установлении размера минимальной заработной платы по стране» (Официальный Монитор Республики Молдова №185-199 от 18.07.2014.)

6. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Regulamentului privind modul de calculare a perioadei de muncă în vederea acordării sporului pentru vechime în muncă angajaților întreprinderilor din domeniul gospodăriei locativ-comunale nr. 169 din 16.02.2008 (Monitorul Oficial nr.4041/238 din 26.02.2008)

Постановление Правительства Республики Молдова № 169 от 16.02.2008г. «Об утверждении Положения о порядке исчисления стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства» (Официальный Монитор Республики Молдова № 40-41 от 26.02.2008г.)

7. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Listei - tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare nr. 1487 din 31.12.2004 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.5-12/45 din 14.01.2005)

E. 41 Captarea, epurarea și distribuția apei; asanarea și îndepărtarea gunoaielor

A. Lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare

B. Lucrări cu condiții de muncă deosebit grele și deosebit de vătămătoare

Постановление Правительства Республики Молдова № 1487 от 31.12.2004г. «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам могут устанавливаться компенсационные надбавки» (Официальный Монитор Республики Молдова № 5-12/45 от 14.01.2005г.) Извлечение из приложения к Постановлению №1487 Extras din anexă:

E. 41 Сбор, очистка и распределение воды; канализация и удаление отходов

A. Работы с тяжелыми и вредными условиями труда (наименование работ А001- А 027)

B. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (В 001 –В 003)

8. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova Nr. 1335 din 10.10.2002 despre aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile Publicat : 31.10.2002 în Monitorul Oficial Nr. 146-148 art Nr : 1496

Постановление Nr. 1335 от 10.10.2002 об утверждении Положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда. Опубликован : 31.10.2002 в Monitorul Oficial Nr. 146-148 статья № : 1496

9. *Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile nr. 435 din 23.04.2007 (Monitorul Oficial nr.60-63/469 din 04.05.2007)*

Постановление Правительства Республики Молдова № 435 от 23.04.2007г. «Об утверждении Положения о предоставлении гарантий и компенсаций работниками совмещающим работу с обучением» (Официальный Монитор Республики Молдова № 60-63 от 04.05.2007г.)

10. *Hotărîrea Guvernului Republicii Moldova privind aprobarea Modulii de calculare și de plată a sumei de compensare a pierderii unei părți din salariu în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a acestuia Nr.535 din 07.05.2003 (Monitorul Oficial al R.Moldova nr.84-86/568 din 16.05.2003)*

Постановление Правительства Республики Молдова № 535 от 07.05.2003г. «Об утверждении Порядка исчисления и выплаты суммы компенсации потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты» (Официальный Монитор № 84-86 от 16.05.2003г.)

11. *Hotărîrea Guvernului Nr. 1452 din 24.12.2007 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la permisul de conducere, organizarea și desfășurarea examenului pentru obținerea permisului de conducere și condițiile de admitere la traficul rutier Monitorul Oficial Nr. 8-10 din 15.01.2008*

Постановление Правительства Nr. 1452 от 24.12.2007 об утверждении Положения о водительском удостоверении, организации и проведении экзамена на получение водительского удостоверения и условиях допуска к дорожному движению Monitorul Oficial Nr. 8-10 от 15.01.2008

III. Acte normative ale altor autorități publice centrale și locale. *Нормативные акты других центральных и местных органов публичного управления.*

- 1. Guvernul Republicii Moldova, Confederația Națională a Patronatului, Confederația Sindicatelor și Confederația Sindicatelor Libere "SOLIDARITATE" Convenția Colectivă (nivel național) nr.1 din 3 februarie 2004 "Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă" nr. 1 din 03.02.2004 (Monitorul Oficial nr.30 -34/ din 20.02.2004)**
Правительство Республики Молдова, Национальная Конфедерация Патроната, Конфедерации профсоюзов и Конфедерации свободных профсоюзов „Solidaritate” Коллективное соглашение (национальный уровень) № 1 от 03.02.2004г., «Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях, на основе индивидуальных трудовых договоров» (Официальный Монитор Республики Молдова № 30-34 от 20.02.2004г.)
- 2. Convenția Colectivă (nivel de ramură) pentru anii 2017-2021.**

Capitolul 5 Remunerarea muncii.

Capitolul 10 Anexe :

Anexa nr.4 Lista lucrărilor, secțiilor, profesiunilor și a funcțiilor în condiții de muncă nocive, activitatea în cadrul cărora oferă dreptul la concediu suplimentar în zile calendaristice.

Anexa nr.7 Extras din Salariile de funcție ale conducătorilor întreprinderilor prestatoare de servicii publice, care sunt raportate la sfera gospodăriei comunale

Anexa nr.10 Lista ramurală a lucrărilor de muncă (grele și nocive, deosebit de grele și deosebit de nocive pentru care se stabilesc suplimente la plata salariaților)

Коллективное соглашения (отраслевой уровень) на 2017-2021 годы.

Раздел 5. Оплата труда

Раздел 10. Приложения:

приложение №4. Перечень производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск в календарных днях

приложение № 7. Извлечения из Рекомендательных должностных окладов руководителей предприятий, оказывающих публичные услуги, относящиеся к сфере коммунального хозяйства.

приложение № 10. Отраслевой перечень работ, на которых работникам устанавливаются компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда (тяжелые и вредные и особо тяжелые и особо вредные)

3. *Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare al Republicii Moldova Oordin cu privire la aprobarea Regulamentului "Cu privire la modul de atestare și conferire a calificării persoanelor ce posedă profesia de tractorist și de eliberare acestora a certificatului de conducere a tractoarelor și altor mașini agricole autopropulsate și mașini rutiere" nr. 244 din 09.11.2006 (Monitorul Oficial nr.4749/178 din 06.04.2007)*

Приказ Министра сельского хозяйства и пищевой промышленности Республики Молдова № 244 от 09.11.2006г. «Об утверждении Положения о порядке аттестации и присвоения квалификации лицам, овладевающим профессией тракториста, и выдачи им единого удостоверения на право управления тракторами и другими самоходными сельскохозяйственными и дорожными машинами» (Официальный Монитор Республики Молдова № 47-49 от 06.04.2007г.)

4. *Ministerul muncii, protecției sociale și familiei. ORDIN Nr. 22 din 03.03.2014 cu privire la aprobarea Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14) Publicat : 23.05.2014 în Monitorul Oficial Nr. 120-126*

Министерство труда, социальной защиты и семьи ПРИКАЗ Nr. 22 от 03.03.2014 об утверждении Классификатора занятий Республики Молдова (CORM 006-14) Опубликован : 23.05.2014 в Monitorul Oficial Nr. 120-126

5. *Ordin Ministrului Finanțelor al Republicii Moldova cu privire la aprobarea formularelor-tip ale schemelor de încadrare pentru personalul angajat în sectorul bugetar nr. 55 din 11.05.2012 (Monitorul Oficial nr.119 din : 08.06.2012)*

Приказ Министра Финансов Республики Молдова об утверждении типовых форм штатных расписаний бюджетной сферы N 55 от 11.05.2012 (Официальный Монитор N 119 от 08.06.2012 г.).

- 6. Convenție colectivă Nr. 12 din 09.07.2012. Convenție colectivă (nivel național). Formularul statelor de personal și permisul nominal de acces la locul de muncă. Publicat : 20.07.2012 în Monitorul Oficial Nr. 149-154 art Nr : 571 Data intrării in vigoare : 20.07.2012.*

Коллективное соглашение Nr. 12 от 09.07.2012 Коллективное соглашение (национальный уровень) об утверждении формуляров штатного расписания и именованного пропуска для доступа на рабочее место Опубликовано : 20.07.2012 в Monitorul Oficial Nr. 149-154

IV. Consultații și explicații ale experților privind remunerarea muncii.

Консультации и разъяснения экспертов по вопросам оплаты труда.

1. Министерство экономики и торговли Республики Молдова Разъяснения по вопросам оплаты труда:

- Об установлении должностного оклада (тарифной ставки) и других выплат работников хозрасчетных предприятий. Письмо № 07/2-6269 от 28.11.2007г.;***
- Об установлении квалификационных разрядов и условий оплаты труда для водителей предприятий. Письмо № 07/2-1927 от 17.04.2008г.***

2. Георгий СЫРКУ - директор главного управления развития человеческих ресурсов, труда и политики заработной платы Министерства экономики и торговли Республики Молдова. Новый этап в реформировании системы организации оплаты труда в реальном секторе.

3. Тудор КАПША директор Центра исследований трудовых отношений, доктор трудового права, государственный советник I класса (журнал "CONTABILITATE ȘI AUDIT" № 5, 2015) Трудовое законодательство - вопросы и ответы « о минимальном размере заработной платы в реальном секторе в 2015 году»

4. Люба МУРСА менеджер службы управления кадров (журнал "Contabilitate și audit" № 12, 2014 Организация и оплата труда. О новом Классификаторе занятий Республики Молдова

5. Gheorghe SÎRCU șeful Direcției politice salariale a Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei журнал "Contabilitate și audit" № 8, 2012 Aspecte noi privind aplicarea sistemului tarifar de salarizare

6. Об оплате за нерабочие праздничные дни.

- Бухгалтерские и налоговые консультации № 11 2008 По вопросу об оплате нерабочих праздничных дней .Разъяснения Парламента РМ CPS-9 №663 от 28.05.2007 В.Булига Председатель Комиссии по социальной защите , здравоохранению и семье.***

• **КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД ПОСТАНОВЛЕНИЕ Nr. 11 от 31.05.2011 о контроле конституционности синтагмы «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» из ч.(1) ст.111 Трудового кодекса в редакции Закона №168 от 9 июля 2010 года «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова»**
Опубликован : 10.06.2011 в Monitorul Oficial Nr. 96-98 статья № : 13

Varianta în limba de stat

Версия на русском

- **Тудор КАПША - доктор трудового права, государственный советник I класса (журнал кадры и заработная плата № м4 2011 г)**
- о продлении отдыха на количество праздничных дней , если праздничные нерабочие дни попадают на ежегодный отпуск ;
- об оплате нерабочих праздничных дней ;
- **Коллективное соглашение (отраслевой уровень) на 2017-2021 годы.**
Статья 5.26

Varianta în limba de stat

Версия на русском

- **(журнал Contabilitate și audit) № 8, 2015 » Светлана МОРОЗ**
сертифицированный международный профессиональный бухгалтер СІРА
Об оплате нерабочих праздничных дней
- **(журнал Contabilitate și audit № 2, 2013)**
Решение высшей судебной палаты о правомерности вычета расходов по выплатам за нерабочие праздничные дни . Елена ЧИРЕШ аудитор "Regula de aur" S.R.L Дело в Высшей судебной палате № 3r-1786/12 от 10.10.2012 «SA CET-1 vs IFPS»

**Номер выпуска: журнал «Бухгалтерские и налоговые консультации»
2008 № 11**

По вопросу об оплате нерабочих праздничных дней .

Разъяснения Парламента РМ CPS-9 №663 от 28.05.2007

**В.Булига Председатель Комиссии по социальной защите ,
здравоохранению и семье.**

Акционерное общество
"Produse cerealiere"
Профсоюзный комитет
мун. Бэлць, ул. Буребиста, 17
На № 519 от 07.05.2007 г.

В соответствии с ч.(1) ст. 111 Трудового кодекса (ТК) в Республике Молдова нерабочие праздничные дни (всего 12 дней) предоставляются работникам с сохранением средней заработной платы. Такое право работников предусмотрено в п.д) ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, принятого ООН (ратифицированного Постановлением Парламента № 217-ХІІ от 28.07.1990 г.), гарантирующего вознаграждение за праздничные дни, и п.2 ст.2 Европейской социальной хартии, принятой Советом Европы (ратифицированной Законом № 484-ХV от 28.09.2001 г.), согласно которой наше государство обязалось обеспечить оплачиваемые праздничные дни. При этом следует учесть, что исходя из ч.(2) ст.4 Конституции и ст. 13 ТК при наличии несоответствий между международно-правовыми актами одной из сторон которых является Республика Молдова, и законодательством страны приоритет имеют международные нормы.

Социально-правовой смысл данной нормы заключается в том, что все без исключения наемные работники пользуется правом на оплачиваемые праздничные нерабочие дни, независимо от занимаемой должности, выполняемой работы либо системы оплаты их труда. Иначе говоря, каждый работник имеет право ежегодно на 12 оплачиваемых праздничных нерабочих дней. Такое право гарантировано всем работникам согласно п.е) ч.(1) ст.9 ТК, и его предоставление не зависит от применяемых систем оплаты труда (включая месячные оклады).

Следует также отметить, что согласно ч.(1) ст.8 ТК в рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников. Это означает, что работники, чей труд оплачивается на основании месячных должностных окладов, наравне с остальными работающими не лишены права на дневной (дневных) оплаты на основании ч.(1) ст.111 ТК за нерабочие праздничные дни в соответствующие месяцы. Поэтому тезис, содержащийся в некоторых разъяснениях и консультациях о начислении средней заработной платы за нерабочие праздничные дни для работников, оплачиваемым на основании

месячных окладов, не согласуется с приведенными выше нормами Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, Европейской социальной хартии и ТК.

Для того чтобы принцип равноправия всех работников был строго соблюден в данном случае, целесообразно его закрепить согласно ч.(2) ст. 11 ТК дополнительными гарантиями в индивидуальных трудовых договорах, коллективных трудовых договорах и коллективных соглашениях, направленных на неукоснительное соблюдение и реализацию данного права, предусмотренного в ч.(1) ст. 111 ТК. При этом следует четко отличить данное право (о сохранении средней заработной платы в нерабочие праздничные дни) касающегося всех работников без исключения от права на получение компенсации за работу в нерабочие праздничные дни, касающегося только тех отдельных работников, которые работали в эти дни в исключительных случаях предусмотренных в ч.(2) ст. 111 ТК, труд которых оплачивается в повышенном размере (компенсируется) согласно ч.(1)-(2) ст. 158 ТК (с сохранением за ними помимо указанной выше оплаты за выполненную работу также их средней заработной платы о чем прямо указано в ч.(1) ст. 158 ТК).

Если работодатель или его бухгалтерская служба не выполняют требования изложенные выше, т.е. отказывают в оплате нерабочих праздничных дней указанным и другим работникам (под надуманным предлогом связанным с системой оплаты труда или по иным причинам), либо не перечисляют ежемесячно профсоюзные членские взносы согласно ч.(3) ст.390 ТК, то такие неправомерные действия являются грубыми нарушениями требований трудового законодательства влекущим строгую ответственность.

Согласно ст. 381 ТК лица, виновные в нарушении законодательства о труде, а также коллективных соглашений и коллективных трудовых договоров, привлекаются к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В частности согласно ст. 41 Кодекса об административных правонарушениях (в редакции Закона № 110-XVI от 2 июня 2005 г.) нарушение должностными лицами законодательства о труде влечет наложение штрафа в размере от семидесяти пяти до двухсот условных единиц (одна условная единица - 20 леев). Те же действия, совершенные по отношению к несовершеннолетним, влекут наложение штрафа в размере от ста до двухсот пятидесяти условных единиц.

Следует отметить, что в соответствии со ст.219 Кодекса об административных правонарушениях (в редакции Закона № 110-XVI от 2 июня 2005 г.) наложение штрафов за нарушение законодательства о труде возложено непосредственно на соответствующих руководящих лиц Инспекции труда (ранее такие штрафы налагал суд по представлению Инспекции труда) куда могут обращаться заинтересованные работники или их представители (профсоюзы).

Лица, виновные в грубом нарушении требований трудового законодательства

и правил охраны труда, могут быть привлечены в соответствующих случаях и к уголовной ответственности согласно статьям 176, 183 и 331 Уголовного кодекса.

Необходимо также подчеркнуть, что согласно ст.353 ТК работники или их представители (включая профсоюзные органы), обратившиеся в судебные инстанции с заявлением о разрешении индивидуальных трудовых споров или коллективных трудовых конфликтов, освобождаются от уплаты судебных расходов (госпошлины и расходов, связанных с рассмотрением дела).

Председатель Комиссии
по социальной защите,
здравоохранению и семье

Валентина Булига

HCC11/2011
ID intern unic: 338825
[Версия на русском](#)

[Fișa actului juridic](#)



Republica Moldova

CURTEA CONSTITUȚIONALĂ

HOTĂRÎRE Nr. 11
din 31.05.2011

pentru controlul constituționalității sintagmei „cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)” din alin.(1) art.111 din Codul muncii în redacția Legii nr.168 din 9 iulie 2010 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova”

Publicat : 10.06.2011 în Monitorul Oficial Nr. 96-98 art Nr : 13 Data intrării în vigoare : 31.05.2011

În numele Republicii Moldova,
Curtea Constituțională în componența:
Valeria ȘTERBET - președinte
Victor PUȘCAȘ - judecător-raportor
Petru RAILEAN - judecător
Elena SAFALERU - judecător

grefier – Dina Musteața, cu participarea autorului sesizării, avocatul parlamentar Tudor Lazăr, reprezentantului Parlamentului, Sergiu Bivol, reprezentantului permanent al Guvernului la Curtea Constituțională, Oleg Efrim, ministrul justiției, reprezentanților Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Sergiu Sainciuc, viceministru, și Gheorghe Sîrcu, șeful Direcției politicii salariale, călăuzindu-se de art.135 alin.(1) lit. a) din Constituție, art.4 alin.(1) lit. a) din Legea cu privire la Curtea Constituțională, art.16 alin.(1) din Codul jurisdicției constituționale, a examinat în ședință plenară deschisă dosarul pentru controlul constituționalității sintagmei „cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)” din alin.(1) art.111 din Codul muncii în redacția Legii nr.168 din 9 iulie 2010 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova”.

Drept temei pentru examinarea dosarului a servit sesizarea avocatului parlamentar Tudor Lazăr, depusă la 11 ianuarie 2011, în conformitate cu prevederile art.24 și art.25 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, art.38 și art.39 din Codul jurisdicției constituționale.

Prin decizia Curții Constituționale din 17 ianuarie 2011 sesizarea a fost acceptată spre examinare în fond.

În procesul examinării preliminare a sesizării Curtea Constituțională a dispus de punctele de vedere comunicate de Parlament, Președintele Republicii Moldova, Guvern, Ministerul Justiției, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Casa Națională de Asigurări Sociale, Inspekția

Muncii, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova.

Examinînd materialele dosarului, audiind informația prezentată de judecătorul-raportor și argumentele expuse de participanții la ședință,

Curtea Constituțională

a c o n s t a t a t :

1. Codul muncii¹, adoptat prin Legea nr.154 din 28 martie 2003, în art.111 stipulează zilele de sărbătoare nelucrătoare. Prima propoziție a alin.(1) al art.111 din Codul muncii în redacția inițială prevedea: „În Republica Moldova, zile de sărbătoare nelucrătoare, *cu menținerea salariului mediu, sînt...*”.

¹ M.O., 2003, nr..159-162, art. 648

La 9 iulie 2010 Parlamentul a adoptat Legea nr.168 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova”² (în continuare – Legea nr.168), prin care a expus într-o nouă redacție alin. (1) art. 111 din Codul muncii: „În Republica Moldova, zile de sărbătoare nelucrătoare, cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp), sînt...”.

² M.O., 2010, nr. 160-162, art.586

2. Autorul sesizării consideră că sintagma „cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)” din Codul muncii contravine art.4 alin.(2), art. 43 și art.54 din Constituție, art.23 și art.24 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, precum și art.7 litera d) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale.

În motivarea sesizării el invocă de asemenea prevederile Codului muncii, care în art.3 stipulează că dispozițiile Codului se aplică tuturor salariaților, independent de sectorul în care muncesc: public, privat sau mixt, în art.5 stipulează că fiecare salariat are dreptul la condiții echitabile de muncă, la odihnă, la acordarea zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare și în art.8 interzice expres discriminarea în sfera muncii.

Autorul sesizării subliniază că dreptul la muncă și la protecția muncii face parte din drepturile și libertățile fundamentale statuate de Constituție, dispozițiile căreia se aplică în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care țara noastră este parte. El observă că norma națională este contrară Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, pe care Republica Moldova s-a angajat să-l respecte, care nu face distincție între salariați în aspectul remunerării zilelor de sărbătoare.

De asemenea, autorul sesizării face referire la Hotărîrea nr.55 din 14 octombrie 1998 „Privind interpretarea unor prevederi ale art.4 din Constituția Republicii Moldova”, în care Curtea Constituțională a subliniat că tratatele internaționale ratificate sînt parte componentă a cadrului legal al Republicii Moldova, și Hotărîrea nr.9 din 30 martie 2004, prin care Curtea a statuat necesitatea respectării în procesul de adoptare a legilor a principiului universal al drepturilor dobîndite în mod licit.

3. Curtea relevă că în cadrul exercitării controlului constituționalității normei alin.(1) art.111 din Codul muncii urmează a fi soluționate trei probleme de drept punctate în sesizare:

1) respectarea dreptului la muncă, garantat de art.43 din Constituție;

2) respectarea principiului egalității în drepturi a persoanelor, prin prisma egalității în drepturi a salariaților, indiferent de tipul contractului de muncă încheiat cu angajatorul (cu salariu tarifar sau de funcție, în acord sau pe unitate de timp), principiu statuat în art.16 din Constituție;

3) respectarea principiului preeminenței normelor tratatelor internaționale asupra normelor naționale, garantat de art.4 din Constituție.

4. Art.43 din Constituția Republicii Moldova garantează oricărei persoane dreptul la muncă, ce cuprinde în sine dreptul la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, la protecția împotriva șomajului, precum și la protecția muncii. Acest drept se înscrie în categoria drepturilor economice, asigurînd persoanei dreptul la o remunerare echitabilă și, prin prisma art.47 din Constituție, la un nivel de trai decent. Dreptul la o remunerare echitabilă, care

decurge din dreptul la muncă și reprezintă o latură a acestui drept, asigură persoanei ce muncește sănătatea și bunăstarea sa și a familiei sale, cuprinzând hrana, îmbrăcăminte, locuința, îngrijirea medicală și alte beneficii sociale. Astfel, activitatea de muncă și dreptul la o remunerare echitabilă, în sensul art.47 din Constituție, asigură persoanei nu numai un nivel de trai decent, dar și garanțiile sociale aferente acestui drept, precum asigurarea în caz de șomaj, boală, invaliditate sau bătrânețe.

Curtea Constituțională subliniază că gama garanțiilor sociale acordate prin dreptul la muncă denotă caracterul vital al acestui drept pentru orice persoană fizică aptă de muncă, iar prevederile art.43 în coroborare cu prevederile art.47 din Constituție oferă persoanei posibilitatea de a se folosi în egală măsură și pe principii echitabile de orice beneficii ce rezultă din exercitarea dreptului la muncă.

Referindu-se la interdependența existentă între dreptul la un nivel de trai decent și dreptul la muncă, statuate de Constituție, Curtea Constituțională, în Hotărîrea nr.9 din 03.03.97³, a menționat: „Constituția țării recunoaște că statul este obligat să ia măsuri pentru ca orice om să aibă un nivel de trai decent. Prin conținutul său, dreptul la un nivel de trai decent include dreptul cetățeanului la condiții de viață, care să-i asigure, lui și familiei lui, un trai civilizată. ...El cuprinde îndeosebi dreptul la condiții rezonabile de existență și la ameliorarea lor continuă. Desigur, *traiul decent se realizează prioritar prin munca cetățeanului și a familiei sale*, statul, la rîndul său, trebuie să contribuie decisiv la ameliorarea condițiilor de viață pentru a asigura un standard civilizată de trai cetățenilor săi. De aceea Constituția obligă statul să ia măsuri pentru dezvoltarea economică a societății și protecția socială corespunzătoare.”

³ M. O., 1997, nr.18, art.6

Din multitudinea aspectelor legate de raporturile de muncă, în special referitoare la dreptul la muncă și la o remunerare echitabilă, autorul sesizării a invocat dreptul fiecărui angajat la o remunerare echitabilă pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare.

5. În Republica Moldova dreptul de a beneficia de zilele de sărbătoare nelucrătoare și de o remunerare echitabilă pentru aceste zile este garantat de art.43 alin.(1) și alin.(2) din Constituție, care oferă fiecărei persoane posibilitatea de a-și exercita dreptul la muncă în condiții echitabile și satisfăcătoare, și de art.47 alin.(1) din Constituție, care prevede crearea unui nivel de trai decent, cuprinzând hrana, îmbrăcăminte, locuința, îngrijirea medicală și alte beneficii ce decurg din asigurarea materială a persoanei.

Potrivit art.43 alin.(2) din Constituție, salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repausul săptămînal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice. După cum rezultă din textul constituțional, șirul măsurilor de protecție a muncii nu este exhaustiv.

Zilele de sărbătoare nelucrătoare sînt instituite de stat pentru binele societății, pentru educația patriotică și alt gen de educație, necesară pentru edificarea unei societăți civilizate, în care primează dreptul.

Astfel, conform Hotărîrii Parlamentului nr.433-XII din 26.12.1990 „Cu privire la zilele comemorative, zilele de sărbătoare și la zilele de odihnă în Republica Moldova”⁴, zilele de sărbătoare în Republica Moldova au fost instituite „în scopul continuării tradițiilor, respectării obiceiurilor seculare ale poporului, luînd în considerație rolul lor la formarea unei moralități sănătoase, la îmbogățirea vieții spirituale a omului”.

⁴ M.O., 1990, nr.5.2

Fiind instituite pentru binele întregii societăți, zilele de sărbătoare nelucrătoare nu trebuie să încalce dreptul persoanei la o remunerare echitabilă și la un nivel de trai decent. În această ordine de idei, Curtea relevă că dreptul fiecărui salariat la o remunerare echitabilă pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare constituie una din măsurile de protecție a muncii prevăzute de art.43 alin. (2) din Constituție. Legislatorul, prin norme organice, poate extinde aceste măsuri de protecție.

Astfel, zilele de sărbătoare nelucrătoare, fiind o latură importantă a spiritualității și culturii persoanei, necesită a fi remunerate în mod echitabil, conform normelor art.43 alin.(1) și alin.(2) și art.47 alin.(1) din Constituție.

6. Codul muncii în art.5 lit.d) stipulează ca principiu de bază „asigurarea dreptului fiecărui salariat la condiții echitabile de muncă, inclusiv la condiții de muncă ce corespund cerințelor protecției și igienei muncii, și a dreptului la odihnă, inclusiv la reglementarea timpului de muncă, la acordarea concediului anual de odihnă, a pauzelor de odihnă zilnice, a zilelor de repaus și de sărbătoare nelucrătoare”.

Acest principiu este concretizat în art.106, art.111, art.113, art.158, art.190, art. 276 din Codul muncii.

Norma alin.(1) art.111 din Codul muncii vizează două aspecte: pe de o parte, specifică zilele de sărbătoare nelucrătoare, iar pe de altă parte, stipulează regimul juridic de remunerare a acestor zile. Conform modificărilor operate prin Legea nr.168, această normă prevede „*plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*”.

În redacția anterioară norma obliga angajatorii să mențină salariul mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare. Interpretată limitativ, norma era aplicată doar față de angajații care au încheiat contracte de muncă pentru un salariu tarifar sau de funcție, fiind nedreptățiți salariații remunerați în acord sau pe unitate de timp, care în zilele de sărbătoare nu puteau să lucreze (chiar și în cazul în care ar fi dorit), iar angajatorul nu era obligat să le plătească salariul mediu pentru zilele respective. Astfel, cei angajați pentru un salariu tarifar erau avantajați în comparație cu angajații remunerați în acord sau pe unitate de timp.

Curtea Constituțională relevă că alin.(1) art.111 al Codului muncii, atît în redacția anterioară, cît și în cea actuală, nu exclude remunerarea pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaților tarifari. Acestora li se păstrează salariul, indiferent de numărul zilelor de sărbătoare nelucrătoare pe parcursul lunii lucrate. În baza acestei constatări Curtea Constituțională nu poate reține argumentul autorului sesizării că această categorie de salariați a avut un drept care le-a fost retras prin Legea nr.168, nefiind respectat principiul drepturilor dobîndite în mod licit.

Salariații remunerați în acord sau pe unitate de timp însă, pînă la adoptarea Legii nr.168, riscuau un dezavantaj creat de stat prin norma legală care institua zilele de sărbătoare nelucrătoare. Prin modificarea operată această inechitate a fost eliminată, instituindu-se egalitatea în drepturi între salariații tarifari și cei remunerați în acord sau pe unitate de timp, norma fiind adusă în conformitate cu rigorile art.16 din Constituție.

În baza enunțurilor expuse, Curtea Constituțională conchide că sintagma „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” este conformă dispozițiilor statuate în art.16, art.43 alin.(1) și alin.(2) și art.47 alin.(1) din Constituție, asigurînd condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă și plata obligatorie a salariului mediu în zilele de sărbătoare nelucrătoare pentru toate categoriile de angajați, atît pentru acei care primesc salarii tarifare, cît și pentru acei care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp.

Curtea Constituțională menționează că reglementarea aparent diferențiată prin specificarea numai a angajaților remunerați în acord sau pe unitate de timp a determinat adoptarea unei adrese, urmînd ca Parlamentul să supună norma legală contestată unei revizii logico-gramaticale.

7. În ceea ce privește principiul priorității prevederilor tratatelor internaționale în domeniul drepturilor omului, invocat în sesizare, Curtea Constituțională relevă că exercitarea controlului constituționalității sintagmei contestate prin prisma acestui principiu poate avea loc doar în cazul în care Constituția ori legile naționale nu consfințesc principiile și garanțiile statuate de tratatele internaționale sau în cazul în care tratatele internaționale garantează justițiabililor drepturi mai largi decît Constituția.

Autorul sesizării a invocat prevederile art.23 și art.24 din Declarația Universală a Drepturilor Omului⁵, care, după conținut, sînt similare prevederilor art.43 alin.(1) și alin.(2) și art.47 alin.(1) din Constituție și nu acordă drepturi sau garanții suplimentare salariaților. Dimpotrivă, luînd în considerare enunțurile expuse în p.4 și p.5 ale prezentei hotărîri, prevederile constituționale cuprind o arie mai largă de reglementare a relațiilor sociale.

⁵ Tratatul internațional, 1998, vol. I, pag.11

Pentru prezenta cauză comportă o relevanță mai mare art.7 litera d) din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale⁶, deoarece conține norme exprese cu privire la remunerarea zilelor de sărbătoare. Potrivit acestui articol: „Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi: ...d) odihna, timpul liber, limitarea rațională a muncii și concediile periodice plătite, precum și remunerarea zilelor de sărbătoare”. Prevederi similare conține și art.2 din Carta Socială Europeană (revizuită)⁷, la care Republica Moldova este parte: „În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la condiții de muncă echitabile, părțile se angajează: ...2) să prevadă zile de sărbătoare plătite.” Însă aceste norme nu prevăd drepturi și garanții mai largi pentru salariați în raport cu dispozițiile cuprinse în art.43 și art.47 din Constituție.

⁶Tratate internaționale, 1998, vol. I, pag.18

⁷Tratate internaționale, 2006, vol.38, pag.175

Astfel, Curtea Constituțională constată că sintagma „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” din alin.(1) art.111 al Codului muncii nu încalcă prevederile tratatelor internaționale, invocate în sesizare, prin urmare, corespunde art.4 din Constituție.

Pentru considerentele expuse, în conformitate cu prevederile art.135 alin.(1) lit. a) și art.140 din Constituție, art.26 din Legea cu privire la Curtea Constituțională, art.62 lit. a) și art.70 alin. (2) din Codul jurisdicției constituționale,

Curtea Constituțională

HOTĂRĂȘTE:

1. Se recunoaște drept constituțională sintagma „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” din alin.(1) art.111 din Codul muncii în redacția Legii nr.168 din 9 iulie 2010 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova”.

2. Prezenta hotărîre este definitivă, nu poate fi supusă nici unei căi de atac, intră în vigoare la data adoptării și se publică în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*.

PREȘEDINTELE ȘEDINȚEI

Valeria ȘTERBEȚ

Nr. 11. Chișinău, 31 mai 2011.

JCC-03/1a

31 mai 2011

A D R E S Ă

În cadrul examinării cauzei pentru controlul constituționalității sintagmei „*cu plata salariului mediu (pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp)*” din alin.(1) art.111 din Codul muncii în redacția Legii nr.168 din 9 iulie 2010 „Pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova” Curtea a constatat că norma respectivă conține lacune ce țin de tehnica legislativă, care în final au dus la sesizarea Curții Constituționale. Întrucît nu a generat ambiguități de interpretare și aplicare, această normă a fost recunoscută drept constituțională, Curtea Constituțională luînd decizia să adopte prezenta adresă.

Curtea relevă că alin.(1) art.111 din Codul muncii, atît în redacția anterioară, cît și în cea actuală, învederează neclaritate. Astfel, în varianta inițială norma legală a generat o interpretare limitativă, nefiind raportată de către utilizatori la angajații remunerați în acord sau pe unitate de timp, iar în redacția actuală poate induce ideea că salariul mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare se plătește doar acestor categorii de angajați.

Chiar dacă în realitate norma este interpretată univoc de către toate instituțiile angajatoare, salariul mediu pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare fiind plătit tuturor categoriilor de angajați,

având în vedere că autorul sesizării a admis o interpretare limitativă a normei, Curtea Constituțională sugerează Parlamentului, din considerente de oportunitate, să opereze revizuirea gramaticală a normei alin.(1) art.111 din Codul muncii.

Curtea Constituțională, în conformitate cu art.79 din Codul jurisdicției constituționale, atrage atenția Parlamentului asupra lichidării acestei lacune și solicită să-i fie comunicate, în termenul stabilit, rezultatele examinării adresei.

PREȘEDINTE

Valeria ȘTERBEȚ

HCC11/2011
Внутренний номер: 338825
[Varianta în limba de stat](#)

[Карточка документа](#)



Республика Молдова

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД

ПОСТАНОВЛЕНИЕ Nr. 11
от 31.05.2011

о контроле конституционности синтагмы «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» из ч.(1) ст.111 Трудового кодекса в редакции Закона №168 от 9 июля 2010 года «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова»

Опубликован : 10.06.2011 в Monitorul Oficial Nr. 96-98 статья № : 13 Дата вступления в силу : 10.06.2011

Именем Республики Молдова

Конституционный суд в составе:

Валерия ШТЕРБЕЦ - председательствующий

Виктор ПУШКАШ - судья-докладчик

Петру РАЙЛЯН - судья

Елена САФАЛЕРУ - судья

секретарь заседания – Дина Мустяцэ, при участии автора обращения парламентского адвоката Тудора Лазэра, представителя Парламента Серджиу Бивола и постоянного представителя Правительства в Конституционном суде Олега Ефрима, министра юстиции, руководствуясь положениями ст.135 ч.(1) п.а) Конституции, ст.4 ч.(1) п.а) Закона о Конституционном суде, ст.4 ч.(1) п.а) и ст.16 ч.(1) Кодекса конституционной юрисдикции, рассмотрел в открытом пленарном заседании дело о контроле конституционности синтагмы «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» из ч.(1) ст.111 Трудового кодекса в редакции Закона № 168 от 9 июля 2010 года «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова».

Основанием для рассмотрения дела послужило обращение парламентского адвоката Тудора Лазэра, представленное 11 января 2011 года в соответствии с положениями ст. 24 и ст. 25 Закона о Конституционном суде, ст.38 и ст.39 Кодекса конституционной юрисдикции.

Определением Конституционного суда от 17 января 2011 года обращение было принято к рассмотрению по существу.

В ходе предварительного рассмотрения обращения Конституционный суд располагал точками зрения Парламента, Президента Республики Молдова, Правительства, Министерства юстиции, Министерства труда, социальной защиты и семьи, Национальной

кассы социального страхования, Инспекции труда, Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы.

Рассмотрев материалы дела, заслушав сообщение судьи-докладчика и разъяснения участников процесса, Конституционный суд у с т а н о в и л:

1. Трудовой кодекс¹, принятый Законом № 154 от 28 марта 2003 года, в ст.111 предусматривает нерабочие праздничные дни. Первое предложение из ч.(1) ст.111 Трудового кодекса в первой редакции предусматривало: «В Республике Молдова нерабочими праздничными днями с сохранением средней заработной платы являются...».

¹М.О., 2003, № 159-162, ст. 648

9 июля 2010 года Парламент принял Закон №168 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова»² (далее – Закон №168), которым изложил в новой редакции ч.(1) ст.111 Трудового кодекса: «В Республике Молдова нерабочими праздничными днями с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно) являются...».

²М.О., 2010, № 160-162, ст. 586

2. Автор обращения считает, что синтагма «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» из Трудового кодекса противоречит ст. 4 ч. (2) , ст. 43 и ст. 54 Конституции, ст. 23 и ст. 24 Всеобщей декларации прав человека, а также ст. 7 п. d) Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.

В подтверждение обращения он приводит также нормы Трудового кодекса, который в ст.3 предусматривает, что положения Кодекса распространяются на всех работников, вне зависимости от сектора, где работают: публичном, частном или смешанном, в ст.5, что каждый работник имеет право на справедливые условия труда, на отдых, на ежедневный отдых, на выходные и нерабочие праздничные дни, а в ст.8 запрещает дискриминацию в сфере труда.

Автор обращения подчеркивает, что право на труд и защиту труда является одним из основных прав и свобод, закрепленных в Конституции, положения которой применяются в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека, пактами и другими договорами, одной из сторон которых является Республика Молдова. Он отмечает, что национальная норма противоречит Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах, который Республика Молдова обязалась соблюдать и который не делает различия между работниками в плане оплаты праздничных дней.

Также автор обращения ссылается на Постановление № 55 от 14 октября 1998 года «О толковании некоторых положений ст. 4 Конституции Республики Молдова», в котором Конституционный суд подчеркнул, что международные договоры, которые были ратифицированы, являются составной частью законодательства Республики Молдова, и Постановление № 9 от 30 марта 2004 года, в котором Конституционный суд отметил, что при принятии законов необходимо исходить из всеобщего принципа соблюдения прав, приобретенных законным путем.

3. Конституционный суд отмечает, что в процессе осуществления контроля конституционности положений ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса необходимо разрешить три правовых вопроса, обозначенных в обращении:

1) соблюдение права на труд, гарантированного ст.43 Конституции;

2) соблюдение закрепленного в ст.16 Конституции принципа равноправия через призму равноправия всех работников, вне зависимости от типа трудового договора, заключенного с работодателем (с оплатой труда по тарифной ставке или должностному окладу, сдельно или повременно);

3) соблюдение принципа приоритетности положений международных договоров по отношению к национальным нормам, гарантированного ст.4 Конституции.

4. Статья 43 Конституции Республики Молдова гарантирует каждому человеку право на труд, который содержит право на свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, право на защиту от безработицы, а также право на защиту труда. Данное право входит в категорию экономических прав и, в свете ст. 47 Конституции, обеспечивает лицу право на справедливое вознаграждение и достойный жизненный уровень. Право на справедливое вознаграждение, которое вытекает из права на труд и является частью данного права, обеспечивает поддержание здоровья и благосостояние лица и его семьи, в том числе пищу, одежду, жилище, медицинский уход и другие социальные блага. Таким образом, трудовая деятельность и право на справедливое вознаграждение, в смысле ст.47 Конституции, обеспечивают лицу не только достойный жизненный уровень, но и надлежащие социальные гарантии, такие как социальное обеспечение в случае безработицы, болезни, инвалидности или наступления старости.

Конституционный суд отмечает, что весь спектр гарантий, предоставленных лицу через право на труд, свидетельствует о насущном характере данного права для каждого трудоспособного физического лица, а положения ст.43, соотносимые с положениями ст.47 Конституции, предоставляют лицу возможность пользоваться в равной мере и по принципу справедливости всеми благами, являющимися результатом осуществления права на труд.

Касаясь взаимосвязи, существующей между закрепленными Конституцией правом на достойный жизненный уровень и правом на труд, Конституционный суд в Постановлении №9 от 03.03.1997 года³ отметил: «Конституция страны признает, что государство обязано принимать меры для обеспечения любому человеку достойного жизненного уровня. По своему содержанию право на достойный жизненный уровень подразумевает право гражданина на условия жизни, обеспечивающие ему и его семье цивилизованную жизнь... Оно включает, в частности, право на приемлемые условия жизни и на их непрерывное улучшение. Безусловно, достойный жизненный уровень достигается преимущественно трудом гражданина и членов его семьи, а государство, в свою очередь, должно решительным образом способствовать улучшению жизненных условий для обеспечения цивилизованного стандарта жизни своих граждан. Поэтому Конституция обязывает государство принимать меры по экономическому развитию общества и соответствующей социальной защите».

³М.О., 1997, № 18, ст. 6

Из многочисленных аспектов, связанных с трудовыми отношениями, особенно такими, как право на труд и на справедливое вознаграждение, автор обращения ссылается на право каждого работника на справедливое вознаграждение за нерабочие праздничные дни.

5. В Республике Молдова право на нерабочие праздничные дни и выплату справедливого вознаграждения за эти дни гарантировано положениями ст. 43 ч. (1) и ч. (2) Конституции, которые предоставляют каждому лицу возможность осуществлять свое право на труд в справедливых и удовлетворительных условиях, и положениями ст. 47 ч. (1) Конституции, предусматривающими создание достойного жизненного уровня, включая обеспечение пищи, одежды, жилища, медицинского ухода и других благ, вытекающих из материального обеспечения лица.

Согласно ст. 43 ч. (2) Конституции, работники имеют право на защиту труда. Меры по защите касаются безопасности и гигиены труда, режима труда женщин и молодежи, установления минимальной заработной платы в сфере экономики, еженедельного отдыха, оплачиваемого отпуска, труда в тяжелых условиях, а также других специфических ситуаций. Как следует из конституционного текста, перечень мер по защите труда не является исчерпывающим.

Нерабочие праздничные дни устанавливаются государством для блага всего общества, для патриотического и другого вида воспитания, необходимые для построения правового цивилизованного общества. Так, согласно Постановлению Парламента № 433-XII от

26.12.1990 года «О днях памяти, праздничных днях и днях отдыха в Республике Молдова»⁴, праздничные дни в Республике Молдова были установлены «в целях продолжения традиций, соблюдения вековых обычаев народа, учитывая их роль в формировании высокой нравственности, обогащении духовной жизни человека».

⁴М.О., 1990, № 5

Установленные для блага всего общества, нерабочие праздничные дни не должны ущемлять права лиц на справедливое вознаграждение и достойный жизненный уровень. В связи с этой констатацией суд подчеркивает, что право каждого работника на справедливое вознаграждение за нерабочие праздничные дни является одной из мер по защите труда, предусмотренных ст. 43 ч. (2) Конституции. Нормами органического закона законодатель может расширить эти меры.

Таким образом, нерабочие праздничные дни, имеющие большое значение для духовности и культуры лица, необходимо оплачивать исходя из принципа справедливости, согласно положениям ст. 43 ч. (1) и ч. (2) и ст. 47 ч. (1) Конституции.

6. Трудовой кодекс, в ст.5 п.д), предусматривает в качестве основного принципа «обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены труда, и право на отдых, включая регулирование продолжительности рабочего дня, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней». Данный принцип конкретизирован в ст. 106, ст. 111, ст. 113, ст. 158, ст. 190 и ст. 276 Трудового кодекса.

Положения ч.(1) ст. 111 Трудового кодекса касаются двух аспектов: с одной стороны, устанавливаются нерабочие праздничные дни, а с другой стороны, предусматривают правовой режим выплаты жалования за эти дни. Согласно изменениям, внесенным Законом № 168, данная норма предусматривает «выплату «средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)».

В прежней редакции норма обязывала работодателей сохранить среднюю заработную плату в нерабочие праздничные дни. Подверженная ограничительному толкованию, норма применялась только к работникам, заключившим договор с оплатой труда по тарифной ставке или должностного оклада. Она ущемляла права лиц, труд которых оплачивался сдельно или повременно и которые в нерабочие праздничные дни не могли работать (даже если бы и хотели), а работодатель не был обязан сохранить им среднюю заработную плату за эти дни. Таким образом, работники, получающие жалование по тарифной ставке, пользовались более благоприятными условиями, чем работники, труд которых оплачивался сдельно или повременно.

Конституционный суд отмечает, что ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса, как в предыдущей редакции, так и в настоящей редакции, не исключает выплату жалования за нерабочие праздничные дни работникам, труд которых оплачивается по тарифной ставке. Их заработная плата сохраняется независимо от количества нерабочих праздничных дней в рабочем месяце. На основании изложенного, Конституционный суд не может согласиться с утверждениями автора обращения, что Законом № 168 данная категория работников была лишена этого права, чем был нарушен принцип соблюдения прав, приобретенных законным путем.

До принятия Закона № 168 работники со сдельной или повременной оплатой труда ущемлялись предусмотренной государством нормой о нерабочих праздничных днях. Внесенное изменение устранило эту несправедливость, предусматривая равные права для работников, труд которых оплачивается по тарифной ставке, и работников со сдельной или повременной оплатой труда, и приводя норму в соответствие с требованиями ст. 16 Конституции.

На основании вышеизложенного Конституционный суд заключает, что синтагма «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» соответствует положениям ст. 16, ст. 43 ч. (1) и ч. (2), ст. 47 ч. (2)

Конституции, обеспечивая справедливые и удовлетворительные условия труда и обязательную выплату средней заработной платы за нерабочие праздничные дни всем категориям работников, как тем, труд которых оплачивается по тарифной ставке, так и тем, труд которых оплачивается сдельно или повременно.

Конституционный суд отмечает, что кажущаяся дифференциация указанием в оспариваемой норме только работников, труд которых оплачивается сдельно или повременно, послужила основанием для принятия представления, с тем чтобы Парламент пересмотрел норму с логической и грамматической точки зрения.

7. Что касается принципа приоритетности положений международных договоров в области прав человека, на который сделана ссылка в обращении, Конституционный суд отмечает, что контроль конституционности оспариваемой синтагмы в свете данного принципа может осуществляться только в том случае, если Конституция и национальные законы не предусматривают принципы и гарантии, установленные международными договорами, либо если международные договоры гарантируют человеку более широкие права, чем Конституция.

Автор обращения привел в качестве ссылки ст. 23 и ст. 24 Всеобщей декларации прав человека⁵, которые, по содержанию аналогичны положениям ст. 43 ч. (1) и ч. (2) и ст. 47 ч. (1) Конституции и не предоставляют работникам дополнительные права или гарантии. Наоборот, учитывая изложенное в п. 4 и п. 5 настоящего постановления, общественные отношения регламентированы шире в конституционных положениях.

⁵Tratate internaționale, 1998, vol. I, pag. 11

Более конкретно предмета настоящего дела касается ст. 7 п. d) Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах⁶, которая содержит четкие положения о вознаграждении за праздничные дни. Согласно данной статье: «Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности:... d) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни». Аналогичные положения содержит и ст. 2 Европейской социальной хартии (пересмотренная)⁷, к которой присоединилась Республика Молдова: «Для обеспечения эффективной реализации права на справедливые условия труда Стороны обязуются:... 2. Установить оплачиваемые праздничные дни». Однако эти нормы не предусматривают для работников более широкие права и гарантии, чем положения ст. 43 и ст. 47 Конституции.

⁶Tratate internaționale, 1998, vol. I, pag. 18

⁷Tratate internaționale, 2006, vol. 38, pag. 175

Таким образом, Конституционный суд заключает, что синтагма «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» из ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса не нарушает положения международных договоров, приведенных в обращении, и, следовательно, соответствует ст. 4 Конституции.

Исходя из изложенного, на основании ст. 135 ч. (1) п. а) и ст. 140 Конституции, ст. 26 Закона о Конституционном суде, ст. 62 п. а) и ст. 70 ч. (2) Кодекса конституционной юрисдикции Конституционный суд **ПОСТАНОВИЛ:**

1. Признать конституционной синтагму «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» из ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса в редакции Закона № 168 от 9 июля 2010 года «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова».

2. Настоящее постановление является окончательным, обжалованию не подлежит, вступает в силу со дня принятия и публикуется в «*Monitorul Oficial al Republicii Moldova*».

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ
КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА**

Валерия ШТЕРБЕЦ

№11. Кишинэу, 31 мая 2011 г.

JCC-03/1a

31 мая 2011 г.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

В ходе рассмотрения дела о контроле конституционности синтагмы «с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно)» из ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса в редакции Закона № 168 от 9 июля 2010 года «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова» Конституционный суд установил, что данная норма содержит недостатки в плане техники законодательства, что в конечном итоге привело к обращению в Конституционный суд. Поскольку при применении оспариваемая законодательная норма не привела к двусмысленному толкованию, Конституционный суд признал ее конституционной и принял данное представление.

Конституционный суд установил, что как в предыдущей редакции, так и в настоящей редакции ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса имеет нечеткую формулировку. Так, в первой редакции законодательная норма была истолкована ограничительно и не применялась к работникам со сдельной или повременной оплатой труда, а настоящая редакция нормы может привести к мысли, что за нерабочие праздничные дни средняя заработная плата выплачивается только работникам этих категорий.

Несмотря на однозначное толкование данной нормы всеми работодателями и выплату в действительности всем категориям работников средней заработной платы за нерабочие праздничные дни, учитывая, что автор обращения допустил ограничительное толкование нормы, Конституционный суд из соображений целесообразности указывает Парламенту на то, что необходимо пересмотреть норму ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса с грамматической точки зрения.

Конституционный суд, в соответствии с положениями ст. 79 Кодекса конституционной юрисдикции, обращает внимание Парламента на необходимость устранения этого пробела и просит сообщить в установленный срок о результатах рассмотрения представления.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ
КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА**

Валерия ШТЕРБЕЦ

Тудор КАПША - доктор трудового права, государственный советник 1 класса (журнал кадры и заработная плата № 4 2011 г)
- о продлении отдыха на количество праздничных дней, если праздничные нерабочие дни попадают на ежегодный отпуск ;
- об оплате нерабочих праздничных дней ;

Может ли работник продлить свой отдых на количество праздничных дней, если эти праздничные нерабочие дни попадают на его ежегодный отпуск? Вопрос еще и в том, что проставляется по таблице в эти дни и оплачиваются ли они? Если можно дайте ответ на примере Пасхи.

Правовая норма ч. (1) ст. 113 ТК предписывает, что ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику продолжительностью не менее 28 календарных дней *без учета нерабочих праздничных дней*, указанных в ч. (1) ст. 111 ТК.

Иначе говоря, в случае совпадения периода ежегодного оплачиваемого отпуска работника с нерабочими праздничными днями, его отпуск продлевается на эти праздничные дни. Например, если работнику был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней с 28 марта 2011 года, то его нормальный срок истек бы 26 апреля 2011 года *включительно*. Но по-

сколько период данного ежегодного оплачиваемого отпуска совпал в этом году с двумя нерабочими праздничными днями - первый и второй дни Пасхи по церковному календарю, *отмечаемых 24 и 25 апреля 2011 года*, то при таких обстоятельствах отпуск работника продлевается дополнительно на два праздничных дня и его срок считается истекшим 28 апреля 2011 года *с выходом на работу 29 апреля 2011 года*.

В плане учета нерабочих праздничных дней при их совпадении с ежегодным оплачиваемым отпуском необходимо исходить из общих требований ст. 106 ТК, согласно которым работодатель обязан вести в установленном порядке надлежащий учет рабочего времени.

В настоящее время такой учет ведется всеми работодателями страны на основании Типовой формы «Табель учета использования рабочего времени (форма № MR-13)» с применением условных обозначений, предусмотренных в нем, утвержденной постановлением **Департамента статистики Республики Молдова № 01 от 10 января 1997 года**.

Так, в частности, исходя из содержания упомянутой формы № MR-13 нерабочие праздничные дни (*24 и 25 апреля 2011 года*) отмечаются в таблице учета использования рабочего времени (*за апрель 2011 года*) условным обозначением - буквой «O» (*на государственном языке*) или буквой «E» (*на русском языке*) либо цифровым кодом «34», независимо от того, что один из указанных нерабочих праздничных дней (*24 апреля 2011 года*) приходится на выходной/воскресный день.

Относительно оплаты упомянутых двух нерабочих праздничных дней (*24 и 25 апреля 2011 года*) необходимо учесть следующее.

Исходя из ч. (1) ст. 111 и ч. (1) ст. 158 ТК, в Республике Молдова нерабочие праздничные дни предоставляются с выплатой средней заработной платы только работникам, труд которых оплачивается *сдельно* или *повременно*. Следовательно, для работников, получающих *месячный оклад*, выплата средней заработной платы за нерабочие праздничные дни *не предусмотрена*.

С другой стороны, из содержания ч. (6) ст. 111 ТК следует, что в случае, если нерабочий праздничный день совпадает с еженедельным выходным днем (*первый день Пасхи приходится ежегодно*

на выходной/воскресный день), средняя заработная плата за этот день *не выплачивается*.

Кроме того, исходя из п. 13 Порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Республики Молдова № 426 от 26 апреля 2004 года, средняя заработная плата за нерабочие праздничные дни *не выплачивается* работникам с повременной или со сдельной оплатой труда, которые в промежутке времени календарного месяца, содержащего нерабочие праздничные дни (включая апрель 2011 года), не работали в связи с приостановлением действия трудового договора (ст. 76, п.п. а) - с) ст. 77, ст.ст. 78 и 80 ТК), находились в дополнительном учебном отпуске (ст.ст. 178 - 181 ТК) или в отпуске без сохранения заработной платы (ст. 120 ТК), независимо от его продолжительности.

Если исходить узко из смысла приведенных выше правовых норм, то в апреле 2011 года выплата средней заработной платы за нерабочие праздничные дни полагается только тем работникам, труд которых оплачивается *сдельно или повременно* (не считая работников, получающих месячный оклад), за исключением тех из них, чьи трудовые договоры были приостановлены, либо они находились в учебном отпуске или в отпуске без сохранения заработной платы.

При этом, выплата средней заработной платы допускается лишь за один нерабочий праздничный день - *второй день Пасхи (25 апреля 2011 года, понедельник)*, так как нерабочий праздничный день - *первый день Пасхи (24 апреля 2011 года, воскресенье)* совпал с еженедельным выходным днем, признанным таковым в силу ч. (1) ст. 109 ТК и, следовательно, он *не оплачивается*.

Но такой формальный ответ вряд ли можно признать соответствующим международным трудовым стандартам и конституционным нормам нашего государства, поскольку право работников на выплату им средней заработной платы за нерабочие праздничные дни не является «изобретением» молдавского законодателя; оно вытекает императивно и непосредственно из п. d) ст. 7 Международного пакта ООН «Об экономических, социальных и культурных правах», стороной которого является наша страна (Пакт был ратифицирован Постановлением Парламента Республики Мол-

дова № 217-XII от 28 июля 1990 года), гарантирующего *вознаграждение за праздничные дни*, и п. 2 ст. 2 Европейской социальной хартии, которая была ратифицирована Законом Республики Молдова № 484-XV от 28 сентября 2001 года, согласно которому наше государство обязалось *обеспечить оплачиваемые праздничные дни*.

При этом следует учесть, что нормы ч. (2) ст. 4 Конституции Республики Молдова и ст. 13 ТК гласят *однозначно*: при наличии несоответствий между международно-правовыми актами, одной из сторон которых является Республика Молдова, и законодательством страны (в том числе, ст. 111 ТК), *приоритет имеют международные нормы*. Кроме того, ч. (1) ст. 8 Конституции предусматривает прямо, что Республика Молдова обязуется соблюдать Устав Организации Объединенных Наций, а следовательно, и принятый ООН *Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, и международные договоры, включая Европейскую социальную хартию*, одной из сторон которых она является.

Истинный социально-правовой смысл данных международно-правовых норм (*относительно необходимости выплаты средней заработной платы/ вознаграждения за нерабочие праздничные дни*) заключается в том, что все, без исключения, наемные работники пользуются *правом на вознаграждение за нерабочие праздничные дни*, независимо от занимаемой должности, выполняемой работы либо системы оплаты их труда, а также от совпадения или несовпадения нерабочих праздничных дней с еженедельными выходными днями.

Иначе говоря, каждому постоянно работающему работнику гарантируется ежегодное использование ежегодно 12 оплачиваемых праздничных нерабочих дней, перечисленных в п.п. а) - j) ч. (1) ст. 111 ТК, за каждый из которых полагается денежное *вознаграждение в размере дневной средней заработной платы*.

В контексте отмеченного, ч. (1) ст. 54 Конституции Республики Молдова предписывает *однозначно*, что в нашей стране не могут быть приняты законы, включая нормы ТК, *запрещающие или умаляющие основные права и свободы человека и гражданина* (в том числе, право на вознаграждение за праздничные нерабочие дни, гарантируемое п. d) ст. 7 Международного пакта об экономических,

признанных в Пакте, или на ограничение их в большей мере, чем предусматривается в настоящем Пакте, в том числе, относительно закрепленного в п. d) ст. 7 Пакта права на вознаграждение за праздничные дни.

Для того чтобы работодатели могли произвести свободно и без всякого опасения выплату вознаграждения в виде средней дневной заработной платы за нерабочие праздничные дни всем, без исключения, категориям наемных работников, в том числе получающих месячный оклад, и, к тому же, независимо от совпадения/несовпадения нерабочих праздничных дней с еженедельными выходными днями, обеспечивая, таким образом, соблюдение принципа равноправия всех работников в трудовых отношениях, без какой-либо дискриминации, согласно ч. (1) ст. 8 ТК, представляется целесообразным дополнительное закрепление и регулирование данного правового вопроса, имеющего прочную международную юридическую базу, в соответствии с требованиями ч. (2) ст. 11 ТК, - специальными локальными гарантиями в трудовых договорах работников (руководствуясь ч. (2) ст. 49 ТК о возможности включения в трудовые договора дополнительных условий, не противоречащих действующему законодательству) и/или в коллективном трудовом договоре предприятия, исходя из ч. (4) ст. 31 ТК о допустимости включения в такой договор нормативных положений, не противоречащих действующему законодательству.

Упомянутый правовой вопрос может быть также развит и детально регламентирован в отдельном локальном нормативном акте на уровне предприятия, издаваемом работодателем на основании п. e) ч. (1) ст. 10 ТК, например, в виде локального Положения о порядке начисления и выплаты вознаграждения за нерабочие праздничные дни работникам предприятия) и являющимся нормативным актом, содержащим нормы трудового права (п. f) ст. 4 ТК).

"CONTABILITATE ȘI AUDIT" № 8, 2015

[Архив журнала](#) » [№ 8, 2015](#) » [ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА](#)

Светлана МОРОЗ

сертифицированный международный профессиональный бухгалтер СІРА

Об оплате нерабочих праздничных дней

Оплата за нерабочие праздничные дни осуществляется во исполнение ч. (1) ст. 111 Трудового кодекса Республики Молдова (далее – ТК).

Статья 111. Нерабочие праздничные дни

(1) В Республике Молдова нерабочими праздничными днями с выплатой средней заработной платы (работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно – за час или за день) являются:

- a) 1 января – Новый год;
- b) 7 и 8 января – Рождество Христово по старому стилю;
- c) 8 марта – Международный женский день;
- d) первый и второй дни Пасхи по церковному календарю;
- e) второй понедельник после Пасхи (Радуница);
- f) 1 мая – День международной солидарности трудящихся;
- g) 9 мая – День Победы и памяти героев, павших за независимость Родины;
- h) 27 августа – День независимости;
- i) 31 августа – праздник „Лимба ноастрэ”;
- i¹) 25 декабря – Рождество Христово по новому стилю
- j) престольный праздник населенного пункта, установленный согласно закону местным советом муниципия, города, коммуны, села.

Если нерабочие праздничные дни совпадают с еженедельными выходными днями, средняя заработная плата за эти дни не сохраняется.

Согласно п. 2) ст. 6 Постановления Правительства «Об утверждении порядка исчисления средней заработной платы» № 426 от 26.04.2004 г. (далее – ПП № 426) оплата за нерабочие праздничные дни исчисляется за рабочий день согласно графику работы на предприятии.

В соответствии со ст. 13 ПП № 426 средняя заработная плата, которую согласно ст. 111 ТК следует выплатить работникам со сдельной или повременной оплатой труда за нерабочие праздничные дни, в случае, если они не совпадают с еженедельными выходными днями, исчисляется за рабочий день исходя из трехмесячного расчетного периода. При этом премии, выплаченные с периодичностью, превышающей 3 месяца, в расчете не учитываются.

Средняя заработная плата за нерабочие праздничные дни не выплачивается работникам, которые в промежутке времени календарного месяца, содержащего нерабочие праздничные дни, не работали в связи с приостановлением действия ИТД или находились в дополнительном учебном отпуске либо в отпуске без сохранения заработной платы, независимо от его продолжительности.

Начиная с 10.04.2015 г. в связи с изменениями, внесенными в ПП № 426 Постановлением Правительства № 153 от 07.04.2015 г. (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova* № 89-92 от 10.04.2015 г.), средняя заработная плата за нерабочие праздничные дни, которые не совпадают с еженедельными выходными днями, не выплачивается работникам с повременной или со сдельной оплатой труда, которые в промежутке времени календарного месяца находились в ежегодном оплачиваемом отпуске. До 10.04.2015 г. средняя зарплата за нерабочие праздничные дни выплачивалась и за нерабочие праздничные дни, которые не совпадали с еженедельными выходными днями, в период нахождения работника в очередном оплачиваемом отпуске.

Таким образом:

- для расчета оплаты за нерабочие праздничные дни применяется только трехмесячный период, независимо от того, какой расчетный период применяется для данной категории работников в случае расчета средней заработной платы во всех остальных случаях (выплаты выходного пособия, отпускного пособия, оплаты среднего заработка на время служебной командировки и т.д.);
- зарплата рассчитывается **за один рабочий день (не календарный!)** путем деления всех видов заработка и компенсаций согласно порядку исчисления заработной платы, а также сохраненного заработка на время командировок, на число фактически отработанных дней за этот период (включая отработанные дни во время отдыха и праздников);
- премии, выплачиваемые ежемесячно, при исчислении средней заработной платы учитываются в полном размере в зарплате месяцев, за которые они были начислены по расчетным документам;
- 1/3 суммы квартальных премий, начисленных в каком-либо из 3 месяцев расчетного периода, делятся соответственно на 25,4 дня при шестидневной рабочей неделе, 21,1 дня при пятидневной рабочей неделе либо 16,9 дня при четырехдневной рабочей неделе;
- не учитываются премии, которые начислены за период, превышающий три месяца.

Пример. Рассчитаем для работника М., работающего по договору со сдельной оплатой труда, заработную плату за нерабочие праздничные дни 27.08.2015 г. (четверг) и 31.08.2015 г. (понедельник). В мае 2015 года работник работал в воскресенье и получил двойной заработок за работу в выходной день. С 29 июня по 2 июля он находился в отпуске по временной нетрудоспособности (т.е. отсутствовал по уважительной причине). На предприятии установлена пятидневная рабочая неделя.

Согласно Положению об оплате труда, принятому на предприятии, при выполнении плана работникам выплачивается квартальная премия, которая составляет 10% от суммы зарплаты, начисленной за предыдущий квартал. Премия начислена в июле 2015 года. По результатам 2014 года работник 05.05.2015 г. получил премию в размере 6 000 леев.

Месяц	Зарплата начисленная (без пособия по временной нетрудоспособности и премий)	Количество отработанных дней	Количество рабочих дней
Апрель 2015	5 200	20	20
Май 2015	5 000	22	21
Июнь 2015	2 800	20	22
Июль 2015	4 300	21	23

В расчет принимаются заработные платы, начисленные за месяцы с мая по июль 2015 года.

При исчислении средней заработной платы не учитываются дни, которые работник не работал на предприятии, а также выплаченные за эти дни суммы¹.

<p>Среднедневная зарплата за фактически отработанные дни = $\frac{(5\,000 + 2\,800 + 4\,300)}{(22 + 20 + 21)} = \frac{12\,100}{63} = 192,06$ лея.</p> <p>Квартальная премия = $(5\,200 + 5\,000 + 2\,800) \times 10\% = 1\,300$ леев.</p> <p>Сумма квартальной премии, включаемая в среднедневную зарплату = $\frac{1\,300 \times 1/3}{21,1} = 20,54$ лея.</p> <p>Сумма годовой премии не учитывается.</p>

Таким образом, работнику М. следует начислить за нерабочие праздничные дни 27 и 31 августа 2015 года 425,20 лея [2 дня x (192,06 + 20,54)].

CONTABILITATE ȘI AUDIT" № 2, 2013

[Архив журнала](#) » [№ 2, 2013](#) » [СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА](#)**Елена ЧИРЕШ**

аудитор "Regula de aur" S.R.L.

Вычеты расходов в налоговых целях: судебная практика

Данная статья посвящена спорным вопросам вычета обычных и необходимых расходов в налоговых целях и ошибкам, допущенным в первичных документах и Декларации о подоходном налоге, которые рассматривались в судебных инстанциях.

Дело в Высшей судебной палате № 3г-1786/12 от 10.10.2012 «SA CET-1 vs IFPS»

Спор между предприятием и налоговой службой возник по вопросу правомерности отнесения на вычеты расходов по выплатам работникам за нерабочие праздничные дни.

Предприятие в период 2008–2010 годов начисляло работникам за нерабочие праздничные дни среднюю заработную плату в соответствии с положениями части (1) статьи 111 Трудового кодекса (далее – ТК), действующими на тот момент. До 07.09.2010 г. начало части (1) статьи 111 ТК имело следующее содержание: «В Республике Молдова нерабочими праздничными днями с **сохранением средней заработной платы** являются: ...». Таким образом, предприятие было обязано в период с 2008 года по 7 сентября 2010 года начислять работникам среднюю заработную плату за нерабочие праздничные дни независимо от формы оплаты труда. Соответственно, предприятие отнесло на вычет понесенные расходы по оплате нерабочих праздничных дней, так как эти выплаты были обязательны в силу закона. Начисления за нерабочие праздничные дни составили: в 2008 году – 595 000 леев, в 2009 году – 543 000 леев, в 2010 году – 490 000 леев.

Налоговая служба в своем решении отметила, что вычет понесенных расходов по оплате нерабочих праздничных дней неправомерен, так как расходы не были обычными и необходимыми. Таким образом, занижен налогооблагаемый доход. Налоговая служба также установила наказание за 3 неверно составленные годовые декларации о подоходном налоге. В доказательство своего решения налоговая служба представила письмо парламентской комиссии по вопросам социальной защиты, здоровья и семьи № 150 от 22.03.2011 г.

Высшая судебная палата отметила, что согласно редакции Трудового кодекса до 07.09.2010 г. средняя заработная плата за нерабочие праздничные дни выплачивалась всем работникам, независимо от формы оплаты. Изменения от

07.09.2010 г., внесенные в Трудовой кодекс, состояли в том, что среднюю заработную плату за нерабочие праздничные дни следовало начислять только **«работникам, труд которых оплачивается сдельно или повременно»**. Следовательно, положения части (1) статьи 111 ТК до 07.09.2010 г. не содержали каких-либо ограничений по поводу оплаты нерабочих праздничных дней, более того, это являлось **обязанностью предприятия**.

Высшая судебная палата установила, что предприятие правомерно отнесло на вычет расходы по выплатам за нерабочие праздничные дни. Приведенный аргумент налоговой службы в виде письма парламентской комиссии по вопросам социальной защиты, здоровья и семьи Высшая судебная палата сочла не соответствующим законодательству по следующим признакам. Согласно части (3) статьи 42 Закона о законодательных актах № 780-XV от 27.12.2001 г. «толкование является официальным, когда оно осуществляется посредством законодательных актов о толковании», а часть (2) статьи 44 названного закона устанавливает, что толкование законодательных актов, кроме Конституции и конституционных законов, «осуществляется Парламентом путем принятия законодательных актов, имеющих ту же или большую юридическую силу».

E.41	Captarea, epurarea și distribuția apei; asanarea și îndepărtarea gunoaielor	
	Сбор, очистка и распределение воды; канализация и удаление	
	ОТХОДОВ	
	<u>A.Lucrări cu condiții de muncă grele și vătămătoare</u>	
	<u>A. Работы с тяжелыми и вредными условиями труда</u>	
E.41.A.001	Administrarea procesului tehnologic la ozonizarea apei*	Ведение технологического процесса озонирования воды*
E.41.A.002	Compactarea betonului cu vibrator manual	Уплотнение бетона ручным вибратором
E.41.A.003	Curățarea și clorurarea fântânilor cu izvoare locale	Очистка и хлорирование шахтных колодцев
E.41.A.004	Deservirea echipamentului electric la stațiile de canalizare, instalațiile de alimentare cu apă la adâncimea de peste 3 m	Обслуживание электрооборудования на канализационных станциях, водопроводных сооружениях, заглубленных более чем на 3 м
E.41.A.005	Deservirea instalațiilor de compresoare	Обслуживание компрессорных установок
E.41.A.006	Deservirea instalațiilor de pompare pentru pomparea apelor uzate la instalațiile de canalizare, precum și la instalațiile cu apă, la adâncimea de peste 3 m	Обслуживание насосных установок по перекачиванию сточной жидкости на канализационных сооружениях, а также на водопроводных сооружениях, заглубленных более чем на 3 м
E.41.A.007	Deservirea instalațiilor de pregătire a soluțiilor de reactive cu concentrația indicată, necesare pentru curățirea și dezinfectarea apei potabile și apelor uzate	Обслуживание установок по приготовлению рабочих растворов реагентов заданной крепости, необходимых для очистки и обеззараживания питьевой и сточной воды
E.41.A.008	Deservirea utilajului aerotancurilor, biofiltrelor; platformelor de nămol; metantancurilor, decantoarelor, deznisipatoarelor, separatoarelor de grăsimi, grătarelor, terenurilor de irigație și de filtrare, instalațiilor de uscare a nămolului, de deshidratare a nămolului, etuvelor rotative, instalațiilor de clorurare	Обслуживание оборудования аэротанков, иловых площадок, метантанков, отстойников, песколовок жироловок, решеток, полей орошения и фильтрации, установок по сушке, обезвоживанию осадка, барабанных вращающихся сушильных печей, хлораторных установок
E.41.A.009	Deservirea, reparația radiatoarelor (lipirea și spoirea)	Обслуживание, ремонт радиаторов (пайка и лужение)
E.41.A.010	Efectuarea analizelor cu acizi, alcalii în vederea determinării calității apei	Выполнение анализов, связанных с кислотами,

		щелочами, для определения качества воды
E.41.A.011	Efectuarea lucrărilor la descărcarea coagulanților, lucrări de acoperire	Выполнение работ по разгрузке коагулянтов, кровельные работы
E.41.A.012	Eliberarea manuală de la depozit a clorurii de var și a coagulantului	Выдача со склада хлорной извести и коагулянта вручную
E.41.A.013	Evacuarea nămolului la instalațiile de canalizare	Удаление осадка на канализационных сооружениях
E.41.A.014	Excavarea îmbrăcăminteii asfaltice și betonate cu ajutorul compresorului, hidrocianului, tăierea îmbrăcăminteii asfaltice și betonate cu ajutorul mecanismelor	Разработка асфальтобетонных покрытий при помощи* компрессоров, гидромолота, резка асфальтобетонных покрытий с помощью механизмов
E.41.A.015	Inspectarea și revizia tehnică a rețelelor de alimentare cu apă și canalizare și a instalațiilor acestora	Обход и технический осмотр водопроводно-канализационных сетей и сооружений на них
E.41.A.016	Izolarea conductelor și porțiunilor fasonate cu bitum fierbinte, topirea bitumului	Изоляция труб и фасонных частей горячим битумом, варка битума
E.41.A.017	Lucrări de remediere și reconstrucție la deservirea rețelelor și instalațiilor de alimentare cu apă și canalizare	Аварийно - восстановительные работы по обслуживанию водопроводно— канализационных сетей и сооружений
E.41.A.018	Lucrări de sudare a conductelor din viniplast	Сварочные работы на виниловых трубах
E.41.A.019	Lucrări de umplere a manșoanelor și a mufelor tuburilor de fontă cu plumb prin aprinderea acestuia	Работы по заделке пролетных муфт и раструбов чугунных труб свинцом и его растопкой
E.41.A.020	Prelevarea probelor și efectuarea analizelor de laborator ale apelor uzate	Взятие проб и выполнение лабораторных анализов сточных вод
E.41.A.021	Reparația construcțiilor de piatră ale instalațiilor de alimentare cu apă, îngropate la adâncimea de peste 3 metri și instalațiilor de canalizare	Ремонт каменных конструкций водопроводных сооружений, заглубленных более чем на 3 метра, и канализационных сооружений
E.41.A.022	Reparația și deservirea automobilelor și mecanismelor ce funcționează la rețelele și instalațiile de canalizare	Ремонт и обслуживание автомобилей и механизмов, работающих на канализационных сетях и сооружениях

E.41.A.023	Reparația și deservirea mijloacelor de măsurare, elementelor de control și de dirijare (instalațiilor autonome și reguletoarelor, instalațiilor de protecție tehnologică, blocărilor și semnalizărilor) la stațiile de canalizare, instalațiile de alimentare cu apă la adâncimea de peste 3 m	Ремонт и обслуживание средств измерений, элементов контроля и /правления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировок, сигнализации и т.д.) на канализационных станциях, водопроводных сооружениях на глубине свыше 3 м
E.41.A.024	Reparația și deservirea stațiilor de clorurare, instalațiilor de ozonizare și a depozitelor de clor	Ремонт и обслуживание хлораторных, озонаторных установок и складов хлора
E.41.A.025	Spălarea manuală a salopetelor	Стирка спецодежды вручную
E.41.A.026	Vopsirea cu nitrovopsele, nitrolacuri ce conțin benzol, toluen, pirt și alte substanțe chimice ocive la reparația instalațiilor de alimentare cu apă și canalizare, utilajului, mașinilor, mecanismelor	Окраска нитрокрасками, нитролаками и лаками, содержащими бензол, толуол, сложные спирты и другие вредные химические вещества при ремонте водопроводно-канализационных сооружений и оборудования, машин, механизмов
E.41.A.027	Controlul la efectuarea lucrărilor prevăzute în prezentul compartiment al Listei-tip <i>* În cazul deservirii utilajului cu telecomandă sporul pentru condiții de muncă nu se stabilește</i>	Контроль при производстве работ, предусмотренных в настоящем разделе Перечня <i>* При обслуживании оборудования с дистанционным управлением доплата за условия труда не устанавливается</i>

B.Lucrări cu condiții de muncă deosebit grele și deosebit de vătămătoare

B. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

E.41.B.001	Efectuarea lucrărilor la platformele de nămol, la stațiile de pompare a nămolului	Выполнение работ на иловых площадках, на станциях по перекачке ила
E.41.B.002	Lucrările de sudare electrică și cu gaze la instalațiile de canalizare la adâncimea de peste 3 m	Газоэлектросварочные работы на канализационных сооружениях на глубине более 3 м
E.41.B.003	Reparația și deservirea rețelelor de canalizare și instalațiilor la adâncimea de peste 3 m	Ремонт и обслуживание канализационных сетей и сооружений на глубине более 3 м

CUPRINS

ОГЛАВЛЕНИЕ

➤ **CONVENȚIE COLECTIVĂ (NIVEL DE RAMURĂ) PENTRU ANII 2017-2021.**

*Asociația Patronală a Serviciilor Publice din Republica Moldova;
Consiliul Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Sfera Deservirii Sociale și
Producerii de Mărfuri, „Sindindcomservice”. (Publicat fără anexe 07.04.2017
în Monitorul Oficial Nr. 109-118 din 07.04.2017)*

CAPITOLUL 1. Dispoziții generale

CAPITOLUL 2. Obligațiile părților

CAPITOLUL 3. Contractul de muncă, asigurarea plasării în câmpul muncii

CAPITOLUL 4. Regimul de muncă și regimul de odihnă.

CAPITOLUL 5. Retribuirea muncii

CAPITOLUL 6. Condițiile de muncă, protecția muncii și sănătatea

CAPITOLUL 7. Însesniri și protecția socială a salariaților

CAPITOLUL 8. Parteneriatul social. Raporturile părților

**CAPITOLUL 9. Responsabilitatea părților pentru îndeplinirea obligațiilor
asumate și controlul asupra mersului realizării lor**

CAPITOLUL 10. Anexe

10.1 Anexa nr.1. Regulamentul cu privire la modul ducerii negocierilor
colective la elaborarea proiectului Convenției Colective și
încheierea ei (la nivel de ramură).

10.2 Anexa nr. 2. Modul de soluționare a conflictelor colective de muncă
și desfășurarea grevelor (la nivel de unitate).

10.3 Anexa nr.3. Contract individual de muncă (model).

10.4 Anexa nr. 4. Lista lucrărilor, secțiilor, profesiilor și funcțiilor în
condiții nocive de muncă, activitatea în cadrul cărora oferă
dreptul la concediu suplimentar în zilele calendaristice (extras).

10.5 Anexa nr.5. Salariile tarifare minime (pe oră) pentru salariații
tarifați conform rețelei tarifare de 6 categorii la întreprinderile
ramurii gospodăriei locativ-comunale.

10.6 Anexa nr.6. Salariile de funcție al adjuncților conducătorilor de
unitate, specialiștilor și funcționarilor ramurii gospodăriei

locativ-comunale.

10.7 Anexa nr. 7.Salariile de funcție recomandate și indicii principali de premiere a conducătorilor întreprinderilor.

10.8 Anexa nr.8. Regulamentul cu privire la modul de stabilire și reexaminare a mărimii de bază a salarizării muncii la întreprinderile din gospodăria locativ-comunală.

10.9 Anexa nr.9. Regulamentul cu privire la modul de stabilire și achitare a sporului pentru vechime în muncă salariaților unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale.

10.10 Anexa nr. 10. Lista lucrărilor în condiții de muncă grele și nocive la care pot fi stabilite suplimente la plată salariaților pentru condițiile de muncă la unități.

10.11 Anexa nr. 11. Regulamentul cu privire la condițiile de retribuire a muncii salariaților sindicali al unităților ramurii gospodăriei locativ-comunale.

➤ **КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ (ОТРАСЛЕВОЙ УРОВЕНЬ) НА 2017-2021 ГОДЫ.** (перевод)

Патронатная ассоциация публичных услуг Республики Молдова
Совет Федерации профсоюзов „Sindindcomservice”

(Опубликован без приложений в Monitorul Oficial Nr. 109-118 din 07.04.2017)

РАЗДЕЛ 1. Общие положения

РАЗДЕЛ 2. Обязательства сторон

РАЗДЕЛ 3 Трудовой договор, обеспечение занятости.

РАЗДЕЛ 4. Режим труда и отдыха

РАЗДЕЛ 5. Оплата труда.

РАЗДЕЛ 6. Условия охраны труда и здоровья

РАЗДЕЛ 7. Льготы и социальная защита работников

РАЗДЕЛ 8. Социальное партнерство. Взаимоотношения сторон

РАЗДЕЛ 9. Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств и контроль за их реализацией

РАЗДЕЛ 10. ПРИЛОЖЕНИЯ

10.1.Приложение №1.Положение о порядке ведения коллективных

- 10.2. Приложение №2 Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) и проведения забастовок (на уровне предприятия).
- 10.3. Приложение №3 Индивидуальный трудовой договор (образец).
- 10.4. Приложение № 4.Перечень производств, цехов, профессий и должностей с вредными и особо вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск в календарных днях. (Извлечение)
- 10.5. Приложение №5. Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки для рабочих, тарифицируемых по 6-ти разрядной тарифной сетке, работающих по трудовому договору на предприятиях отраслей жилищно- коммунального хозяйства
- 10.6 Приложение №6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей соответствующих подразделений, специалистов и служащих предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства
- 10.7 Приложение №7. Рекомендуемые должностные оклады и основные показатели премирования руководителей предприятий.
- 10.8. Приложение №8. Положение о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на уровне отрасли.
- 10.9. Приложение №9.Отраслевое Положение о порядке начисления за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства.
- 10.10. Приложение №10.Отраслевой перечень работ на которых работникам устанавливаются компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда (тяжелые и вредные, особо тяжелые и особо вредные).
- 10.11. Приложение №11.Положение об условиях оплаты труда профсоюзных работников предприятий, объединений, организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

1.1. Prezenta Convenție Colectivă (nivel de ramură) este încheiată între salariații și angajatorii întreprinderilor din gospodăria locativ-comunală, în persoana reprezentanților lor abilitați (părților):

- din numele angajatorilor: Asociația patronală a serviciilor publice din RM, ce își desfășoară activitatea în baza Legii Republicii Moldova nr.976-XIV din 11.05.2005 „Cu privire la patronate”
- din numele salariaților: Consiliul Federației Sindicatelor „Sindindcomservice”, ce își desfășoară activitatea în temeiul Legii RM „Cu privire la sindicate”, nr.1129-XIV din 07.07.2000;

Noțiunea de întreprindere include persoana juridică, ce își desfășoară activitatea în gospodăria locativ-comunală, care prestează servicii publice în corespundere cu Legea RM nr.1402-XV din 24.10.2002 „Cu privire la serviciile publice ale gospodăriei locativ-comunale”.

1.2. Convenția Colectivă pentru anii 2017-2021 (la nivel de ramură) este elaborată în corespundere cu Codul muncii (Legea Republicii Moldova nr.154-XV din 28.03.2003), convențiile colective de muncă (nivel național) „Salarizarea angajaților, aflați în raporturi de muncă pe baza contractelor individuale de muncă (nr.1 din 03.02.2004” și „Timpul de muncă și de odihnă” (nr.2 din 09.07.2004) și alte acte normative în vigoare, cu modificările și completările ulterioare.

1.3. Prezenta Convenție Colectivă la nivel de ramură, reprezintă actul juridic ce determină principiile generale de reglementare a raporturilor sociale, de muncă și economice între salariați și angajatorii condițiile generale de retribuire a muncii, garanțiile de muncă și înlesnirile angajaților, de asemenea, determină drepturile, obligațiunile și responsabilitatea părților parteneriatului social.

1.4. Obiectivul principal al Convenției Colective este realizarea în procesul dialogului social între părți a sporirii nivelului de trai al salariaților și familiilor lor prin reglementarea salariului, luându-se în considerare creșterea prețurilor și nivelului minimului de existență, asigurarea plasării în câmpul muncii echității sociale, drept principiu pentru crearea premizelor sigure ale activității stabile a colectivelor unităților gospodăriei locativ-comunale, asigurarea unei munci destoinice salariaților.

1.5. Sub incidența prezentei convenții colective cad salariații-membrii de sindicat și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor (Consiliul Federației Sindicatelor „Sindindcomservice” și Asociația Patronală a Serviciilor Publice din RM) să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie convenția colectivă în numele lor, autoritățile publice în limitele angajamentelor asumate, precum și salariații și angajatorii care au aderat la convenție după încheierea acesteia.

1.6. Angajatorul, ce a intrat în Asociația patronală a serviciilor publice, în perioada incidenței Convenției Colective de ramură, este obligat să realizeze prevederile Convenției date.

- 1.7. Încetarea apartenenței la Patronat nu degrevează angajatorul de la executarea clauzelor Convenției Colective, încheiate în perioada dispunerii calității de membru al Patronatului.
- 1.8. Convenția Colectivă asigură protecția drepturilor și intereselor tuturor salariaților-membrilor de sindicat din cadrul unităților gospodăriei locativ-comunale, aflate la deservirea sindicală la Federația Sindicatelor „Sindindcomservice”.
- 1.9. Contractele colective de muncă în unități nu pot să conțină clauze ce ar înrăutăți starea salariaților în comparație cu clauzele prevăzute prin prezenta Convenție Colectivă.
Clauzele contractelor colective de muncă ale unităților ce agravează situația salariaților în comparație cu legislația în vigoare a Republicii Moldova și Convențiilor colective la nivel național și de ramură sunt nevalabile și nu au efecte juridice.
În cazul în care contractele, acordurile, convențiile sau alte acte internaționale, la care Republica Moldova este parte, conțin alte prevederi decât în Codul muncii al Republicii Moldova, prioritate se acordă normelor internaționale.
- 1.10. Normele și garanțiile prevăzute prin prezenta Convenție Colectivă sunt obligatorii în calitate de minime la încheierea contractelor colective de muncă în unități indiferent de forma lor organizatorico-juridică și tipul de proprietate. Părțile, care au încheiat această Convenție se angajează să pună în aplicare la timp legile țării și Hotărârile Guvernului RM privind îmbunătățirea situației social-economice ale salariaților. Prezenta Convenție Colectivă nu limitează drepturile angajatorilor în vederea extinderii înlesnirilor și garanțiilor stabilite în limitele mijloacelor proprii ale întreprinderii obținând includerea lor în contractele colective de muncă ale unităților.
- 1.11. În cazul încălcării clauzelor Convenției Colective comisia informează în scris părțile, care sunt obligate în termen de două săptămâni să efectueze consultări reciproce și să ia decizii în corespundere cu Regulamentul „Cu privire la modul de ducere a negocierilor și aplanare a conflictelor la încheierea convențiilor colective (nivel de ramură).

Anexa nr.1

- 1.12. Părțile, reprezentanții abilitați din partea Asociației Patronale a Serviciilor Publice din RM și Federației Sindicatelor „Sindindcomservice”, reprezintă și apără drepturile și interesele legitime ale angajatorilor (conducătorilor întreprinderilor municipale) în relațiile lor cu organele administrației publice locale privind încheierea contractului individual de muncă pe un anumit termen de cel puțin 4 ani și încetarea lui, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

CAPITOLUL 2

Obligațiile părților

2.1. Angajatorii se obligă:

- să respecte cu strictețe prevederile legislației în vigoare în domeniul producerii, muncii, salarizării, precum și al protecției muncii și sociale a intereselor și drepturilor salariaților unității;
- să asigure familiarizarea tuturor persoanelor deja angajate și celor recent angajate cu prevederile contractului colectiv de muncă și regulamentul intern al unității;
- să ofere membrilor organului sindical electiv posibilitatea utilizării actelor legislative și normative, precum și informația completă și necesară, ce nu prezintă secret comercial, pentru elaborarea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate;

- să manifeste grijă față de fortificarea sănătății salariaților prin procurarea biletelor pentru tratamentul balneosanatorial și odihnă, efectuarea activităților medicale și curativ-profilactice; crearea condițiilor sanitaro-igienice necesare la locurile de muncă, utilizând sursele de finanțare prevăzute în legislația în vigoare;
- să asigure la timp salariații ocupați la lucrări în condiții nefavorabile de muncă cu alimentație, încălțăminte și îmbrăcăminte specială, cu detergenți și alte mijloace de protecție individuală în limitele mijloacelor prevăzute pentru protecția muncii;
- să respecte cu strictețe modul de examinare a litigiilor de muncă apărute, ce sînt obiect al jurisdicției muncii, privind problemele ce țin de ducerea negocierilor colective, încheierea, îndeplinirea, modificarea, sistarea acțiunii sau încetarea contractelor colective și individuale de muncă;
- să se consulte cu sindicatul în prealabil pînă la luarea deciziilor ce lezează interesele și drepturile salariaților, iar în cazurile prevăzute de lege sau contractul colectiv de muncă să ia decizii doar cu acordul sindicatului;
- să acorde ajutor Inspecției Muncii în comun cu organul sindical la efectuarea controalelor asupra respectării legislației muncii;
- să nu admită agravarea situației salariaților, precum și a statutului sindicatului și situației juridice a organizației sindicale la trecerea unității de la o formă organizatorico-juridică și tip de proprietate la alta;
- să creeze în unități condiții necesare pentru munca înaltă productivă a salariaților, în corespundere cu legislația în vigoare.

2.2. Salariații se obligă:

- să respecte cu strictețe disciplina muncii și tehnologică, să îndeplinească obligațiile de muncă (de serviciu), puse în seama lor în corespundere cu legislația în vigoare, contractul colectiv și individual de muncă, statutul unității și regulamentul intern, precum și cu dispozițiile angajatorului ce țin de disciplina muncii;
- să respecte prevederile protecției muncii, tehnicii securității, sanitariei de producție, igienei muncii și securității antiincendiare, prevăzute prin actele normative respective, să lucreze în îmbrăcăminte și încălțăminte specială eliberată, să folosească, la necesitate, mijloace de protecție individuală;
- să ia măsuri în vederea lichidării imediate a cauzelor și condițiilor ce împiedică procesului normal de producție (staționare, accident) și să comunice imediat despre cele întîmplute angajatorului sau conducătorului nemijlocit;
- să păstreze și să contribuie la sporirea patrimoniului unității, să utilizeze eficient utilajul, îmbrăcăminte specială, procesul tehnologic și instrumentarul, să utilizeze eficient și rațional materia primă, resursele energetice și materiale, să respecte ordinea stabilită de păstrare a bunurilor materiale, și documentelor;
- să-și ridice calificarea, să-și perfecționeze abilitățile profesionale atît prin formule de instruire existente, cît și individual;
- despre eventualul conflict, posibilitățile apariției conflictului colectiv de muncă sau încălcarea prevederilor contractului colectiv de muncă să informeze oportun comitetul sindical și conducătorul unității.

Anexa nr. 2

CAPITOLUL 3

Contractul de muncă, asigurarea plasării în câmpul muncii

- 3.1. Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă între salariat și angajator. Refuzul angajatorului la încadrarea în muncă se perfectează în formă scrisă și poate fi contestat de salariat în instanța de judecată.
- 3.2. Contractul individual de muncă se încheie, de regulă, pe un termen nedeterminat. Contractul individual de muncă pe termen se încheie cu indicarea temeiurilor legale de încheiere a acestui contract și numai pentru executarea unor lucrări temporare, care poartă un caracter variabil, de asemenea, cu conducătorii întreprinderilor, locuitorii lor și contabilii-șefi ai întreprinderilor, prevăzuți în art.55 al Codului muncii al Republicii Moldova cu respectarea garanțiilor pentru salariații angajați pe durata nedeterminată. Modelul contractului individual de muncă se elaborează de angajator în corespundere cu forma-tip „Cu privire la modelul Contractului individual de muncă”, aprobată prin convenția Colectivă (nivel național) nr.4 din 25 iulie 2005, luându-se în considerare opinia comitetului sindical.

Anexa nr.3

- 3.3. Angajatorul și salariatul se obligă să îndeplinească condițiile contractului individual de muncă încheiat. Angajatorul nu este în drept să ceară de la salariați îndeplinirea muncii care nu este stipulată în contractul individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de Codul muncii (Art. 73, 104).
- 3.4. Modificarea contractului individual de muncă este posibilă doar în baza acordului suplimentar semnat de salariat și angajator. Modificarea unilaterală de către angajator a contractului de muncă se admite în cazurile prevăzute în articolele 140 și 169 din Codul Muncii al RM fapt despre care salariații trebuie să fie anunțați în scris, sub semnătură, cel puțin cu 2 luni înainte.
- 3.5. Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul Muncii), prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii) sau la inițiativa uneia dintre părți (art.78 din Codul muncii).
- 3.6. Contractul individual de muncă poate înceta:
 - a) prin acordul părților (Art.82¹ CM)
 - a¹) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii);
 - b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).Concedierea salariaților-membri de sindicat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate; constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare; încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate nu mai puțin de două sancțiuni disciplinare; poate avea loc doar cu acordul preliminar argumentat în formă scrisă al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.
- 3.7. În caz de transmitere integrală sau parțială a dreptului de proprietate asupra unei unități, succesorul preia drepturile și obligațiile existente la momentul transmiterii, ce decurg din contractul colectiv și din contractele individuale de muncă.

Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului în aceste cazuri poate avea loc numai în cazul reducerii numărului sau a statelor de personal.

- 3.8. Pe parcursul termenului de preavizare de 2 luni salariațului ce urmează a fi concediat i se acordă două zile lucrătoare pe săptămână cu menținerea salariului mediu pentru căutarea unui alt loc de muncă.
- 3.9. Pentru perioada cursului de formare profesională, reciclare și perfecționare a cadrelor cu scoaterea din activitate salariaților li se menține salariul mediu.

3.10. Părțile au convenit despre necesitatea:

- organizării măsurilor în vederea creării noilor locuri de muncă pentru plasarea în câmpul muncii a salariaților disponibilizați în sfera gospodăriei locativ-comunale în urma măsurilor desfășurate în vederea reorganizării sau lichidării unităților;
- să întreprindă luări de măsuri în vederea creării locurilor de muncă suplimentare, destinate preponderent pentru utilizarea muncii femeilor, persoanelor cu obligațiuni familiale, minorilor și salariaților cărora le-a rămas nu mai mult de 2 ani până la stabilirea pensiei de vîrstă, invalizilor cu dreptul de muncă și altor persoane socialmente vulnerabile;
- facilitării dezideratelor salariaților care doresc să-și sporească calificarea, instruirea profesională și să obțină altă profesie, prevăzînd în acest scop mijloace ale unității. Procentajul concret al mijloacelor din fondul de salarizare se stabilește în contractul colectiv de muncă al unității.

- 3.11. Reorganizarea sau lichidarea unității și a subdiviziunilor lor structurale, sistarea completă sau parțială a activității de producție din motive economice obiective, care duc la reducerea locurilor de muncă, se admite cu condiția avizării despre acest fapt nu mai tîrziu de 3 luni a organelor sindicale ale unității și a Consiliului Federației Sindicatelor din ramura respectivă, Asociației Patronale a Serviciilor Publice și organelor respective ale administrației publice pentru inițierea negocierilor privind respectarea drepturilor și intereselor salariaților.

Se stabilesc drept criterii de reducere în masă a locurilor de muncă în cadrul unității concedierea într-o perioadă de 30 de zile calendaristice a unui număr de:

- a) cel puțin 30% din salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 10 la 49 de salariați;
 - b) cel puțin 15 salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 50 la 99 de salariați;
 - c) cel puțin 15% din salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 100 la 249 de salariați;
 - d) cel puțin 40 salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 250 la 399 de salariați;
 - e) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați mai mult de 400 de salariați.
- 3.12. În cazul reducerii statelor de personal la întreprindere nu se admite fără plasarea în câmpul muncii concedierea salariaților cu vîrstă-limită de pensie (cu 2 ani pînă la stabilirea pensiei de vîrstă), a mamelor singure, femeilor cu copii sub vîrsta de 8 ani, a părinților ce educă copii cu dizabilități, cu 3 sau mai mulți copii.
- 3.13. În cazul concedierii salariaților cărora le-a rămas nu mai mult de 2 ani pînă la stabilirea pensiei de vîrstă, din contul întreprinderii se achită lunar diferența între indemnizația de șomer și salariul lui mediu pînă la atingerea vîrstei de pensie,

reieșind din situația financiară a întreprinderii cu stipularea în contractul colectiv de muncă.

- 3.14. Salariaților, al căror contract individual de muncă încheiat pe termen nedeterminat și desfăcut la inițiativa angajatorului conform art.86 pct. b), e), d), i), h); de asemenea, la inițiativă proprie, conform art.85 pct. (2), în cazul demisiei salariatului în legătură cu ieșirea la pensie, i se achită ajutorul material peste plățile stabilite, prevăzute de legislație, în temeiul prevederilor contractului colectiv de muncă al întreprinderii.

CAPITOLUL 4.

Regimul de muncă și regimul de odihnă.

- 4.1. Regimul timpului de muncă și timpului de odihnă se stabilește prin contractul colectiv de muncă și regulamentul intern al unității, care este aprobat de angajator după consultarea cu reprezentanții salariaților (organului sindical) și se aprobă prin ordinul conducătorului întreprinderii.

Durata normală a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 40 de ore pe săptămână. Timpul de muncă se repartizează în limitele săptămânii, de regulă, în mod egal și constituie 8 ore pe zi, în decurs de cinci zile cu două zile de odihnă.

Durata timpului de lucru în cazul muncii zilnice a salariaților, a căror zi de muncă este divizată pe părți cu pauze mai mare de două ore, nu trebuie să depășească 8 ore în decursul zilei de muncă, în corespundere cu graficul de lucru.

- 4.2. În funcție de condiții și specificul de lucru al ramurilor gospodăriei locativ-comunale, la întreprinderi, de comun acord cu comitetul sindical, prin contractul colectiv de muncă poate fi stabilită săptămîna de muncă de șase zile cu o zi de odihnă (duminica).

- 4.3. Durata zilnică maximală a timpului de muncă a salariaților nu poate depăși 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămîna.

Pentru salariații unor profesii, stabilite de Anexa la Convenția Colectivă (nivel național) nr.2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și de odihnă”, durata zilnică de muncă se stabilește pînă la 12 ore, cu odihnă ulterioară, cu durată de cel puțin 24 de ore.

- 4.4. Pentru unele categorii de salariați, în funcție de vîrstă, starea sănătății, condiții de muncă și alte circumstanțe, în corespundere cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă poate fi stabilită durată redusă a timpului de muncă.

- 4.5. În unități poate fi introdusă evidența globală a timpului de muncă, cu condiția ca durata timpului de muncă să nu depășească numărul de ore lucrătoare stabilite de Codul muncii.

În aceste cazuri, perioada de evidență nu trebuie să fie mai mare de un an, iar durata zilnică a timpului de muncă (a schimbului) nu poate depăși 12 ore.

Modul de aplicare a evidenței globale a timpului de muncă se stabilește prin regulamentul intern al unității și prin contractul colectiv de muncă, luîndu-se în considerare restricțiile prevăzute pentru unele profesii de convențiile colective la nivel național și ramural, de legislația în vigoare și de actele internaționale la care Republica Moldova este parte.

- 4.6. La întreprinderi unde este aplicată evidența globală a timpului de muncă, durata zilei și săptămîinii de muncă se realizează conform graficului pe schimburi pe perioada de evidență.

4.7. Se consideră muncă suplimentară munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă prevăzute la art.95 alin.(2), la art.96 alin.(2)-(4). La art.98 alin. (3) și la art.99 ain. (1)" din Codul muncii.

Atragerea la muncă suplimentară poate avea loc numai în condițiile art.104 din Codul muncii.

4.8. Zilele de odihnă în cazul lucrului pe schimburi și evidenței globale a timpului de muncă se stabilesc prin Regulamentul intern al întreprinderii sau/și contractul colectiv de muncă, de regulă, zilele de sîmbătă și duminică.

Zile de odihnă se acordă în diferite zile ale săptămînii pe rînd fiecărei grupe salariaților în conformitate cu graficile stabilite, aprobate de angajator și coordonate cu comitetul sindical cu condiția, ca una din zilele libere să fie duminica.

4.9. Salariaților li se acordă în decursul zilei de muncă o pauză pentru odihnă și alimentație, cu durată de cel puțin 30 min. și întrerupere între schimburi, care poate fi de cel puțin de durată dublă a timpului de muncă în schimbul precedent (inclusiv timpul de pauză la masă) sau timpului între sfîrșitul zilei de muncă precedente și începutul următoarei zile de lucru.

4.10. Pe lîngă concediul anual plătit, acordat în corespundere cu Codul muncii RM, cu durată de cel puțin 28 zile calendaristice, fără luarea în calcul a zilelor de sărbătoare nelucrătoare, salariaților li se acordă concedii anuale suplimentare plătite în zile calendaristice următoarelor categorii:

- salariaților care lucrează în condiții vătămătoare. Pînă la aprobarea de către Guvern a listelor lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții vătămătoare, durata concediului de odihnă anual suplimentar plătit pentru salariații care lucrează în condiții nefavorabile se va stabili în modul prevăzut prin Hotărîrea Guvernului nr.573 din 1 august 1994, cu transformarea duratelor respective în zile calendaristice;

Anexa nr.4.

- salariaților ce lucrează în regimul de 2 și 3 schimburi de muncă la întreprindere, cu condiția că 50 la sută din timpul prelucrat în perioada de evidență (lună, trimestru, an) revine în timpul de noapte, li se acordă concediu suplimentar cîte o zi calendaristică pentru fiecare doi ani lucrați, însă nu mai mult de 4 zile calendaristice;
- salariaților (muncitorilor, ingineri și tehnicieni, funcționarilor) pentru munca neîntreruptă la o singură întreprindere, se acordă concediul suplimentar cu durată nu mai mare de 3 zile calendaristice, din care:

pentru primii 3 ani - o zi calendaristică;
pînă la 5 ani - 2 zile calendaristice;
pînă la 7 ani - 3 zile calendaristice

- inginerilor, tehnicienilor, funcționarilor, luîndu-se în considerare caracterul muncii lor, care include în sine asemenea indici precum ar fi volumul lucrului executat, gradul de încordare și intensitate la executarea lucrărilor, peste orele de program, de asemenea, munca care solicită eforturi intelectuale și psiho-emoționale sporite, li se acordă concediu suplimentar cu durată de 7 zile calendaristice. Durata concretă a unui asemenea concediu, se stabilește prin contractul colectiv de muncă al întreprinderii, însă cel puțin 3 zile calendaristice.

Plata concediilor suplimentare acordate (peste cele prevăzute de legislație) se efectuează din contul mijloacelor rămase la dispoziția întreprinderii, care se reflectă în contractul colectiv de muncă.

Decizia despre acordare și durata concediilor suplimentare plătite salariaților care lucrează în condiții vătămătoare se adoptă în baza rezultatelor atestării locurilor de muncă, cu luarea în considerare a stării reale a condițiilor de muncă la locurile de muncă, în corespundere cu cerințele normative ale securității și sănătății în muncă.

La întreprinderile unde nu este efectuată (a expirat termenul la cea ordinară) atestarea obligatorie a locurilor de muncă sau este efectuată prin metodă expres-evaluare (fără măsurări instrumentale ale factorilor nocivi) concedii suplimentare plătite se acordă în volum deplin salariaților care lucrează în condiții vătămătoare, durata concediului fiind stabilită în modul prevăzut prin Hotărîrea Guvernului nr.573 din 1 august 1994 și transformată în zile calendaristice.

4.11. 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 copiilor salariatului	- 5 zile;
nașterea sau înfierea copilului	- o zi;
decesul părinților, socrilor, soțului (soției), copilului	- 3 zile;
decesul fratelui/surorii, bunicului/bunicii	- o zi;
încorporarea membrilor familiilor în armată	- o zi;
femeilor care au copii în clasele primare (1-4 clase)	- câte o zi la începutul și la finele anului de studii;
în legătură cu trecerea la alt loc de trai	- o zi;
date jubiliare – 30,40,50,60,70,80 de ani	- o zi.

Tatăl copilului nou-născut va beneficia de dreptul la un concediu paternal de 14 zile calendaristice, care se va acorda în baza unei cereri în formă scrisă, în primele 56 de zile de la nașterea copilului. La cerere se va anexa o copie a certificatului de naștere al copilului.

Pe perioada concediului paternal, salariatul va beneficia de o indemnizație paternală care nu poate fi mai mică decât mărimea salariului mediu convenit pentru perioada respectivă și care va fi achitată din fondul de asigurări sociale.

4.12. La cererea salariatului, din motive familiale, și în cazul altor motive întemeiate, i se acordă concediu fără menținerea salariului, în corespundere cu legislația în vigoare, pînă la 120 de zile calendaristice.

4.13. La plecarea în concediul anual, ori în altă perioadă, salariatului, în baza cererii în scris, i se acordă ajutor material din mijloacele întreprinderii, mărimea căruia se stipulează în clauzele contractului colectiv de muncă la nivel de întreprindere.

4.14. În corespundere cu Hotărîrea Guvernului RM nr.139 din 01.03.1995, a patra duminică a lunii aprilie este sărbătoarea profesională a lucrătorilor din gospodăria de locuințe și deservire comunală, care este marcată anual.

CAPITOLUL 5

Retribuirea muncii

Părțile au convenit:

- 5.1. Să participe la examinarea proiectelor actelor legislative și normative, orientate la perfecționarea ulterioară a formelor și sistemelor de salarizare, la stabilirea și reexaminarea salariului minim și mărimii lui garantate în sectorul real, la aplicarea salariilor tarifare și salariilor de funcție ale salariaților unităților subordonate, indiferent de forma lor organizatorico-juridică și tipul de proprietate.
- 5.2. În temeiul evaluării efectuate a eficacității sistemelor de salarizare aplicate la nivel de întreprinderi, prevăzute de actele legislative și alte acte normative de salarizare, angajatorul, după consultările realizate cu comitetul sindical, stabilește sistemul unic de salarizare prin contractul colectiv de muncă al întreprinderii, luând în considerare sistemul de salarizare stabilit la nivel de ramură.
- 5.3. Sistemul tarifar de salarizare este reglementat prin Codul muncii al RM, Legea salarizării, Hotărârile Guvernului RM cu privire la retribuirea muncii și se bazează pe o bază normativ-metodică amplă, presupune o interacțiune activă a tuturor părților în raporturile de muncă, la elaborarea condițiilor de salarizare.
- 5.4. Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul de funcție), sporuri și suplimente cu caracter compensativ și plăți de stimulare, care se stabilesc nemijlocit de conducătorul întreprinderii după consultările cu organul sindical (comitetul sindical), prin contractul colectiv de muncă și actele normative locale.
Cota parte a salarizării de bază în structura salariului nu poate fi mai joasă de 60 la sută.
- 5.5. În calitate de quantum de bază al retribuirii muncii a salariaților întreprinderilor ramurilor, care își desfășoară activitatea în sfera gospodăriei locative-comunale și prestează servicii publice în corespundere cu Legea nr.1402-XV din 24.10.2002 „Despre serviciile publice ale gospodăriei comunale”, cu luarea în considerare a salariului minim garantat stabilit pentru anul curent în sectorul real mărimea căruia se reexaminează de Guvernul Republicii Moldova anual, se consideră quantumul minim al salariului pentru munca simplă necalificată, tarifată cu categoria I de calificare la întreprinderile:
 - a) de producere și distribuire a energiei electrice și termice, a apei calde – 2310 lei/lună și 13,67 lei/oră;
 - b) gospodăriei de apeduct și de canalizare (aprovizionare cu apă, canalizare și epurare a apei) – 2255,0 lei/lună și 13,34 lei/oră;
 - c) de construcții, de construcții și montaj, de drumuri, de construcții și reparații în sistemul gospodăriei locativ-comunale – 2255,0 lei/lună și 13,34 lei/oră;
 - d) din transportul electric public urban – 2255,0 lei/lună și 13,34 lei/oră;
 - e) din industria metalurgică (fabricarea produselor metalice finite, producerea mașinilor și utilajului pentru necesitățile gospodăriei locativ-comunale), Uzina de utilaj termotehnic din or.Florești – 2210,0 lei/lună și 13,08 lei/oră;
 - f) din transportul public și rutier – 2255,0 lei/lună și 13,34 lei/oră;
 - g) din gospodăria locativ-comunală (deservirea fondului locativ, sanarea și evacuarea deșeurilor menajere, epurarea sanitară, amenajarea teritoriilor și alte servicii ale gospodăriei comunale) – 2156,0 lei/lună și 12,76 lei/oră.

Părțile semnatare ale Convenției colective garantează aplicarea mărimii de bază a salariului minim, tarifat după categoria I de calificare, pentru toți salariații-membrii de sindicat ai întreprinderilor, ce aplică sistemul tarifar de salarizare în ramura gospodăriei locativ-comunale.

- 5.6. Conducătorii întreprinderilor, anual, efectuează sporirea nivelului de întreținere reală a salariului prin indexarea acestuia în baza datelor statistice despre indexarea prețurilor de consum pe parcursul anului precedent, publicată în „Monitorul Oficial” și cu luarea în considerare în procesul negocierilor între reprezentanții părților la nivelul ramural a mărimii de bază stabilite a salarizării tarifate prin categoria I de calificare la întreprinderile ramurii corespunzătoare.
- 5.7. Conducătorul este în drept să stabilească mărimea de bază a salarizării, ce depășește mărimea salariului minim, stabilit la nivel de ramură, în dependență de starea financiară și economică a întreprinderii, factorii sociali, economici și de producție.
- 5.8. Tarifarea lucrărilor și acordarea categoriilor de calificare muncitorilor, specialiștilor și funcționarilor este asigurată de angajator potrivit Clasificatorului de lucrări al Republicii Moldova, Îndreptarului unic tarifar de calificare al lucrărilor și profesiilor muncitorilor, Îndreptarului tarifar de calificare al lucrărilor și profesiilor muncitorilor din gospodăria locativ-comunală și Îndreptarului de clasificare a funcțiilor conducătorilor, specialiștilor și funcționarilor.
În cazul aplicării actelor juridice menționate, ce reglementează raporturile de muncă și altele ce sunt legate nemijlocit de ele, de către angajator se respectă dreptul de a le aplica în partea ce nu contravine Clasificatorului de lucrări al Republicii Moldova și Codului muncii al RM, partea (3) a art.391.
- 5.9. Potrivit prevederilor Legii salarizării nr.847-XV din 14 februarie 2002, cu modificările și completările în funcție de specificul activității și condițiile economice concrete, unitățile din sectorul real aplică, pentru organizarea salarizării, sistemul tarifar și/sau sisteme netarifare de salarizare.
Alegerea sistemului de salarizare în cadrul unității, potrivit legii, se efectuează de către angajator după consultarea cu comitetul sindical (organizatorul sindical).
În cazul aplicării sistemului tarifar de salarizare la întreprinderile gospodăriei locativ comunale pentru lucrători se stabilește rețeaua de salarizare din 6 categorii de calificare și coeficienții tarifari fixați.

Categoriile de calificare	I	II	III	IV	V	VI
Coeficientul tarifar	1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36

- 5.10. Mărimea concretă a salariului tarifar minim al salariaților de categoria I de calificare, (pe oră, lună) care în volum deplin au îndeplinit norma timpului de muncă și obligațiunile de muncă (normele de muncă) se stabilește în mărime egală a mărimii minime al salariului stabilit pe ramură, sau care îl depășește cu coeficientul de complexitate ramural, în funcție de tipul de lucrări în ramurile corespunzătoare ale sistemului gospodăriei locativ-comunale (industria metalurgică, energia electrică și termică, asigurarea cu apă, construcții, transport, alte servicii colective, sociale și personale) și se fixează în contractul colectiv de muncă.
- 5.11. Potrivit Hotărârii Guvernului nr.743 din 11 iunie 2002 „Cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară”, coeficienții de complexitate pe

tipuri de lucrări și ramuri, expuși în anexa nr.3, nota nr.2 la hotărîre, sunt recomandabili, ei avînd caracter orientativ în procesul negocierilor privind stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare la nivel de ramură sau de unitate economică.

Coeficientul de complexitate pe ramurile gospodăriei locativ-comunale se stabilește în corespundere cu Legea salarizării, art.4, partea (2), Clasificatorul genurilor de activitate economică al RM, aprobat prin Hotărîrea „Moldova-Standard” nr.694-ST din 09.02.2000 și Hotărîrea Guvernului RM „Cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară”, nr.743 din 14.06.2002, anexa nr.3, nota nr.2 și în mărimile următoare:

- producerea și distribuirea energiei electrice și termice, a gazului și apei fierbinți	1,35
- colectarea, curățarea și distribuirea apei	1,30
- construcții	1,30
- transportul de troleibuze	1,30
- alt transport urban și de auto	1,10
- producerea articolelor finite și de metal, producerea mașinilor și utilajului	1,20
- sanarea și lichidarea deșeurilor reziduale, prelucrarea sanitară și alte servicii	1,1

5.12. Mărimea de bază a retribuirii muncii tarificată cu I categorie de calificare la nivelul ramural, în dependență de subramură, servește drept bază pentru stabilirea în contractele colective de muncă și contractul individual de muncă a salariilor tarifare concrete (pentru oră, lună) cu luarea în considerare a coeficienților tarifari fixați ale rețelei de șase categorii și salariilor de funcție fixate în dependență de coeficienții concreți de divizibilitate pentru specialiști și funcționari.

5.13. Mărimile concrete ale salariilor tarifare (pe oră, lună) ale salariaților în corespundere cu categoriile de calificare acordate ale rețelei tarifare de șase categorii, se stabilesc în mărime egală produsului salariului tarifar minim calculat a salariaților de categoria I de calificare și coeficientului ramural de complexitate la coeficienții tarifari fixați, stabiliți prin prezenta Convenție Colectivă și se fixează în contractul colectiv de muncă al întreprinderilor.

Anexa nr.5 la Convenția Colectivă (nivel de ramură) pe anii 2017-2021 este necesar să fie recalculată cu luarea în considerare a noului quantum de bază al salariului minim, tarifat cu categoria I de calificare.

Anexa nr.5

5.14. Mărimile concrete ale salariilor de funcție ale locuitorilor, conducătorilor subdiviziunilor respective, specialiștilor și funcționarilor se stabilesc în mărimi egale produsului al salariului tarifar calculat al salariaților cu categoria I de calificare, stabilit la întreprindere, cu luarea în considerare a coeficientului de complexitate pe coeficientul de divizibilitate în limitele diapazonului stabilit de prezenta Convenție Colectivă.

Anexa nr.6 la Convenția Colectivă (nivel de ramură) pe anii 2017-2021 este necesar să fie recalculată cu luarea în considerare a noului quantum de bază al salariului minim, tarifat cu categoria I de calificare.

Anexa nr.6

Anual, în funcție de creșterea anuală totală a prețurilor de consum, modificarea mărimii minime garantate a salariului în sectorul real și salariului tarifar calculat

pentru categoria I de calificare, a salariaților de la întreprinderile gestionare, conducătorilor întreprinderilor li se acordă dreptul de a efectua de sinestătător modificări în retribuirea muncii în corespundere cu actele normative, reglementate de legislația în vigoare.

- 5.15. Coeficiențele concrete de divizibilitate pentru specialiști și funcționari se stabilesc la salariul tarifar al categoriei I de calificare prin contractul colectiv de muncă al întreprinderii, în limitele diapazonului coeficienților de divizibilitate, prevăzuți prin prezenta Convenție Colectivă, și nu pot fi mai jos decât limita lui minimă”.

În tabelă vor fi operate modificări cu următorul cuprins:

Personalul de deservire (funcționarii din corpul administrativ):	1,58-2,00
Specialiști cu studii medii speciale:	
de categoria I	2,35 – 3,00
de categoria II	2,15-2,70
fără categorie	1,95-2,40
Specialiști cu studii superioare:	
coordonatori	3,50 – 4,50
de categoria I	3,10 – 4,00
de categoria II	2,75 – 3,50
de categoria III	2,55 – 3,20
fără categorie	2,40 – 3,00
Conducători (manageri, șefi) ai subdiviziunilor interne (sectoare, birouri, secții, ateliere, servicii etc.).	4,00 – 6,00
Specialiști principali:	
Specialiști principali (care au în subordonare personal), conducătorii subdiviziunilor, filialelor, locțiitorii conducătorilor întreprinderilor:	5,00 – 7,00
conducătorii întreprinderilor	6,00 – 8,00

Potrivit Hotărîrii Guvernului nr.743 din 11 iunie 2002, salariul de bază, modul și condițiile de salarizare a conducătorilor unităților cu autonomie financiară, cu excepția întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat și a celor monopoliste, se stabilește de către organele împuternicite să numească aceste persoane și se fixează în contractul încheiat între părți.

Cuantumul lunar total al salariului conducătorilor întreprinderilor de stat, întreprinderilor cu capital majoritar de stat și ai întreprinderilor monopoliste se stabilesc în limitele de la mărimea întreită la mărimea încincită a salariului mediu lunar în ansamblu pe unitatea condusă în perioada de la începutul anului pînă în luna gestionară în dependență de rezultatele economico-financiare anuale pozitive.

- 5.16. Indiferent de forma de organizare juridică și tipul de proprietate ale întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor, salariile de funcție ale conducătorilor și indicii de bază de premiere potrivit rezultatelor activității economico-financiare a întreprinderilor prestatoare de servicii publice, ce sunt raportate la sfera gospodăriei locativ-comunale, se stabilesc la

încheierea contractului cu fondatorii lor (organele administrației publice locale, ministere, departamente, instituții departamentale etc.).

Mărimile recomandate ale salariilor de funcție ale conducătorilor întreprinderilor din sfera gospodăriei locativ-comunale și mărimile premierii conform indicilor de bază ai ramurii gospodăriei de apeduct și canalizare se stabilesc în corespundere cu anexa. **Anexa nr.7**

5.17 Salariile tarifare calculate și salariile de funcție, ce stabilesc nivelurile corespunzătoare de salarizare după grupe de profesii concrete și categorii de calificare, se garantează fiecărui salariat, cu condiția executării obligațiilor ce i s-au pus în seamă (normele de muncă) în limitele duratei stabilite a timpului de muncă. Salarizarea mai jos de salariile tarifare stabilite și salariile de funcție stabilite se efectuează în corespundere cu legislația în vigoare (în caz de staționări, fabricarea producției rebutate, parțial din vina salariatului, neîndeplinirea normelor de producție, în cazul retribuirii pentru timpul lucrat real, de asemenea, în alte cazuri).

În cazurile în care salariile de funcție (salariile tarifare lunare) ale unor salariați, după punerea în aplicare a prezentelor modificări și completări, vor fi mai joase decât salariile de funcție existente, în acest caz, se mențin salariile de funcție existente pe perioada de până la următoarea sporire a nivelului de întreținere reală a salariului, care se asigură prin indexarea lui în legătură cu majorarea prețurilor de consum la mărfuri și servicii.

5.18. În corespundere cu Regulamentul cu privire la modul de stabilire și reexaminare a mărimii de bază a salarizării la întreprinderile gospodăriei locativ-comunale, angajatorii, de asemenea, pot stabili o mărime mai mare de salarizare, ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare, în comparație cu cel stipulat în Convenția Colectivă la nivel de ramură, reflectat în contractul colectiv de muncă al întreprinderii.

Anexa nr.8

5.19 Din contul mijloacelor fondului de salarizare unitățile au dreptul să majoreze peste cea stabilită de legislație mărimea concretă a sporurilor și suplimentelor cu caracter de stimulare și compensare. Pentru cumularea profesiilor (funcțiilor): economist-contabil, mecanic-dispecer, grădinar-portar, conducător auto-hamal etc. Se achită sporul de retribuție în mărime de 50% și mai mult al salariului tarifar (salariului de funcție) pentru profesia (funcția) cumulată, în limitele economiei de mijloace pentru salarizarea muncii, formate din salariile tarifare (salariile) lucrătorilor disponibilizați.

Mărimea sporului de retribuție pentru îndeplinirea obligațiilor salariatului care lipsește temporar (concediu fără menținerea salariului, concediu medical, concediu de studii, concediu anual plătit și în alte cazuri) se stabilește în funcție de volumul real al lucrărilor executate, fără a fi eliberat de la munca lui de bază, în limitele duratei normale a timpului de muncă, în mărime de cel mult 100% din salariul tarifar sau salariul de funcție al salariatului care lipsește.

5.20. În corespundere cu art.137 din Codul muncii al RM „Plăți de stimulare” și Regulamentul ramural „Cu privire la modul de calculare a sporului pentru vechimea în muncă, lucrătorilor întreprinderilor și organizațiilor de ramură a gospodăriei locativ-comunale”, se stabilesc sporuri pentru vechimea în muncă, achitarea cărora se efectuează lunar, concomitent cu plata salariului pentru luna calendaristică, din contul mijloacelor de salarizare”, aprobate prin Hotărârea Guvernului RM nr.169 din 16.02.2008 „Cu privire la modul de calculare a stagiului de muncă pentru achitarea

sporului pentru vechimea în muncă lucrătorilor întreprinderilor din ramurile gospodăriei locativ-comunale”.

Anexa nr.9

Mărimile altor plăți, care nu se referă la retribuirea muncii, însă pot fi prevăzute în contractele individuale și colective de muncă ale întreprinderilor: recompensă pentru totalurile anuale ale muncii, prime în corespundere cu sistemele speciale de premiere și regulamente, prime unice în legătură cu date jubiliare, zile profesionale și zile nelucrătoare de sărbători, ajutor material și alte plăți stimulatoare se stabilesc în corespundere cu Regulamentul despre modul și condițiile de retribuire și stimulare a muncii, aprobat de conducătorul întreprinderii de comun acord cu comitetul sindical (organizatorul sindical).

Mărimile concrete ale unor asemenea plăți se stabilesc în fiecare caz concret, în limitele mijloacelor financiare disponibile, prin contractul colectiv de muncă al întreprinderii.

5.21. În corespundere cu art.139 partea (2) din Codul muncii al RM și Hotărârea Guvernului RM nr.1487 din 31.12.2004 „Cu privire la aprobarea Nomenclatorului – tip de lucrări cu condiții grele și deosebit de grele, nocive și deosebit de nocive de muncă, pentru care lucrătorilor li se pot stabili sporuri de compensare”, sporurile pentru lucrul în condiții nefavorabile de muncă nu pot fi mai reduse decât cele prevăzute prin Legea salarizării și alte acte normative.

Mărimile concrete ale sporurilor de compensare pentru lucrul în condiții nefavorabile de muncă se calculează în expresie absolută, reieșind din salariul minim garantat în sectorul real, stabilit și în consecință recalculat pe țară, și în funcție de gradul de nocivitate a lucrărilor executate (numărul de note, procent) determinat în temeiul Regulamentului despre evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului RM nr.1335 din 10.10.2002.

- a) pentru salariați – pentru timpul real lucrat;
- b) pentru alte categorii de salariați (conducători ai subdiviziunilor, specialiști și funcționari) pentru ocuparea permanentă nu mai puțin de 50% a timpului de muncă.

Anexa nr.10

5.22. Ținându-se cont de specificul activității unor întreprinderi, salariaților cărora este imposibil să li se acorde conform graficului de muncă pentru perioada de evidență (lună, trimestru), zile de odihnă în zile de duminică, angajatorul efectuează plata suplimentară în mărime de cel puțin 20% din salariul tarifar al salariatului.

5.23. Munca suplimentară (art.104 al Codului Muncii al RM), la retribuirea muncii pe unitate de timp, se achită în mărime dublă, stabilită salariatului cu salariu tarifar pe oră, în cazul retribuirii în acord a muncii, se plătește un adaos remunerat în mărime de 100% din salariul tarifar al salariatului de categoria respectivă, remunerat pe unitate de timp.

Compensarea muncii suplimentare cu timp liber nu se admite.

5.24. Munca în zilele de odihnă în cazurile ce nu sunt prevăzute de graficul de lucru, de asemenea, în zilele de sărbătoare nelucrătoare se remunerează:

- a) salariaților cu salarizare în acord – tarifele duble și mai mult în acord;
- b) salariaților, munca cărora se achită după tariful de salarizare pe oră sau pe zi în mărimea tarifului de salarizare dublu și mai mult pe oră sau pe zi;
- c) salariaților ce primesc salariu lunar – în mărime de tariful de salarizare ordinar pe oră sau pe zi peste salariul, dacă munca în ziua de odihnă sau nelucrătoare de sărbătoare

s-a efectuat în limitele normei lunare a timpului de lucru, și în mărimea tarifului de salarizare dublu pe oră sau pe zi, dacă munca a fost efectuată peste norma lunară. La dorința salariatului, ce a lucrat în zi de odihnă sau nelucrătoare de odihnă, lui i se poate oferi altă zi de odihnă. În acest caz munca în ziua nelucrătoare de odihnă se achită în mărime identică, iar ziua de odihnă nu este supusă salarizării.

5.25. Salarizarea timpului de staționare nu din vina salariatului sau din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, cu excepția timpului de șomaj tehnic (art.80), în cazul în care salariatul a informat în scris despre începutul staționării, se efectuează în mărime de 2/3 al salariului tarifar pe oră (salariului de funcție), stabilit salariatului, însă nu mai joasă de un salariu minim pe oră, stabilit de legislația în vigoare pentru fiecare oră de staționare.

În cazuri de șomaj tehnic din cauze economice obiective, care nu pot să depășească trei luni în cursul anului calendaristic, salariații primesc indemnizații în mărime de 75% din salariul de bază, cu excepția cazurilor de sistare a contractului individual de muncă în corespundere cu pct. c) al art. 77 din Codul muncii RM.

Pe perioada șomajului tehnic, salariații sunt obligați să se afle la dispoziția angajatorului. În cazul sistării contractului individual de muncă, la acordul părților, din cauza șomajului tehnic, indemnizația nu se achită.

5.26. Respectând standardele Internaționale și Europene, normele Codului Muncii al Republicii Moldova (pct.h) art.4; (pct.d) art.5; partea (1) art.8; pct.e) partea (1) art.9; pct a) partea (2) art.10; partea (1) art.11 și art.13) despre principiile de egalitate a tuturor salariaților în cadrul raporturilor de muncă, se efectuează plata obligatorie a salariului mediu pentru zile nelucrătoare de sărbători, stabilite de partea (1) art.111 (13 zile calendaristice pe an) și partea (3) art.130 al Codului Muncii al Republicii Moldova pentru toate categoriile de lucrători (muncitori, specialiști și funcționari) în corespundere cu sistemul de retribuire a muncii, stabilit la întreprindere prin contractul colectiv de muncă.

Calcularea salariului mediu pe oră sau pe zi se efectuează în corespundere cu Hotărârea Guvernului nr.426 din 26.04.2004, p.10, 2.3.

5.27. Dacă salariul salariatului în luna curentă, din cauze ce nu depind de el, în limitele duratei timpului de lucru, stabilită de legislația în vigoare este mai jos de salariul tarifar (salariul de funcție) conform profesiei, funcției, calificării, lui i se garantează plata suplimentară corespunzătoare conform legislației în vigoare.

Angajatorul efectuează retribuirea muncii unor categorii de salariați, cărora, potrivit art.96 din Codul muncii RM, le este stabilită durată redusă a timpului de lucru în mărimi similare precum munca salariaților, durata timpului de muncă a cărora constituie 40 de ore în săptămână.

5.28. În cazul intentării procesului de insolvență a unității, salariaților li se garantează anularea priorității a revendicărilor neasigurate pentru despăgubirea prejudiciului cauzat sănătății sau în legătură cu decesul persoanelor, achitarea salariului, pensiilor și indemnizațiilor, drept creditorilor privilegiați, în corespundere cu Legea RM „Cu privire la insolvență”.

Salarizarea muncii salariaților care au primit avertizare (aviz) cu două luni înainte de lichidarea întreprinderii sau, despre disponibilizarea lor viitoare în legătură cu reducerea numărului sau statelor de personal, se efectuează în condiții egale cu ceilalți salariați.

În cazul transmiterii întreprinderii în concesiune și reducerii numărului sau statelor de personal al întreprinderii, salariaților li se achită prima lună indemnizația de concediere în mărimea unui salariu mediu lunar, înmulțit la numărul de ani lucrați la întreprinderea dată, însă nu mai puțin de 10 salarii medii lunare ale salariatului disponibilizat, din contul

mijloacelor agentului economic (concesionarului), care a luat în concesiune întreprinderea sau un obiect apartine ale acesteia, potrivit clauzelor Contractului de concesiune.

5.29. În cazul majorării salariului tarifar pentru categoria I de calificare, calcularea mărimii concrete a plăților pentru concediul anual, concediul de studii, retribuirea pentru timpul de studii la cursurile de pregătire profesională, indemnizația unică și alte plăți prevăzute de legislație se efectuează de angajator în corespundere cu Hotărârea Guvernului RM nr.426 din 26.04.2004 „Cu privire la calcularea salariului mediu”.

5.30. Salariul în mărime deplină se achită de angajator în termenii stabiliți de contractul colectiv de muncă, cel puțin de două ori pe lună, în zile de lucru, la locurile de muncă, sau în apropierea acestuia, în cazul în care nu este stipulat altceva în contractul colectiv de muncă.

În cazul reținerii achitării salariului în termen mai mare decât o lună calendaristică, se efectuează compensarea pierderilor a părții salariului, în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a salariului, în corespundere cu Legea salarizării, nr.847-XV din 14.02.2002 și Hotărârea Guvernului RM „Cu privire la modul de calculare și achitare a sumelor de compensare a pierderilor părții salariului în legătură cu încălcarea termenelor de achitare a salariului”, nr.535 din 07.05.2003.

Persoanele cu funcții de răspundere, vinovate de achitarea inoportună a salariului poartă răspundere în corespundere cu legislația.

În cazul achitării inoportune din vina angajatorului a salariului, plăților la concediu, indemnizației unice și a altor plăți, ce se cuvin salariatului, lui i se achită suplimentar pentru fiecare zi de întârziere 0,1 procente de la suma neachitată în termenul stabilit.

5.31. Mărimea concretă a mijloacelor destinate soluționării problemelor sociale și dezvoltarea producției, se efectuează de către întreprinderi independent, în limitele mijloacelor câștigate, prevăzându-le în contractul colectiv de muncă al întreprinderii.

5.32. Angajatorul este obligat să achite salariatului ce pleacă în concediu, plățile de concediu ce i se cuvin, cel puțin cu 3 zile calendaristice mai înainte de începutul concediului.

CAPITOLUL 6

Condițiile de muncă, protecția muncii și sănătatea

Părțile au convenit ca unitățile:

- 6.1. În corespundere cu art.11 din Legea securității și sănătății în muncă nr.186-XVI din 10 iulie 2008 se crează serviciul protecției muncii și în statele de personal ale întreprinderii se include specialistul pentru protecția muncii.
- 6.2. Întreprinderile, care nu dispun de serviciul protecției muncii și laboratoare de toxicologie industrială, beneficiază de serviciile întreprinderilor specializate în modul stabilit. Funcțiile de protecție a muncii la întreprinderile date, le execută unul din conducători, cărui i s-au pus în seamă prin ordinul pe întreprindere.
- 6.3. La întreprinderi cu un număr de 300 și mai mulți salariați, în mod obligatoriu, se creează serviciul medical. În componența serviciului se introduce funcția de medic pentru igiena muncii și se creează laboratorul industrial sanitar.

6.4. În corespundere cu Hotărârea Guvernului RM nr.95 din 05.02.2009 „Pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii sănătății și securității în muncă, nr.186-XVI din 10.07.2008 la inițiativa oricărei din părți la întreprindere se instituie Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă din numărul reprezentanților angajatorului și reprezentanților salariaților pe bază paritară. Numărul reprezentanților se stabilește în funcție de numărul salariaților la întreprindere:

de la 5 pînă la 50 salariați	- cîte 1 reprezentant
de la 50 pînă la 100 salariați	- cîte 2 reprezentanți
de la 101 pînă la 500 salariați	- cîte 3 reprezentanți
de la 501 pînă la 1000 salariați	- cîte 4 reprezentanți
de la 1001 pînă la 2000 salariați	- cîte 5 reprezentanți
de la 2001 pînă la 3000 salariați	- cîte 6 reprezentanți
de la 3001 pînă la 4000 salariați	- cîte 7 reprezentanți

6.5. Nu mai rar decît o dată în cinci ani efectuează atestarea locurilor de muncă privind corespunderea lor normelor și regulilor de securitate și sănătate în muncă, efectuează măsuri necesare în vederea ameliorării organizării sau excluderii acelor din ele care nu corespund prevederilor stabilite.

Asigură la locurile de muncă existentul de hărți ale condițiilor de muncă, care se completează atît la aplicarea metodei de evaluare expresă, cît și în cazul măsurărilor instrumentale ale factorilor mediului de producție.

6.6. Organizează din contul mijloacelor angajatorului examene medicale prelabile, la încheierea contractului individual de muncă, și periodice, pe parcursul întregului termen de acțiune, pentru salariații ocupați în condiții de muncă grele, nocive și alte condiții nefavorabile pentru sănătate, femeilor care lucrează în conformitate cu Regulamentul sanitar privind supravegherea sănătății persoanelor expuse acțiunii factorilor profesionali de risc, aprobat prin Hotărârea Guvernului RM nr.1025 din 07.09.2016.

Pe timpul efectuării examenelor medicale obligatorii salariaților li se păstrează locul de muncă (funcția) și salariul mediu.

Salariații nu sînt în drept să se eschiveze de la examenul medical. Lista categoriilor salariaților supuși examenelor medicale la angajare și examenelor medicale periodice se aprobă de Ministerul Sănătății.

6.7. Asigură salariaților, din contul angajatorului eliberarea gratuită a îmbrăcămintei și încălțăminte speciale și a altor mijloace de protecție individuală, a laptelui, alimentației speciale, săpunului, acordarea altor înlesniri și compensații pentru lucrul în condiții nefavorabile de muncă.

Categoriile de salariați ce beneficiază de dreptul la primirea înlesnirilor și compensațiilor se fixează în contractul colectiv de muncă al întreprinderii, în corespundere cu legislația în vigoare.

Pentru menținerea sănătății salariaților în condiții climaterice cu temperaturi ridicate în mediul înconjurător și în încăperile de producție, în corespundere cu actele normative în vigoare ale Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr.40 din 16.08.2001 și Ministerului Sănătății nr.206 din 20.05.2008, la locurile de lucru, unde temperatura aerului depășește 30°C, salariații se asigură cu apă potabilă, sărată carbonizată sau apă minerală în cantitate de 1,5l sau 2,5l pentru o persoană pe schimb cu stabilirea, în orele de maximă temperatură, a pauzei de la 2 pînă la 6 ore. La locurile de muncă cu temperatură scăzută (mai jos de 5°C), salariaților li se eliberează ceai fierbinte în cantitate de 0,5 ÷ 1,0l pentru o persoană pe schimb.

6.8. Organizează din contul mijloacelor angajatorului instruirea, ridicarea calificării și reciclarea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă, inclusiv și a persoanelor cu împuterniciri de decizie, în modul și termenele stabilite de legislația în vigoare.

6.9. Efectuează cercetarea obligatorie și evidența fiecărui accident de muncă și îmbolnăviri profesionale.

În cazul accidentelor de muncă grave, mortale și în grup, administrația unității este obligată să înștiințeze de urgență (prin telefon sau alte mijloace de transmisiune) conducerea Consiliului Federației Sindicatelor de ramură, organul respectiv al administrației publice și Asociația Patronală a Serviciilor Publice, cu indicarea:

- denumirii și adresei unității;
- numelui de familie, prenumelui, vârstei și profesiei accidentatului;
- locurilor și circumstanțelor în care s-a produs accidentul de muncă;
- numelui de familie și funcției persoanei ce a transmis comunicarea.

În cazul refuzului administrației unității de a întocmi procesul-verbal de cercetare a accidentului de muncă, precum și în cazul dezacordului accidentatului sau al persoanei care reprezintă interesele lui cu conținutul procesului-verbal, conflictul apărut se examinează prin intentarea cererii de soluționare a litigiului individual de muncă în instanța judiciară.

Hotărârea Guvernului RM nr.1361 din 22 decembrie 2005 "Pentru aprobarea Regulamentului privind modul de cercetare a accidentelor de muncă" este documentul de bază pentru cercetarea și evidența fiecărui accident de muncă.

6.10. Salariatului căruia i s-a stabilit gradul de reducere a capacității de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale i se plătește, din contul unității care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională, pe lângă despăgubirea stabilită de lege, o indemnizație unică, luându-se ca bază salariul mediu lunar pe țară, pentru fiecare procent de pierdere a capacității de muncă, dar nu mai puțin de un salariu anual al accidentatului.

Indemnizația unică se plătește persoanelor care au dreptul la acesta de către unitatea care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională, în modul stabilit de Hotărârea Guvernului nr.513 din 11 august 1993 „Despre aprobarea Regulamentului cu privire la plata de către unități a indemnizației unice pentru pierderea capacității de muncă sau decesul angajatului în urma unui accident de muncă sau unei afecțiuni profesionale”.

6.11. Recuperarea prejudiciului cauzat în urma accidentului de muncă sau îmbolnăvirii profesionale și stabilit până la intrarea în vigoare a "Legii asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale" nr.756-XIV din 24 decembrie 1999, intră în vigoare de la 24 iunie 2000, se menține în mărimile stabilite și se achită de către unități vinovate de producerea accidentului sau îmbolnăvirii profesionale sau de către succesori lor de drepturi, iar în lipsa lor – de către organele teritoriale ale Casei Naționale de Asigurări Sociale.

Achitățile se efectuează în corespundere cu Legea RM "Despre operarea de modificări în "Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale" nr. 756-XIV din 24 decembrie 1999.

6.12. Angajatorii, în modul stabilit, anual, alocă mijloace în mărime de cel puțin 2% din suma mijloacelor preconizate pentru salarizarea muncii, și le direcționează la asigurarea condițiilor de muncă, realizarea măsurilor pentru ocrotirea sănătății și securitatea

muncii prevăzute de legislația Republicii Moldova, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, asigurarea informației și instruirii salariaților.

- 6.13. La elaborarea planului de măsuri destinate ameliorării condițiilor muncii, asigurării securității și sănătății în muncă a salariaților, să ia spre executare "Norme pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii", aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale nr.40 din 16 august 2001 și înregistrate de Ministerul Justiției cu nr.276 din 28 august 2001 și anexa nr.2 al ordinului Ministerului Sănătății nr.206 din 20.05.2008 „Cu privire la acțiunile medico-sanitare în perioada caniculară”.
- 6.14. Salariatului i se păstrează locul de muncă, funcția și salariul mediu pentru perioada încetării nu din vina salariatului activității ca urmare a încălcării legislației în domeniul securității și sănătății în muncă. Efectuează asigurarea socială obligatorie a salariaților pentru accidente de muncă și boli profesionale.

CAPITOLUL 7

Înlesniri și protecția socială a salariaților

- 7.1. Angajatorul, reieșind din posibilitățile financiare a întreprinderii acordă înlesniri, garanții și compensații, prevăzându-le în contractul colectiv de muncă al unității.
- 7.1.1. Acordă ajutorul material:
- în baza cererii scrise a salariatului la plecarea acestuia în concediul ordinar sau în orice timp al anului;
 - la concedierea salariatului din propria inițiativă după stabilirea pensiei pentru limită de vârstă, ținându-se cont de vechimea de muncă și perioada de concediere după intrarea în vârstă de pensie;
 - la nașterea copilului și înregistrarea căsătoriei (dacă căsătoria este înregistrată prima dată);
- 7.1.2. Efectuează compensarea parțială sau integrală a cheltuielilor confirmate prin documentele corespunzătoare:
- legate de înmormântarea salariaților decedați, rudelor apropiate, veteranilor întreprinderii.
 - pentru întreținerea în instituțiile preșcolare și taberele de odihnă a copiilor salariaților în familiile cărora suma venitului la un membru al familiei nu depășește suma minimului de existență;
 - pentru întreținerea copiilor-invalizi, precum și familiilor care au trei sau mai mulți copii în instituțiile preșcolare și procurarea foilor de odihnă în taberele de odihnă.
- 7.1.3. Efectuează eftenirea parțială a costului alimentației în cantine, de asemenea, a costului călătoriei la locul de muncă.
- 7.2. Angajatorii stabilesc, la cererea femeilor gravide, salariaților ce au copii în vârstă sub 14 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați la tutela lor), zi de muncă incompletă sau săptămână de lucru incompletă, cu plata proporțională a timpului lucrat sau în funcție de volumul de lucrări îndeplinit.
- 7.3. Se interzice concedierea din inițiativa angajatorului a femeilor gravide, femeilor care au copii sau copii cu dizabilități, precum și a mamelor singure, văduvelor, văduvilor, ce educă copiii până la 14 ani, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

- 7.4. Femeile, aflate în concediul pentru îngrijirea copilului pînă la atingerea vârstei de 6 ani, în baza cererii în scris sînt în drept în orice timp să întrerupă asemenea concediu și să lucreze în continuare la locul de muncă precedent. Totodată salariațul, care s-a refuzat de concediul pentru îngrijirea copilului pînă la 3 ani, are dreptul la ziua de lucru incompletă redusă cu 2 ore sau săptămîna de lucru incompletă cu menținerea salariului mediu lunar.
- 7.5. Salariaților, care au 2 și mai mulți copii pînă la 14 ani sau copil cu dizabilități li se acordă paralel cu concediul de bază, concediu anual plătit suplimentar cu durată de 4 zile calendaristice.
- 7.6. Unuia din părinți (tutore, curator), care au copil cu dizabilități i se acordă, la cererea lui în scris, o zi de odihnă – suplimentară pe lună, cu retribuirea ei în mărimea salariului mediu zilnic.
- 7.7. Angajatorul asigură salariații și membrii familiilor cu condiții necesare pentru activitatea sportivă, educația fizică și manifestare artistică.
- 7.8. În scopul reducerii fluctuației cadrelor și consolidării lor la întreprinderile prestatoare de servicii publice, ce sunt raportate la sfera gospodăriei locativ-comunale, pentru obținerea a doua și a treia specialitate, sau pentru perfecționarea profesională prin obținerea cunoștințelor aprofundate în sfera gospodăriei locativ-comunale în Institutul de pregătire profesională continuă, creat de Asociația „Moldova Apă-Canal” pe lângă Universitatea Tehnică din Moldova, sau în alte instituții de învățămînt, lucrătorilor care îmbină munca cu instruirea, instruire fără frecvență li se stabilesc înlesniri suplimentare din contul mijloacelor întreprinderii, în corespundere cu partea (3) art.182 al Codului Muncii și Hotărîrea Guvernului nr.435 din 23.04.2007, capitolul I, p.3, alin.2 și anume:
- menținerea salariului mediu la locul de bază de muncă pe perioada concediilor suplimentare plătite - în mărime de 100%;
 - plata pentru deplasare la locul de instruire și retur - 100%;
 - plata pentru cazare în hotel pe perioada sesiunii stabilite, susținerii examenelor, consultațiilor pentru pregătirea și susținerea proiectului de diplomă (totodată respectîndu-se norma limită a cheltuielilor pentru închirierea locuinței, în corespundere cu Anexa nr.2 al Regulamentului „Cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova”, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.10 din 05.01.2012);
 - achitarea potrivit contractului pentru instruirea pe specialități, raportate la sfera gospodăriei locativ-comunale, în corespundere cu contractele colective sau individuale de muncă încheiate.

CAPITOLUL 8.

Parteneriatul social. Raporturile părților

- 8.1. Conducătorii unităților, indiferent de forma lor organizatorico-juridică și tipul de proprietate recunosc dreptul exclusiv al organizațiilor sindicale a Federației Sindicatelor “Sindindcomservice” să reprezinte interesele membrilor de sindicat și se obligă să respecte cu strictețe drepturile și garanțiile activității sindicatului, precum și

drepturile lui patrimoniale, prevăzute de Legea Sindicatelor, Statutul Federației Sindicatelor și Statutul organizațiilor sindicale, actele juridice internaționale, ratificate de Parlamentul RM.

- 8.2. Angajatorii nu sînt în drept să împiedice reprezentanților sindicatului să viziteze unitățile, subdiviziunile lor structurale, unde lucrează membrii lui în scopul realizării de către sindicat a sarcinilor și împuternicirilor statutare.
- 8.3. Angajatorii se obligă să acorde salariaților aleși în componența organului sindical electiv și care nu sînt eliberați de la munca de bază timp liber în limitele timpului de muncă, pentru îndeplinirea obligațiilor sindicale, cu menținerea salariului mediu lunar. Durata concretă a timpului de muncă, oferită pentru această activitate (însă nu mai puțin de 4 ore lucrătoare pe parcursul săptămîinii), se stabilește în contractul colectiv.
- 8.4. Angajatorii nu pot aplica salariaților aleși în componența organelor sindicale și care nu sînt eliberați de la locul de muncă de bază, sancțiune disciplinară fără acordul prealabil în scris al organului, membrii căruia ei sînt. Președinții comitetelor sindicale nu pot fi trași la răspundere disciplinară fără acordul prealabil al organului sindical ierarhic superior.
- 8.5. Transferul la alt loc de muncă permanent al persoanei alese în componența organului sindical și care nu este eliberat de la locul de muncă de bază se efectuează cu acordul în scris al salariatului și organului, membrul căreia este, (la necesitate) cu respectarea și altor prevederi preconizate de legislație și prezenta convenție colectivă.
- 8.6. Încetarea contractului individual de muncă la inițiativa angajatorului cu persoanele alese în componența organelor sindicale și neeliberate de la munca de bază se admite în cazul respectării ordinei generale de concediere doar cu acordul (consultația) prealabil al organului sindical al unității, în componența căruia ei sînt aleși, iar președinților comitetelor sindicale (organizatorilor sindicali), pe lîngă aceasta cu acordul prealabil al organului sindical ierarhic superior. Concedierea organizatorilor grupelor sindicale la inițiativa angajatorului se admite cu acordul prealabil al comitetului sindical al unității.
- 8.7. **Angajatorii se obligă:**
 - Persoanelor, contractul individual de muncă al cărora este suspendat în urma alegerii în funcții electiv în organele sindicale, după încetarea împuternicirilor lor, să le acorde lucrul în funcția precedentă sau cu acordul salariatului, în altă funcție cu salarizarea muncii nu mai redusă decît cea primită pînă la alegerea în funcția electivă. Pe perioada de lucru în funcția electivă, contractul individual de muncă se suspendă iar cu persoana care a ocupat funcția persoanei alese în funcție electivă se încheie contract individual de muncă pe termenul împuternicirilor ultimei;
 - în cazul imposibilității acordării locului de muncă precedent sau echivalent (lichidarea unității, reorganizarea ei, reducerea numărului de personal) la concedierea persoanelor contractul individual de muncă al cărora a fost suspendat în urma alegerii la funcția electivă, să achite indemnizația unică în mărimea salariului pe 6 luni;
 - să mențină salariul mediu membrilor organelor sindicale electiv, neeliberați de la munca de bază, pe timpul instruirii lor sindicale de scurtă durată, de asemenea pe timpul participării lor la lucrările congreselor și conferințelor, plenarelor Consiliului Federației Sindicatelor și ședințelor Biroului Executiv;

- să ofere comitetului sindical în folosință gratuită încăperea utilată necesară activității lor, mijloace de transport, mijloace de transmisiuni, precum și alt patrimoniu. Condițiile de acordare în folosință gratuită a încăperilor și altui patrimoniu se stabilesc prin contractul colectiv de muncă;
 - să aloce comitetului sindical al unității mijloace în mărime de cel puțin 0,15% din fondul de salarizare pentru scopurile determinate prin contractul colectiv de muncă;
 - să efectueze gratuit colectarea cotizațiilor sindicale de membru de sindicat și să transfere lunar 65 la sută pe contul de decontare a comitetului sindical al unității și 35 la sută Consiliului Federației Sindicatelor potrivit deciziei adoptate la Plenară, Congresul sindicatului "Sindindcomservice" și art.390 din Codul muncii;
 - în unitățile în care este încheiat un contract colectiv de muncă și/sau asupra cărora își produce efectele prezenta convenție colectivă, angajatorul, la solicitarea salariaților care nu sînt membri de sindicat, reține lunar din salariul acestora mijloace bănești și le transferă lunar la contul de decontare al organului sindical al întreprinderii și Consiliului Federației Sindicatelor „Sindindcomservice” în condițiile și în modul stabilit de contractul colectiv al întreprinderii.
- 8.8. Angajatorul recunoaște că apartenența la sindicat nu atrage după sine oricare delimitare a drepturilor și libertăților salariaților garantate de legislația în vigoare și nu împiedică asocierii salariaților în sindicate pentru protecția drepturilor și intereselor sale.
- 8.9. Retribuirea muncii conducătorului organului sindical, al cărui contract individual de muncă a fost suspendat în legătură cu alegerea lui în funcție electivă, se efectuează din contul mijloacelor unităților în corespundere cu Codul muncii (pct.4 al art. 390) și Hotărîrea Guvernului „Cu privire la salarizarea salariaților din unitățile cu autonomie financiară” nr.743 din 11 iunie 2002 și Regulamentul „Cu privire la retribuirea muncii lucrătorilor sindicali”, indiferent de forma lor organizatorico-juridică și tipul de proprietate.
- Anexa nr.11.**
- 8.10. Salariații, contractele individuale de muncă al cărora sunt suspendate în legătură cu alegerea lor în componența organului sindical al unității, precum și salariații sindicali încadrați în statele de personal, ca și ceilalți salariați ai unității, inclusiv conducătorii beneficiază de drepturile și înlesnirile prevăzute în Regulamentul cu privire la premiarea curentă potrivit sistemelor speciale de premiere, recompensare potrivit totalurilor activității pe an, pentru vechime neîntreruptă în muncă și alte plăți de stimulare și compensare, stabilite la unitate.
- 8.11. În scopul elaborării deciziilor comune privind munca și protecția socială a membrilor de sindicat, angajatorii nu împiedică la primirea de către organul sindical a informației despre activitatea economică și financiară a unităților, ce nu poate fi raportată la secretul comercial (cap.II, art.5, pct.3 din Legea RM “Cu privire la secretul comercial”.
- 8.12. Toate actele normative interne aprobate de angajatori și care lezează interesele membrilor de sindicat în domeniul salarizării, securității și sănătății în muncă și problemelor sociale, se adoptă cu avizarea prealabilă a comitetelor respective ale sindicatului (organizatorilor sindicali), însă cu cel puțin 15 zile pînă la adoptarea lor.

- 8.13. În scopul inițierii, elaborării și promovării în comun a programelor de dezvoltare și restructurare a serviciilor de utilități publice, asigurării maximei eficiențe a activității economice a întreprinderilor, susținerii unei concurențe loiale, participării la elaborarea și modificarea proiectelor de acte legislative și normative cu referință la serviciile publice, conducătorii de întreprinderi și organizații vor colabora cu Asociația Patronală a Serviciilor Publice din Republica Moldova în conformitate cu Legea Patronatelor nr.976-XIV din 11 mai 2000, încheind cu aceasta acorduri de aderare, colaborare și susținere financiară a activității APSP, în conformitate cu prevederile Codului Fiscal.
- 8.14. Asociația Patronală a Serviciilor Publice din Republica Moldova, în conformitate cu Legea Patronatelor nr.976-XIV din 11 mai 2000, prezenta Convenție Colectivă și acordurile de aderare și colaborare, încheiate cu angajatorii din domeniul serviciilor publice de gospodărie comunală și locuințe:
- reprezintă, promovează, susține și apără interesele comune economice, tehnice, juridice și de cooperare ale angajatorilor;
 - susține promovarea de către angajatori a programelor de dezvoltare și maximă eficiență a activității unității economice;
 - acordă consultanță în problemele vizând rezilierea contractelor de management;
 - participă, în colaborare cu partenerii de dialog social, la elaborarea, modificarea și completarea actelor legislative și normative, promovând interesele angajatorilor;
 - promovează și apără interesele și drepturile legale ale angajatorilor în relație cu autoritățile centrale și locale ale statului, cu sindicatele de ramură și terțe;
 - în comun acord cu autoritățile publice centrale și locale, cu sindicatele de ramură, înaintează pentru decernare cu distincții de stat, oferirea de titluri onorifice personalităților din ramură;
 - participă la negocierea Contractelor colective de muncă, la concilierea, medierea și soluționarea litigiilor și conflictelor de muncă și la alte negocieri, apărând drepturile legale ale angajatorilor;
 - insistă asupra coordonării de către autoritățile administrațiilor publice cu Asociația Patronală a Serviciilor Publice din RM a proiectelor de reorganizare, privatizare sau lichidare a unităților și a propunerilor de angajare a conducătorului unității.

CAPITOLUL 9

Responsabilitatea părților pentru îndeplinirea obligațiilor asumate și controlul asupra mersului realizării lor

- 9.1. Controlul asupra îndeplinirii convenției colective se efectuează de către grupa de lucru (comisia) formată de părți de sinestătător în conformitate cu funcțiile și principiul organizațional de activitate a lor. Părțile au convenit să efectueze periodic (însă nu mai rar de o dată în trimestru) controlul asupra mersului realizării convenției colective cu examinarea rezultatelor, la necesitate, la ședințele comune ale organelor de conducere.
- 9.2. Funcțiile de control asupra realizării convenției colective le îndeplinește de asemenea comitetele sindicale și administrația unităților, care sînt în drept să se adreseze cu problemele în cauză persoanelor care au semnat convenția colectivă.
- 9.3. Persoanele vinovate de încălcarea și neîndeplinirea obligațiilor convenției colective, care se eschivează de la participarea în negocierile, ce țin de încheierea, modificarea

- sau completarea contractului colectiv, care se eschivează de la acordarea informației ei necesare pentru negocierile colective, poartă răspundere în corespundere cu legislația.
- 9.4. Nici una din părțile, ce au încheiat prezenta convenție colectivă, nu poate pe parcursul termenului stabilit al acțiunii, în mod unilateral, să înceteze îndeplinirea obligațiilor ce și le-a asumat.
- 9.5. Nu mai puțin de 3 luni pînă la expirarea termenului acțiunii prezentei convenții colective părțile se obligă să înceapă negocierile în vederea prelungirii valabilității convenției, operării modificărilor și completărilor sau încheierii unei noi convenții.
- 9.6. Prezenta convenție colectivă intră în vigoare din momentul semnării de către părți. Un exemplar al Convenției colective se remite în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii la Ministerul Muncii Protecției Sociale și a Familiei și rămîne în vigoare pînă la încheierea unei noi convenții.
- 9.7. În prezenta convenție colectivă părțile includ modificări și completări în corespundere cu legislația și actele normative, care vor fi adoptate pe perioada ei de acțiune.

CAPITOLUL 10

Anexe

10.1 Anexa nr.1

Regulamentul cu privire la modul ducerii negocierilor colective la elaborarea proiectului Convenției Colective și încheierea ei (la nivel de ramură).

10.2 Anexa nr. 2.

Modul de soluționare a conflictelor colective de muncă și desfășurarea grevelor (la nivel de unitate).

10.3 Anexa nr.3.

Contract individual de muncă (model).

10.4 Anexa nr. 4

Lista lucrărilor, secțiilor, profesiilor și funcțiilor în condiții nocive de muncă, activitatea în cadrul cărora oferă dreptul la concediu suplimentar în zilele calendaristice (extras).

10.5 Anexa nr.5.

Salariile tarifare minime (pe oră) pentru salariații tarifați conform rețelei tarifare de 6 categorii la întreprinderile ramurii gospodăriei locativ-comunale.

10.6 Anexa nr.6.

Salariile de funcție al adjuncților conducătorilor de unitate, specialiștilor și funcționarilor ramurii gospodăriei locativ-comunale.

10.7 Anexa nr. 7.

Salariile de funcție recomandate și indicii principali de premiere a conducătorilor întreprinderilor.

10.8 Anexa nr.8.

Regulamentul cu privire la modul de stabilire și reexaminare a mărimii de bază a salarizării muncii la întreprinderile din gospodăria locativ-comunală.

10.9 Anexa nr.9.

Regulamentul cu privire la modul de stabilire și achitare a sporului pentru vechime în muncă salariaților unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale.

10.10 Anexa nr. 10.

Lista lucrărilor în condiții de muncă grele și nocive la care pot fi stabilite suplimente la plată salariaților pentru condițiile de muncă la unități.


10.11 Anexa nr. 11.

Regulamentul cu privire la condițiile de retribuire a muncii salariaților sindicali al unităților ramurii gospodăriei locativ-comunale.

Convenția Colectivă a fost semnată:

din numele Asociației Patronale a
Serviciilor Publice din RM

Președinte



Mihai SEVEROVAN



din numele Consiliului Federației
Sindicatelor „Sindindcomservice”

Președinte



Ana SELINA



Anexa nr.1
la Convenția colectivă
pentru anii 2017-2021
(nivel de ramură)

REGULAMENTUL
cu privire la modul ducerii negocierilor colective
la elaborarea proiectului Convenției Colective și încheierea ei
(la nivel de ramură)

I. Dispoziții generale

1. Presentul regulament stabilește modul de ducere a negocierilor colective între Asociația Patronală a Serviciilor Publice din RM și Consiliul Federației Sindicatelor „Sindindcomservice” cu posibila participare a reprezentanților autorităților statale (ministerelor și departamentelor), obiectivul cărora reprezintă încheierea Convenției Colective la nivel de ramură.

2. Prezenta Convenție Colectivă este act juridic, se stabilește principiile generale de reglementare, a raporturilor de muncă și celor legate de ele, a raporturilor social-economice, care este încheiat în procesul ducerii negocierilor colective de către reprezentanții abilitați ai părților, salariaților întreprinderilor și salariaților la nivel ramural.

II. Părțile ce poartă negocieri colective

1. Din numele părților contractante să ducă negocieri în vederea elaborării proiectului Convenției Colective și încheierii lui au dreptul:

a) din numele angajatorilor: reprezentanții Asociației Patronale a Serviciilor Publice din RM, ce activează în temeiul Legii RM „Despre patronate”, art.876-XIV din 11 mai anul 2000;

b) din numele salariaților: reprezentanții Consiliului Federației Sindicatelor „Sindindcomservice”, cărora li s-a acordat dreptul la încheierea Convenției Colective prin hotărârea organului de conducere al sindicatului (plenară, Biroul Executiv), în corespundere cu Legea sindicatelor, nr.1129-XIV din 7 iulie anul 2000 și Statutul sindicatului de ramură, de asemenea, cu posibilă coparticipare a reprezentanților organelor ramurale de stat și altor departamente, în limitele competenței sale.

Oricare din părți, nu mai târziu de 3 luni pînă la expirarea termenului de valabilitate a Convenției Colective (la nivel de ramură) sau în termenul stabilit de acest contract, este în drept să înștiințeze, în formă scrisă, altă parte despre începerea negocierilor. În acest caz, altă parte, în termen de șapte zile, este obligată să demareze negocierile.

III. Acțiunile părților la încheierea Convenției Colective

1. În corespundere cu Legea „Cu privire la crearea și instituirea Comisiei Naționale pentru consultări și negocieri colective, comisiilor ramurale și teritoriale pentru consultări și negocieri colective”, nr.245-XVI din 21.07.2006, pentru ducerea negocierilor și pregătirea proiectului Convenției Colective, părțile pe principii egale, formează comisia reprezentanților abilitați cu împuterniciri necesare ai ministerelor, Asociației Patronale a Serviciilor Publice din RM și Consiliul Federației Sindicatelor „Sindindcomservice”.

2. Negocierile demarează cu propunerea în formă scrisă a proiectului despre încheierea Convenției Colective, modificările și completările lui din partea uneia din părțile contractante.
3. Părțile contractante trebuie de urgență să prezinte răspunsul în scris pe marginea proiectului. În răspuns trebuie să fie exprimată opinia referitor la acele părți ale Convenției care nu sunt acceptabile.
4. Participanților la negocieri li se acordă deplină libertate la alegerea și dezbaterrea chestiunilor ce reprezintă conținutul proiectului Convenției Colective.
5. Termenii, locul întrunirii ședințelor comisiei și ordinea de zi pentru ședințe se stabilesc prin decizia reprezentanților părților. Comisia este în drept să poartă negocieri, dacă la ședință participă cel puțin 2/3 din membrii ei, ce reprezintă fiecare din părți.
6. Reprezentanții părților se obligă în timpul negocierilor să manifeste atitudine loială față de argumentele prezentate, să le audieze cu maximă atenție, în comun să găsească soluții, ce ar permite să satisfacă interesele părților.
7. În timpul negocierilor reprezentanții fiecăreia din părți au dreptul să întrerupă ședința, să facă consultări, expertize, să solicite datele necesare, să se adreseze moderatorilor pentru primirea compromiselor și elaborarea deciziilor corecte.
8. Părțile sunt obligate să prezinte informația de care dispun, necesară pentru ducerea negocierilor colective.
9. Participanții la negocieri nu au dreptul să divulge datele ce sunt secret de stat sau comercial.
10. Rezoluția pe unele proiecte aparte ale Convenției se adoptă prin votul reprezentanților părților. La necesitate, comisia poate forma grupe de lucru ale specialiștilor pentru pregătirea argumentelor economice și juridice pentru fiecare punct al Convenției.
11. Fiecare din părți poate antrena la negocieri cel puțin trei consilieri (specialiști, experți). Consilierii au dreptul să ia cuvântul la ședință la propunerea uneia din părți.
12. Ședințele comisiei sunt închise. Deciziile de comun acord se aduc la cunoștința publică, după finalizarea ședinței.

IV. Modul de aplanare a litigiilor colective în cursul negocierilor

1. În cazul în care reprezentanții părților la desfășurarea negocierilor privind încheierea, modificarea și completarea Convenției Colective nu au reușit să ajungă la înțelegere reciprocă din motive ce nu depind de ei, se întocmește procesul-verbal al divergențelor, în care se includ propunerile definitorii privitor la măsurile necesare pentru înlăturarea acestor cauze, cât și termenul de reluare a negocierilor.
2. În decurs de 3 zile după întocmirea proceselor-verbale ale divergențelor, părțile negocierilor colective, fac diverse consultări, formează din componența sa comisia de conceliere, iar cazul în care nu s-a obținut acordul necesar, se adresează mediatorilor sau, la înțelegerea părților, se adresează arbitrajului în conflicte de muncă, în componența căruia (la acordul părților) se includ juriști, economiști calificați și alți specialiști de profil.
3. Comisia de conceliere, mediatorul sau arbitrajul în conflicte de muncă, în termen pînă la șapte zile, examinează procesul-verbal al divergențelor și propune recomandări privind caracterul litigiului.
4. Decizia comisiei de conceliere, mediatorului arbitrajului în conflicte de muncă poate fi considerată irevocabilă în cazul în care este dat în prealabil acordul părților.

5. În cazul în care nu a fost obținut acordul părților în privința proiectului Convenției Colective, se admite desfășurarea grevelor, în modul ce nu contravine legislației. Întru susținerea revendicărilor sale la negocierile pentru Convenția Colectivă, sindicatul are dreptul să desfășoare adunări, mitinguri, pichetări, demonstrații în afara orelor de lucru.
6. Prezentul mod de soluționare a litigiilor (conflictelor) nu exclude drepturile părților de a se adresa instanțelor judiciare în corespundere cu Codul muncii RM în vigoare.
7. Noua Convenție colectivă se încheie în formă scrisă, se semnează de participanții la negocieri și un exemplar al Convenției Colective se remite de una dintre părțile semnatare în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei.
Convenția Colectivă intră în vigoare din momentul semnării de către părți.
8. În cazul încălcării clauzelor Convenției Colective comisia în formă scrisă, informează despre aceasta părțile care sunt obligate în termen de două săptămâni să efectueze consultări reciproce și să adopte decizia conform anexei „Despre modul de ducere a negocierilor și aplanare a conflictelor la încheierea Convenției Colective (la nivel de ramură).

V. Garanții și compensații în timpul negocierilor

1. Persoanele participante la negocieri în calitate de reprezentanți ai părților, precum și specialiștii invitați pentru participare în activitatea Comisiei, pe timpul negocierilor, însă nu mai mult de 3 luni pe parcursul anului, sunt eliberați de la munca de bază, cu menținerea salariului mediu. Toate cheltuielile legate de participarea la negocieri, sunt compensate în modul prevăzut de Codul muncii al Republicii Moldova.

A N E X A nr. 2
la Convenția colectivă
pe anii 2017 - 2021
(nivel de ramură)

M O D U L
de soluționare a conflictelor colective de
muncă și desfășurarea grevelor
(la nivel de unitate)

1. Părțile au stabilit că conflictele colective de muncă la nivel de unități, indiferent de forma de proprietate, se soluționează în deplină conformitate cu Art.357-370 al Codului muncii al Republicii Moldova.

2. Părțile stabilesc următorul mecanism de soluționare a conflictelor colective de muncă :

2.1. Organul sindical prezintă în scris sesizarea cu precizarea revendicărilor salariaților, precum și a propunerilor de soluționare.

2.2. Angajatorul este obligat să primească revendicările înaintate și să le înregistreze în modul stabilit.

2.3. Angajatorul este obligat să răspundă în scris organului sindical în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării revendicărilor cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

2.4. În cazul în care angajatorul nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deși a răspuns, nu s-a realizat un consensus, conflictul colectiv de muncă se consideră declanșat.

2.5. Din momentul declanșării conflictului colectiv de muncă dintr-un număr egal de reprezentanți ai părților conflictului la inițiativa uneia din ele se constituie comisia de conciliere, care în termen de 5 zile lucrătoare adoptă o decizie obligatorie pentru părțile conflictului.

2.6. În situația în care părțile conflictului nu au ajuns la o înțelegere sau nu sînt de acord cu decizia comisiei de conciliere, fiecare din ele este în drept să depună, în termen de 10 zile lucrătoare de la data adoptării deciziei sau primirii informației respective, o cerere de soluționare a conflictului în instanța de judecată.

2.7. Înainte de declanșarea grevei în unitate, respectarea procedurii de conciliere este obligatorie.

2.8. Greva poate fi declanșată dacă în prealabil au fost epuizate toate căile de soluționare a conflictului colectiv de muncă în cadrul procedurii de conciliere și dacă organizatorii a adus la cunoștință angajatorului cu 48 de ore înainte de declanșare.

- 2.9. În situația în care, după declanșarea grevei, jumătate din membri de sindicat sau jumătate din salariații care au hotărât declanșarea grevei renunță la grevă, aceasta trebuie să înceteze.
- 2.10. Greva poate fi declanșată numai în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social al salariaților și nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.
- 2.11. Participarea salariaților la grevă este benevolă, angajatorul nu le poate interzice participarea la grevă.
- 2.12. Salariații, care participă la grevă nu trebuie să împiedice prin acțiunile lor executarea lucrărilor de către persoanele care nu participă la grevă, totodată, nu se consideră drept împiedicare a executării lucrărilor sistarea întregului proces de producție ca rezultat al grevei.
- 2.13. Participarea la grevă sau organizarea ei cu respectarea prevederilor legislației în vigoare și Modulului în cauză nu constituie o încălcare a obligațiilor de muncă și nu poate avea consecințe negative pentru greviști și organizatorii ei.
- 2.14. În scopul satisfacerii revendicărilor sindicatelor, care au servit drept temelie pentru declanșarea grevei, Părțile continuă negocierile; în cazul ajungerii la un acord, greva încetează.
- 2.15. Greva este interzisă în cazurile prevăzute de legislația în vigoare.
- 2.16. Declanșarea și continuarea ilegală a grevei comportă responsabilitate conform legislației Republicii Moldova.

Notă: Conform articolului 369 al Codului muncii al RM și în corespundere cu Hotărârea Guvernului RM "Cu privire la aprobarea Listei întreprinderilor, sectoarelor și serviciilor lor, lucrătorii cărora nu pot participa la grevă" nr. 656 din 11 iunie 2004 toți salariații unităților de aprovizionare cu apă și canalizare nu pot participa la grevă, iar conflictele colective de muncă apărute se aplanează de către organele jurisdicției muncii în corespundere cu legislația.

Anexa nr.3
la Convenția colectivă (nivel de ramură)
pentru anii 2017-2021

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. ____
(model)

“ ____ ” _____ 200_ _____
(localitatea)

(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului- persoană fizică)
denumir în continuare “Angajator”, în persoana _____

(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) _____

(numele, prenumele)

denumit (ă) în continuare “Salariat”, pe de o parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 din Codul muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat Contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat în calitate de _____

(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă _____
(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:

- a) de bază;
- b) prin cumul.

4. Durata Contractului este:

- a) nedeterminată;
- b) determinată _____

(termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) _____

(termenul concret)

6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:

- a) ziua semnării;
- b) _____

(data negociată de părți)

7. Riscurile specifice funcției _____

(muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.)

8. Salariatul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în alin.(1) al art.9 din Codul muncii;
- b) alte drepturi _____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

9. Salariatul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art.9 din Codul muncii;
- b) să îndeplinească alte obligații _____

(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

- a) drepturi prevăzute în alin. (1) al art.10 din Codul muncii;
- b) alte drepturi _____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

11. Angajatorul este obligat:

- a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art.10 din Codul muncii;
- b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și prezentul Contract individual de muncă, printre care

(se specifică obligațiile suplimentare)

12. Condițiile de retribuire a muncii salariatului (valoarea minimă obligatorie a retribuirii muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern sau, după caz, decât salariul tarifar pentru categoria I de calificare stabilit în Convenția colectivă de nivel ramural sau în Contractul colectiv de muncă) _____

(salariatul funcției sau cel tarifar, suplimentele, sporurile,

adaosurile, premiile, ajutoarele materiale, compensațiile

și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele,

vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.)

12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:

- mărirea indemnizației de concediu;
- mărirea indemnizației pentru incapacitatea temporară de muncă și altor prestații de asigurări sociale;
- mărirea indemnizației de concediere;
- mărirea ajutorului de șomaj;
- mărirea pensiei pentru limită de vârstă, vechimea în muncă sau pensiei de invaliditate.

13. Regimul de muncă _____

(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămânii

de muncă, durata zilnică a timpului de muncă, timpul de muncă

parțial, munca în schimburi, munca de noapte etc.)

14. Regimul de odihnă _____

(repausul zilnic, repausul săptămînal etc.)

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual _____
(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____
(durata)

16. Asigurarea socială a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

17. Asigurarea medicală a salariatului se efectuează în modul și mărimea prevăzute de legislația în vigoare.

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

(modalitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin

legislației în vigoare)

19. Înlesniri, avantaje, indemnizații și/sau alte drepturi de care va beneficia Salariatul în schimbul respectării clauzelor specifice prevăzute la pct.18 _____

19. Prezentul Contract individual de muncă nu poate fi modificat (completat) decît printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

20. Va fi considerată drept modificare (completare) a prezentului Contract individual de muncă orice schimbare ce se referă la:

- a) durata contactului;
- b) locul de muncă;
- c) specificul muncii (condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, introducerea clauzelor specifice conform art.51 din Codul muncii etc.);
- d) cuantumul retribuirii muncii;
- e) regimul de muncă și de odihnă;
- f) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- g) caracterul înlesnirilor și modul de acordare a acestora.

21. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală de către angajator a prezentului Contract individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul muncii. În aceste cazuri, salariatul va fi prevenit despre necesitatea modificării Contractului individual de muncă cu 2 luni înainte.

22. Locul de muncă al salariatului poate fi schimbat temporar de către angajator prin deplasarea în interes de serviciu sau detașarea la alt loc de muncă în conformitate cu art.70 și 71 din Codul muncii.

23. În cazul apariției unei situații prevăzute de art.104 alin. (2) lit. a) și b) din Codul muncii, angajatorul poate schimba temporar, pe o perioadă de cel mult o lună, locul și specificul muncii salariatului fără consimțămîntul acestuia și fără operarea modificărilor respective în prezentul Contract individual de muncă.

24. Transferul salariatului la o altă muncă și permutarea lui pot avea loc în strictă corespundere cu prevederile articolelor 68 și 74 din Codul muncii și punctelor 20-21 din prezentul Contract individual de muncă.

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);
- b) prin acordul părților (art.77 din Codul muncii);

- c) la inițiativa uneia dintre părți (art.78 din Codul muncii);
26. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:
- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii);
- b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).
27. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.
28. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea – la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Adresa _____

Cod fiscal _____

Semnătura _____

Salariatul

Adresa _____

Buletin de identitate _____

eliberat _____

cod personal _____

Cod personal de asigurări

sociale _____

Semnătura _____

Anexa nr.4
a Convenția colectivă (nivel de ramură)
pentru anii 2017-2021

L I S T A

*lucrărilor, secțiilor, profesiunilor și a funcțiilor în
condiții de muncă nocive, activitatea în cadrul cărora
oferă dreptul la concediu suplimentar în zile calendaristice.
(Extras)*

Gospodăria locativă

1. Mașinistul la centrala termică și fochistul, antrenați la lucrările din blocurile locative și administrative și în clădirile cu încălzire centrală, ce funcționează cu cărbuni sau cu alte tipuri de combustibil solid - 4 zile.
2. Curățătorul conducte de gunoi în blocurile locative – 4 zile.
3. Montator sisteme tehnico-sanitare interioare și utilaje – 4 zile.
4. Curățător țevi – 4 zile
5. Muncitorii ocupați de prinderea cînilor, îngrijirea cînilor, jupuirea animalelor și îngroparea cadavrelor de animale – 7 zile.

Gospodăria de alimentare cu apă și canalizare

6. Pietrar, reparația instalațiilor de canalizare, cu atingerea lichidului de canalizare – 7 zile.
7. Magazinier depozite de clorură de var – 4 zile.
8. Coagulator la deservirea instalațiilor de epurare a apeductului – 7 zile.
9. Mașinist instalații de pompare, ocupat la:
 - a) stațiile de alimentare cu apă și canalizare, îngropate la peste 3 m – 4 zile;
 - b) stațiile de pompare la lucrările de clorurare a apei – 4 zile;
 - c) lucrările cu atingerea lichidului de canalizare – 7 zile.
10. Mașinist spălarea și reparația salopetelor, ocupat cu spălarea, uscarea salopetelor și a inventarului, murdărite la lucrările de canalizare – 7 zile.
11. Umplutor butelii, ocupat cu umplerea buteliilor cu clor lichid – 4 zile.
12. Ozonizorist – 7 zile.
13. Operator la filtre, ocupat de curățirea, spălarea, reparația și deservirea filtrelor, decantoarelor și camerelor de amestec ale instalațiilor de epurare a apeductului – 4 zile.
14. Operator instalații de clorare, ce deservește rețelele de alimentare cu apă și canalizare a stațiilor de pompare – 7 zile.
15. Operator la instalații de epurare, operator acrotancuri, operator platforme de nămol, operator metan-tancuri, operator decantoare, operator la instalații de uscare a nămolului, operator deznisipator și separator de grăsimi, operator grătar, operator la cîmpuri de irigare și de filtrare, operator la instalații de clorurare, ocupați la lucrările cu atingerea lichidului de canalizare – 7 zile.
16. Lăcătuș la lucrările de intervenție și reconstrucție;
 - a) la lucrările de curățire și reparație a rețelei de canalizare – 7 zile;
 - b) la reparația utilajului la stațiile de pompare – deversare și altor instalații de epurare – 4 zile.
17. Electromontor deservirea echipamentului electric la stațiile de canalizare cu atingerea lichidului de canalizare – 7 zile.

Conducători și specialiști

18. Laborant, medic-bacteriolog și chimist preocupat permanent de analiza apei de canalizare cu aplicarea clorului, clorurii de var, coagulantului, brucinei și compușilor de arsenic – 4 zile.

Întreprinderile de exploatare a transportului electric urban

19. Electromontor stația de tracțiune SRE – 4 zile.
 20. Electromontor la repararea și montarea cablului SRE – 4 zile.
 21. Electromontor rețeaua de contact SRE – 4 zile.
 22. Forjor – 6 zile.
 23. Eșetrogazosudor – 6 zile.
 24. Lăcătuș electrician la reparația utilajului electric, ocupat în secția electrică cu îmbinarea și izolarea secțiilor – 6 zile.
 25. Lăcătuș ocupat permanent la lipirea cu plumb și aliaje – 6 zile.
 26. Lăcătuș-carosier ce lucrează cu sudorii mai mult de 50% a timpului de lucru – 4 zile.
 27. Lăcătuș la rețelele de apeduct și canalizare – 6 zile.
 28. Zugrav metal – 6 zile.
 29. Turnător al articolelor de mase plastice metal și cauciuc – 4 zile.
 30. Metalizator – 4 zile.
 31. Vulcanizator - 6 zile
 32. Conducătorii de troleibuz - 7 zile
 33. Conducătorii troleibuzului de manevre - 4 zile
 34. Șoferii autobuz - 4 zile
 35. Acumulatorist ocupat la reparația și încărcarea acumulateoarelor acide - . 6 zile
 36. Acumulatoris ocupat la reparația și încărcarea acumulateoarelor alcaline - 4 zile
 37. ARM:
 a) strungar, prelucrează fonta - 4 zile
 b) lăcătuș – compresoarele de troleibuz, motoare de tracțiune – 4 zile
 38. Strungar pe automat mobil de sudare PT 3 - 6 zile
 39. Lăcătuș electrician, care suflă cu aer comprimat utilajul electric la troleibuz - 4 zile
 40. Lăcătuș – mecanic - 4 zile
 41. Lăcătuș electrician - 4 zile
 42. Tâmplar - 4 zile
 43. Lăcătuș mecanic pentru reparația mecanismelor - 4 zile

Întreprinderile transport public și rutier

44. Lăcătuș ateliere de reparație - 4 zile
 45. Sudor electro-gaz - 4 zile
 46. Sudor - 7 zile
 47. Fierar - 7 zile
 48. Lăcătuș acumulateoare - 7 zile
 49. Arămar - 7 zile
 50. Zugrav-tencuitor - 4 zile
 51. Șoferi parcul auxiliar - 4 zile
 52. Vulcanizator - 4 zile
 53. Tehnic sanitar - 4 zile
 54. Operator spălarea și repararea hainelor speciale - 4 zile
 55. Magazinier depozit central și magazinier depozit de ulei - 4 zile

56. Strungar, șlefuitor, frezor, burghier - 4 zile
57. Electrician servicii garaj - 4 zile
58. Alimentator PECO - 4 zile
59. Operator pentru spălarea autobuzelor - 4 zile
60. Lăcătuș reparația utilajului (Serviciul Garaj) - 4 zile
61. Șofer de serviciu (autoîncărcător) - 4 zile
62. Tapițer - 4 zile
63. Îngrijător încăperi de serviciu și îngrijător încăperi de producție - 4 zile
64. Nituitor - 4 zile
65. Lemnar - 4 zile
66. Mecanic P.C.T. - 4 zile
67. Garderobier, păstrarea salopetelor murdare - 4 zile

Curățarea sanitară a orașelor și orașelelor muncitorești.

68. Conducătorul auto care transportă murdării, gunoi în putrefacție, cadavre de animale, precum și cu autovidanje și măturătoare automate cu tonajul:
 - a) de la 1,5 până la 3 tone – 4 zile;
 - b) peste 3 tone – 7 zile.
69. Hamalul și muncitorul auxiliar care încarcă și descarcă cadavre de animal și gunoi în putrefacție – 4 zile.
70. Muncitorii care efectuează recepționarea, utilizarea și dezinfectarea gunoiului, murdăriilor și cadavrelor de animale (gunoiște-câmpuri de asanare, întreprinderi de utilizare) – 4 zile.
71. Muncitorii care efectuează colectarea, sortarea și ambalarea caselor, cârpelor, hîrtilor și altor deșeuri direct din conductele de gunoi ale blocurilor locative – 4 zile.
72. Muncitor la amenajare (lucrări manuale de înlăturare a murdăriilor), care efectuează curățarea haznalelor – 7 zile.
73. Muncitorii care efectuează reparația și utilizarea camioanelor de transportat gunoi, autovidanjelor și altor mașini de curățire și inventar – 4 zile.
74. Montator sisteme tehnico-sanitare interioare și utilaje ce efectuează lucrări în vecele publice – 4 zile.
75. Tractorist, mașinist la buldozer, mașinist la excavator, care lucrează la gunoiști și pe câmpurile de asanare și compostare – 4 zile.
76. Îngrijitor încăperi de servicii, ce efectuează curățirea veceurilor publice – 4 zile.

Amenajarea orașelor

77. Amenajator spații verzi, ce mînuiește aparate de stropit, pulverizatoare, generatoare aerosol, autocamioane la lucrările cu substanțe chimice otravitoare – 7 zile.
78. Muncitor ce efectuează lucrări de amenajare (lucrări manuale de înlăturare a murdăriilor), prelucrarea și transportarea nămolului la stațiile de pompare – 4 zile.
79. Lăcătuș – reparator ce efectuează reparația aparatelor de stropit, pulverizatoarelor, generatoarelor aerosol, autocamioanelor la lucrările cu substanțe chimice otrăvitoare.
80. Injectorist, dozator piatră concasată și bitum, fochist la cuptoare tehnologice, ce lucrează la cazanele pentru bitum, - toate în timpul muncii la uzina de prelucrare a asfaltului – 4 zile.
81. Asfaltobetonist – preparator ce efectuează curățirea cazanelor de topit bitum – 7 zile.
82. Vălțuitor amestec de cauciuc, ce efectuează vâlțuirea cauciucului la reparația anvelopelor și confecționarea articolelor tehnice din cauciuc – 4 zile.
83. Conducător auto, ce efectuează cu autobuzul curse stabilite, inclusiv curse de comandă – 7 zile.

84. Conducător auto la automobilul de asistență medicală și sanitară – 4 zile.
85. Conducător auto de automobil, inclusiv și la automobile speciale (cu excepția celui de stins incendiu) la mașinile de ridicat:
 - a) de la 1,5 pînă la 3 tone – 4 zile;
 - b) peste 3 tone – 7 zile.
86. Conducător auto la taxi în orașele de subordonare republicană, regională și pe traseele interurbane.
87. Vulcanizator, ce lucrează permanent la presele de vulcanizare la cald la reparația autovehiculelor și articolelor din cauciuc – 4 zile.
88. Operator la stații de alimentare, ocupat permanent de alimentarea autovehiculelor, magaziner, ocupat permanent la lucrări cu combustibil și lubrifianti.
89. Mașinist rulom autopropulsat cu valțuri netede, precum și la pneu pneumatic, mașinist la mașini de turnat beton asfaltic, ocupați la construirea drumurilor (șoselelor) cu îmbrăcăminte caldă – 4 zile.
90. Mașinist la instalații mobile de topit și muncitor auxiliar, ce efectuează manual tăierea, aducerea (cărarea) și încărcarea bitumului în cazanele de fiert – 4 zile.
91. Mașinist distribuitor de ciment gravitațional remarcat (la îndeplinirea lucrărilor rutiere) – 4 zile.
92. Mașinist la mașini de spălat ce efectuează spălarea detaliilor de automobil, ansamblurilor, îmbîcsite cu benzină de etil – 4 zile.
93. Lipitor și cositorar metodă caldă ce efectuează lipirea cu plumb și cu aliajele acestuia – 7 zile.
94. Conducător auto, ocupat cu ducerea automobilelor, lăcătuș la reparația automobilelor și muncitori de alte profesii, care lucrează permanent în turele de noapte la deservirea tehnică, reparația și controlul tehnic al unităților de transport auto – 4 zile.
95. Lăcătuș la reparația automobilelor, ce efectuează la întreprinderile auto reparația motoarelor la automobile, ce funcționează:
 - a) cu gaz – 4 zile;
 - b) cu benzină de etil – 7 zile.
96. Garderobierul, care păstrează salopetele, murdărite de benzină de etil și îngrijitorul de încăperi de producție, ce efectuează curățenie în încăperile, poluate cu benzină de etil – 4 zile.

Deservirea funeraliilor

97. Muncitorii, ocupați cu parafinarea florilor artificiale – 4 zile.

Lucrări de construcții – montaj și de reparații și construcții.

98. Asfaltobetonist – preparator, ce efectuează prepararea asfaltului și betonului:
 - a) lucrări în încăperi închise – 7 zile;
 - b) lucrări în exterior – 4 zile.
99. Asfaltobetonist, ce efectuează turnarea îmbrăcămintei asfaltice și transportarea masei asfaltice – 4 zile.
100. Sondor găuri de foraj:
 - a) la perforarea uscată pneumatică la excavarea cuarțului și cuarțitului – 7 zile.
 - b) la perforarea pneumatică în restul rocilor – 4 zile
101. Hidromonitoris, muncitor al hărții colmatare hidraulică, săpător și dulgher, ocupați la lucrările hidromecanizate, muncitor la front de muncă în abataj la terenuri umede – 7 zile.
102. Stingător var, ocupat permanent de stingerea varului în încăperi închise – 7 zile.
103. Izolator – pelicular – 4 zile.

104. Izolator izolare termică, izolator hidroizolare, constructor de acoperișuri din material în suluri și material în bucăți, care efectuează lucrări:
 - a) cu aplicarea pîslei de sticlă, vatei de sticlă, fibrei de sticlă, vatei de zgură- 7 zile;
 - b) de izolare a suprafețelor calde (cazanelor, conductelor) în încăperi – 7 zile;
 - c) de izolare a suprafețelor reci cu prepararea și aplicarea compozițiilor calde de mastic din materiale de bachelită, clorvinil și bituminos – 4 zile.
105. Mașinist la autogudronator, mașinist la instalații mobile de topit bitum, mașinist la malaxor pentru beton asfaltic mobil, mașinist la mașini de turnat beton asfaltic – 4 zile.
106. Mașinist la autocompressoare, montate pe șasiurile automobilelor îndeplinind concomitent obligațiunile conducătorului auto de autovehicul:
 - a) la autovehicule cu capacitatea de încărcare de 1,5 tone – 4 zile;
 - b) la autovehicule cu capacitatea de încărcare de peste 3 tone – 7 zile.
107. Mașinist la automacarale, ce îndeplinește concomitent obligațiunile conducătorului auto de autovehicul.
 - a) la autovehiculele cu capacitatea de încărcare de la 1,5 tone – 4 zile;
 - b) la autovehicule cu capacitatea de încărcare de peste 3 tone – 7 zile
108. Mașinist la macarale (macaragiu), ce efectuează conducerea macaralelor – turn, macaralelor autopropulsate, macaralelor – turn fixe, macaralelor funiculare pe cabluri și macaralelor – portal și cu braț, macaralelor cu motoare cu ardere internă (autopropulsate, feroviare, pe șenile, cu 7 roți pneumatice, plutitoare - 4 zile.
109. Mașinist la melaxorul pentru beton mobil, mașinist la melaxor pentru mortar mobil, motorist la instalații de amestecat beton, concasorist, care efectuează lucrări în încăperi – 4 zile.
110. Mașinist la instalații perforare și forare orizontală a terenului, care efectuează lucrări în condiții de subterană – 4 zile.
111. Mașinist la excavatoare, care lucrează la excavatorul:
 - a) cu motor cu ardere internă – 7 zile
 - b) cu motor electric – 4 zile.
112. Montator, construcții din oțel și beton armat, ce efectuează lucrări la înălțimi mari, inclusiv montarea construcțiilor din beton, montor utilaje de ridicat și transportat cu funcționare continuă, electrician – montator rețele și echipament electric, care efectuează montare și demontarea macaralelor - 4 zile.
113. Placator – lustritor, cioplitor în piatră, care efectuează prelucrarea granitului, marmurei și altor materiale de construcție din piatră, prin metodă uscată și lustruirea manuală a pietrei – 7 zile.
114. Parchetar, placator cu plăci, placator cu materiale sintetice, care efectuează așezarea parchetului, plăcilor și linoleumului pe dușumea cu masticuri calde și bitum, precum și cu masticuri cu clei de cauciuc, spirt etilic, benzină și alte substanțe toxice – 7 zile.
115. Muncitori care efectuează lucrări cu pistol de montaj – construcție în încăperi – 4 zile.
116. Muncitorii care lucrează permanent cu instrumente pneumatice, electrice și de percuție – 4 zile.
117. Artificier - 4 zile.
118. Dozator componente ale amestecurilor de beton.
119. Mașinist la mașini de curățat țevi, mașinist la mașina de izolare a conductelor de gaze și petrol – 4 zile.
120. Mașinist la mașină de forat cu macara autopropulsată, mașinist ciocan cu motor diesel fără instalația sonetă și mașinist vibrosonetă în baza excavatorului, automacaralei și tractorului, mașinist rulom compactor autopropulsat cu roți netede, mașinist autogreder, mașinist screper – 4 zile.
121. Mașinist la mașini de așezat țevi – 4 zile.
122. Sablator, care efectuează:

- a) lucrări în încăperi sau capacități prin metoda uscată – 7 zile;
 - b) lucrări în locuri deschise – 7 zile.
123. Sobar și pietrar, care efectuează căptușirea și reparația focarelor, cuptoarelor industriale și cazanelor la sectoarele de lucrări la cald – 7 zile.
124. Căptușitor (autiacidist) - 4 zile.
125. Mașinist la screper – 4 zile.

Prelucrarea metalelor Producția de turnătorie

126. Dezbătător de forme:
- a) la dezbaterea automată când pupitrul de comandă este înlăturat sau izolat de grătar – 4 zile;
 - b) la celelalte lucrări – 7 zile.
127. Hidrosablator, hidrocurățitor utilaje – 4 zile.
128. Fierbător forme – 7 zile.
129. Încărcător cuvă de cuptor și cubilou:
- a) manual – 7 zile;
 - b) prin metodă mecanizată – 4 zile.
130. Încărcător metal – 7 zile.
131. Agricultor – 4 zile
132. Confectioner carcase, care efectuează confectionarea și reparația carcaselor metalice – 4 zile.
133. Turnător la mașinile de turnat sub presiune – 7 zile.
134. Marcator, care efectuează marcarea pieselor turnate la sectoarele de dezbatere și de tăiere – 4 zile.
135. Modelor modele fuzibile, formator modele fuzibile, care efectuează lucrări :
- a) la pregătirea nisipului și soluției pentru acoperire – 4 zile;
 - b) la pregătirea mesei model – 4 zile;
 - c) la pregătirea modelelor – 4 zile;
 - d) la vopsirea și presărarea modelelor – 4 zile;
 - e) la topirea mesei model – 4 zile;
 - f) la completarea modelelor de piese turnate exact după modelele fuzibile – 4 zile.
136. Modelor modele din lemn, modelor modele din metal, care efectuează permanent reparația modelelor și șabloanelor la sectoarele de modelat și de turnare – 4 zile.
137. Reglor mașini de format și de miezuit – 4 zile.
138. Reglor mașini de turnat – 7 zile.
139. Debavurator – 7 zile.
140. Topitor metale și aliaje – 7 zile.
141. Muncitorii ocupați la sectoarele de pregătire a terenului ale secțiilor de turnătorie – 4 zile.
142. Muncitorii încadrați direct în secțiile (sectoarele) de turnătorie și de dezbatere a pieselor turnate (cu excepția muncitorilor enumerați) – 4 zile.
143. Distribuitor sarcini, ocupat permanent la sectoarele de topire, turnare, formare, de tijă și tăiere ale secțiilor de turnătorie – 4 zile.
144. Asamblor forme:
- a) la transbordarea sarcinii în ramele de normare la turnare – 7 zile.
 - b) la celelalte tipuri de muncă, inclusiv îmbinarea și desprinderea ramelor de normare la transportator – 4 zile.
145. Lăcătuș-reparator, ce efectuează reglarea și reparația cochilelor la cald – 7 zile.
146. Miezuitor la formare manuală – 4 zile.
147. Fixator la sectoarele de tăiere a secțiilor de turnătorie – 4 zile.

- 148. Uscător tije, forme, materialelor de formare – 4 zile.
- 149. Termist la recoacerea pieselor turnate – 4 zile.
- 150. Îngrijitor încăperi de producție la sectoarele de lucrări la cald – 4 zile.
- 151. Formator formare mecanică – 4 zile;
Formator formare manuală – 4 zile.
- 152. Curățitor metal, piese turnate, articole și detalii, care efectuează curățarea la tamburul de curățare a suprafeței pieselor – 4 zile.
- 153. Pregătitor, care efectuează lucrări în încăperi închise la sectoarele de lucrări la cald – 4 zile.

Conducători și specialiști

- 154. Maistru și inginer de tură la sectoarele de topire, turnare și tăiere – 7 zile.
- 155. Maistru și inginer de tură în secția de turnătorie și la alte sectoare (exceptând secțiile de modelie – 4 zile.

Lucrări forjare – presare Muncitori

- 156. Forjor la ciocan și presă – 7 zile.
- 157. Forjor – ștanțator – 7 zile.
- 158. Fierar la forjarea manuală – 7 zile.
- 159. Electromontor la repararea utilajului electric la sectoarele de lucrări la cald – 7 zile.

Conducători și specialiști

- 160. Maistru și maistru de tură a secției forjare la sectoarele de lucrări la cald – 4 zile.
- 161. Termist, care efectuează lucrări:
 - a) la băou de plumb și de cian – 7 zile
 - b) la băile de clor – bariu și de silitră – 7 zile.
 - c) la toate celelalte tipuri de prelucrări termice – 4 zile
- 162. Termist la instalații cu CȚI – 4 zile;
Termist la cuptoare – 4 zile.
- 163. Îngrijitor încăperi de producție la sectoarele de lucrări la cald – 4 zile.

Secțiile de acoperire a metalelor și de emailare

- 164. Morar producție email, care efectuează pregătirea masei de email din cuva de cuptor – 7 zile.
- 165. Metalizator, care efectuează:
 - a) lucrări cu aramă și aliajele ei, cu plumb, zinc și pietre – 7 zile.
 - b) la celelalte lucrări – 7 zile.
- 166. Emailator, care efectuează aplicare a emailului rece – 4 zile.

Conducători și specialiști

- 167. Maistru în secția și sectorul de emailare, care efectuează pregătirea emailului și prăjirea detaliilor (articolelor) emailate – 7 zile.

Producția de materiale de construcție Producția de bitum asfaltic

168. Aparatist la oxidarea bitumului – 4 zile.
169. Fierbător masă asfaltică, ocupat:
 - a) la lucrări în exterior – 4 zile.
170. Fochist la cuptoare tehnologice, care lucrează la cuptoarele:
 - b) cu combustibil lichid și cu gaze – 4 zile.
171. Lăcătuș-reparator, care efectuează repararea utilajului tehnologic în secțiunile de fierbere a bitumului – 4 zile.

Producția articolelor din beton armat, beton și construcții

172. Dozator componente ale amestecurilor de beton – 4 zile.
173. Mașinist la macarale (macaragiu), care lucrează la podul rulant în încăperea – 4 zile.
174. Mașinist la agregate de format, care lucrează la combină de betoane, la mașina de format și la centrifugă – 4 zile.
175. Mașinist utilaje la liniile transportoarelor și la liniile cu fluă, care dirijează funcționarea mecanismelor distribuitorului de beton – 4 zile.
176. Motorist la instalații de amestecat beton, care efectuează lucrări în încăperi închise – 4 zile.
177. Operator la panoul de comandă a producției de beton armat, care lucrează la depozitele de ciment – 7 zile.
178. Operator la instalații de tratare termică a betonului, care efectuează lucrări în autoclave și camere – 4 zile.
179. Lăcătuș-reparator, care lucrează la utilajele tehnologice ale camerelor pentru aburire, grupurilor de malaxoare și la utilajul de descărcare și transportare a lianților 7 zile.
180. Transportorist, care efectuează lucrări:
 - a) la livrarea și descărcarea cimentului, tisei, zgurei – 7 zile;
 - b) la livrarea materialelor în praf inerte la lucrările din galeriile subterane și la livrarea materialelor în praf în buncărul de încălzire – 4 zile.
181. Fasonator piese și construcții din beton armat (betonist), care efectuează:
 - a) lucrări de betonare cu vibratoare manuale la mese vibrante, platforme vibratoare, instalații cu cusete – 4 zile.
182. Sudor rețele și carcase din armatură – 4 zile.
183. Electromontor la deservirea utilajului electric, electromontor la reparația utilajului electric, care deservesc utilajul electric al camerelor pentru aburire, grupurilor de malaxoare și utilajul de descărcare și transportare a lianților – 7 zile.

Lucrări de sudare

184. Făietor cu gaz, care efectuează lucrări:
 - a) în recipiente închise (cazane, rezervoare, secțiuni, spații tehnice) – 7 zile
 - b) în încăperi – 7 zile
 - c) în spații exterioare – 4 zile
185. Sudor cu gaze, care efectuează lucrări:
 - a) în încăperi – 7 zile
 - b) în spații exterioare – 4 zile
186. Electrodist – 4 zile
187. Electrosudor la sudare manuală, care efectuează lucrări:
 - a) în recipiente închise (cazane, rezervoare, secții, spații tehnice) – 7 zile.
 - b) cu oțel cu conținut ridicat de mangan și titan – 7 zile.

- c) de sudare a detaliilor plumbuite – 7 zile
- d) în încăperi – 7 zile
- e) în spații exterioare – 4 zile.

Profesiuni comune tuturor ramurilor economiei naționale

188. Acumulatorist, care efectuează reparația și încărcarea acumulatorilor:
- a) acide (de plumb) - 7 zile
 - b) alcaline - 4 zile
189. Scafandrier, cu experiența scafandrierului cu echipament simplu al serviciului salvare – 4 zile.
190. Hamal, care efectuează lucrări:
- a) de încărcare a cadavrelor de animale – 7 zile;
 - b) de încărcare în vraf a smoalei – 7 zile;
 - c) de încărcare – descărcare a încărcăturilor în praf și altor încărcături: aglomerat, ipsos, zgură, cenușă, var nestins, clorură de var, cocs, coesic, mărunțiș de cocs, ciment, carbon tehnic (funingine), cărbuni, sisturi combustibile, praf de inventar și de furnal, sineală, vată minerală, de sticlă, de zgură și articole din ea: grafit măcinat, în bucăți și în criblură, de-a valma; electrozi din cărbuni fără ambalaj, materiale refractare fără ambalaj; oase brute și măcinate de-a valma; sulfat, cretă, cvilți, lână nespălată, talc fără ambalaj, praf de tutun în grămezi sau în saci, minereu și concentratele lor, îngrășăminte minerale, sodă caustică și sodă calcinată, zgură de plumb, pastă și litargă, fecale, fenol, nămol ce elimină aburi și gaze, alcalii – 4 zile.
191. Încărcător extincatoare, care efectuează spălarea, reparația și încărcarea extincatoarelor cu rometan și acid carbonic și aplică la spălare diclorotan – 4 zile.
192. Mașinist, care efectuează înlăturarea zgurei și cenușei din focare și buncăre, din camerele de acumulare a cenușei și din cuptoare de uscat, din cazanele de abur și de apă caldă, centralele termice industriale și comunale:
- a) lucrări manuale – 7 zile;
 - b) lucrări mecanizate – 4 zile.
193. Samotar, care efectuează lucrări la cald la reparația focarelor cuptoarelor industriale și a cazanelor – 7 zile.
194. Curățitor cazane – 7 zile.
195. Zugrav, care efectuează lucrări de vopsire a construcțiilor de metal în secții la cald – 4 zile.
196. Dactilografă, care lucrează la mașina de scris – 4 zile.
197. Mașinist la autocompresor, care efectuează:
- a) la mașinile montate pe șasiul automobilului cu capacitatea de încărcare de peste 3 tone – 7 zile.
 - b) la mașinile montate pe șasiul automobilului cu capacitatea de încărcare de până la 3 tone – 3 zile.
198. Mașinist (fochist) la centrala termică, care deservește cazanele cu abur și cazanele de apă caldă, ce funcționează cu combustibil solid mineral și turbă:
- a) la încărcarea manuală – 7 zile;
 - b) la încărcarea mecanizată – 4 zile.
199. Mașinist (fochist) la centrala termică, care deservește cazanele de abur și de apă caldă, ce funcționează cu combustibil lichid și cu gaze – 4 zile.
200. Muncitorii, care efectuează deservirea, curățarea și reparația rețelei de canalizare industriale și dispozitiarului de captare – 7 zile.
201. Sticlografist (rotatorist) – 4 zile.

202. Agațător, care efectuează lucrări la sectoare la cald, la sectoarele de tăiere a secțiilor de turnătorie, în cuptoarele de sudare și la încărcarea materialului lemnos, îmbibat cu antiseptice – 4 zile.
203. Îngrijitor încăperi de serviciu, care efectuează curățenie în veceurile (publice) din exterior și în grupurile sanitare – 4 zile.
204. Curățitor metale, piese turnate, articole și detalii, care efectuează lucrări:
- a) cu nisip uscat și netezirea cu pila în încăperi închise – 7 zile;
 - b) de curățare a articolelor și șlefuirea metalului cu perii de oțel și din alamă prin metoda uscată – 4 zile.
205. Aparatist la epurarea apelor uzate, care efectuează neutralizarea apelor industriale – 7 zile.
206. Aparatist la tratarea chimică a apei, care efectuează:
- a) administrarea procesului de clorurare – 7 zile;
 - b) alte lucrări la tratarea chimică a apei – 4 zile.
207. Stingător de var, care efectuează stingerea varului în încăperi închise – 4 zile.
208. Hidrosablator, hidrocurățitor gravor, care efectuează lucrări de gravare:
- a) pe detaliile și articolele din metal – 7 zile.
 - b) pe detaliile și articolele din aliaje ce conțin plumb – 7 zile.
209. Dezinfecționist – 4 zile.
210. Fochist, care face focul în sobe cu lemne – 4 zile.
211. Cazangiu (arzător), care efectuează reparația cazanelor la cald – 7 zile.
212. Curățitor cazane – 7 zile.
213. Mașinist la automacarale, care efectuează lucrări:
- a) la mașinile montate pe șasiul automobilelor cu capacitatea de încărcare de peste 3 tone – 7 zile,
 - b) la mașinile montate pe șasiul automobilelor cu capacitatea de încărcare de până la 3 tone – 4 zile.
214. Mașinist la instalații de pompare, care deservește stațiile de pompare de alimentare cu apă și de canalizare, îngropate la adâncimea de peste 3 m – 4 zile.
215. Mașinist la excavatoare, care deservește excavatoarele, ce funcționează:
- a) cu motor electric – 4 zile;
 - b) cu motor de ardere internă și motor cu abur – 7 zile.
216. Reglor mașini de rectificat, care reglează mașinile de degroșare, de ascuțit și de retificat, care se efectuează lucrări prin metoda uscată – 4 zile.
217. Operator la mașini de copiat și multiplicat, electrofotograf, care lucrează cu aparatele electrografice, de reproducere, de tipul ERA-F și "XEROX" și ERA-1 – 4 zile.
218. Bucătarul, care lucrează permanent la mașina de gătit – 4 zile.
219. Muncitor la amenajare (la lucrările manuale de înlăturare a murdăriilor) – 7 zile.
220. Muncitorii, care efectuează degroșarea, lustruirea, ascuțirea și șlefuirea cu piatră abrazivă de polizor dură, cerc moale și pînză, cu aplicarea pe acestea a prafului abraziv prin metoda uscată – 7 zile.
- Aceleași lucrări în decursul zilei de muncă incomplete, dar nu mai puțin de 50 la sută din timpul de muncă – 4 zile.
221. Muncitorii, care efectuează lucrări:
- a) cu aplicarea a vatei de sticlă, fibrelor de sticlă, pîslei de sticlă, vatei de zgură – 7 zile.
 - b) de izolare a suprafețelor calde (cazanelor, conductelor) în încăperi închise – 7 zile.
 - c) de izolare a suprafețelor reci, de pregătire și aplicare a compoziției calde din materiale de clorvitil, bachelită și bitum în încăperi – 4 zile.
222. Muncitorii, care repară transportul utilizat la colectarea, transportarea gunoiului și murdăriilor – 4 zile.

223. Muncitorii, care lucrează permanent la mașinile de calcul, precum și operatorul la mașinile de calcul, angajat la un centru de calcul – 4 zile.
224. Lăcătuș, la aparatura de alimentare cu combustibil, care efectuează reparația aparaturii de alimentare cu combustibil direct la DGESSL – 7 zile.
225. Lăcătuș – reparator:
- a) care efectuează lucrări de reparație la cazanele abur și face de gardă la centralele termice ce funcționează cu combustibil solid mineral, lichid și cu gaze – 4 zile.
 - b) care efectuează lucrări de reparații la cazane la cald – 7 zile.
226. Depanator auto, care efectuează reparația autovidanșelor, mașinilor de salubritate, mașinilor de transportare a gunoiului și automobilelor, utilizate la transportarea cadavrelor – 4 zile.

Notă:

În conformitate cu Codul Muncii al Republicii Moldova , art. 121, compart. (1); Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 și hotărîrea Guvernului Republicii Moldova "Cu privire la concediile suplimentare " din 1 august 1994, nr.573, durata concretă a concediului suplimentar pentru condiții nocive de muncă este determinată, rezultînd din durata concediului, prevăzută de "Lista unităților de producție, secțiilor, profesiilor și funcțiilor" în condiții de muncă nocive, activitatea în cadrul căroră oferă dreptul la concediu suplimentar și la ziua de muncă redusă" cu recalcularea duratei în zile calendaristice.

Anexa nr. 5
la Convenția colectivă (nivel de ramură)
pentru anii 2017-2021

Salariile tarifare minime lunare (pe oră) pentru salariații tarificați conform rețelei tarifare de 6 categorii, care lucrează în baza Contractului individual de muncă în unitățile cu autogestiune, inclusiv și acelea care se folosesc de dotațiile bugetare (art.20, 21 Legea salarizării), indiferent de formele lor organizatorice-juridice și de proprietate, pe ramuri, care corespund activității de bază a întreprinderilor Gospodăriei Locativ - Comunale.

a) unitățile de producere și distribuire a energiei electrice și termice și a apei fierbinți

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categoriile de calificare					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Cuquantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2310	X	X	X	X	X
2.	Coeficientul tarifat fixat		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Salariul tarifar - pe lună - pe oră	lei	2310	2911	3673	4181	4782	5452
		lei	13,67	17,22	21,73	24,74	28,30	32,26

b) gospodăriei de alimentare cu apă și canalizare (aprovizionare cu apă, canalizare și epurare)

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categoriile de calificare					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Cuquantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2255	X	X	X	X	X
2.	Coeficientul tarifat fixat		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Salariul tarifar - pe lună - pe oră	lei	2255	2841	3585	4081	4668	5322
		lei	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49

c) de construcție, de construcție și montaj, de drumuri, reparații și construcții în sistemul Gospodăriei locativ-comunale

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categoriile de calificare					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Cuquantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2255	X	X	X	X	X
2.	Coeficientul tarifat fixat		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36

3.	Salariul tarifar								
	- pe lună	lei	2255	2841	3585	4081	4668	5322	
	- pe oră	lei	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49	

Adnotarea nr.1 La obiectele finanțate de către investitori (clienți) indicele de schimbare a salariului de bază este stabilit prin acordul reciproc al părților (client și contractor), în conformitate cu normele pentru determinarea costului obiectului de construcții.

d) Transportul urban electric de pasageri

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categorია de calificare						
			I	II	III	IV	V	VI	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Cuantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2255	X	X	X	X	X	X
2.	Coeficientul tarifat fixat		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36	
3.	Salariul tarifar								
	- pe lună	lei	2255	2841	3585	4081	4668	5322	
	- pe oră	lei	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49	

e) Unitățile din industria metalurgică (producerea articolelor din metal finite, producerea mașinilor și utilajului gospodăriei locativ-comunale)

SA „Uzina de utilaj termotehnic” or.Florești

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categorია de calificare						
			I	II	III	IV	V	VI	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Cuantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2210	X	X	X	X	X	X
2.	Coeficientul tarifat fixat		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36	
3.	Salariul tarifar								
	- pe lună	lei	2210	2785	3514	4000	4575	5216	
	- pe oră	lei	13,08	16,48	20,79	23,69	27,07	30,86	

f) transportul public și rutier

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categorია de calificare						
			I	II	III	IV	V	VI	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Cuantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2255	X	X	X	X	X	X
2.	Coeficientul tarifat fixat		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36	

3.	Salariul tarifar							
	- pe lună	lei	2255	2841	3585	4081	4668	5322
	- pe oră	lei	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49

κ) unitățile gospodăriei locativ-comunale (deservirea fondului locativ, asanarea și înlăturarea deșeurilor menajere, curățarea sanitară și alte servicii)

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categorია de calificare					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Cuquantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2156	X	X	X	X	X
2.	Coeficientul tarifat fixat		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Salariul tarifar							
	- pe lună	lei	2156	2717	3428	3902	4463	5088
	- pe oră	lei	12,76	16,08	20,28	23,09	26,41	30,11

Adnotarea nr.2 Salariul tarifar al categoriei I de salarizare corespunde cuquantumului minim al salariului pentru munca simplă necalificată, stabilit la nivel de ramuri, care corespund activității de bază a întreprinderilor gospodăriei locativ-comunale, fără luarea în calcul a coeficientului de complexitate pe ramură.

Salariul tarifar lunar (pe oră), salariile de funcție a ș oferilor li se stabilesc în modul indicat în anexa nr.5 a Hotărîrii Guvernului nr.743 din 11.01.a.2002.

Coeficienții de complexitate stabiliți în anexa nr.5 se referă la tipul de transport și sunt unice pentru toate ramurile economiei, dar coeficienții de complexitate pe ramură se aplică la stabilirea salariului tarifar pe ramură sau tipului lucrărilor executate.

Anexa nr.6
la Convenția colectivă (nivel de ramură) pentru anii 2017-2021

Salariile de funcție
al conducătorilor de unitate, al adjuncților conducătorilor de unitate, specialiștilor principali, conducătorilor de subdiviziuni și filiale,
specialiștilor și funcționarilor întreprinderilor, organizațiilor Gospodăriei locativ-comunale

N d / o		Diapa- zonul coefici- enților de multip- licitate	Lista ramurilor corespunzătoare activității de bază a întreprinderilor Gospodăriei locativ-comunale													
			Producerea și distribuirea energiei electrice și termice și a apei fierbinți		Gospodăria de alimentare cu apă și canalizare (aprovizionare cu apă, canalizare și epurare)		Întreprinderile de construcție, de construcție și montaj, de drumuri, reparații și construcții		Transportul electric urban		Industria metalurgică (producerea articolelor din metal finite și articolelor din metal)		Transportul public urban și rutier		Gospodăria locativ- comunală (fondul locativ, asanarea și înlăturarea deșeurilor menajere și alte servicii)	
			Tari- ful I cat. de califi- care lei	Diapa- zonul salarii- lor lei	Tarif I cat. de califica- re lei	Diapa- zonul salarii- lor lei	Tari- ful I cat. de califi- care lei	Diapa- zonul salarii- lor lei	Tari- ful I cat. de califi- care lei	Diapa- zonul salarii- lor lei	Tari- ful I cat. de califi- care lei	Diapa- zonul salarii- lor lei	Tari- ful I cat. de califi- care lei	Diapa- zonul salarii- lor lei	Tari- ful I cat. de califi- care lei	Diapa- zonul salarii- lor lei
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Funcționari administrati- vi (personalul	1,58- 2,00	2310	3650- 4620	2255	3563- 4510	2255	3563- 4510	2255	3563- 4510	2210	3492- 4420	2255	3563- 4510	2156	3406- 4312

	de serviciu)															
2	Specialiști cu studii medii speciale de categoria I	2,35- 3,00	2310	5429- 6930	2255	5299 – 6765	2255	5299- 6765	2255	5299- 6765	2210	5194 – 6630	2156	5067 - 6468	2156	5067 - 6468
	categoria II	2,15 - 2,70	2310	4967- 6237	2255	4848 - 6189	2255	4848 - 6189	2255	4848 – 6189	2210	4752 - 5967	2156	4635 - 5821	2156	4635 - 5821
	fără categorie	1,95 – 2,40	2310	4505– 5544	2255	4397 – 5412	2255	4397– 5412	2255	4397 - 5412	2210	4310 – 5304	2156	4203 – 5174	2156	4204- 5174
3	Specialiști cu studii superioare universitare: coordonatori	3,50- 4,50	2310	8085– 10395	2255	7893 – 10148	2255	7893– 10148	2255	7893 – 10148	2210	7735 – 9945	2255	7893- 10148	2156	7546- 9702
	categoria I	3,10 – 4,00	2310	7161 – 9240	2255	6991 – 9020	2255	6991 – 9020	2255	6991 - 9020	2210	6851 – 8840	2255	6991- 9020	2156	6684 - 8624
	categoria II	2,75 – 3,50	2310	6353 – 8085	2255	6201 – 7893	2255	6201– 7893	2255	6201 – 7893	2210	6078 – 7735	2255	6201- 7893	2156	5929 - 7546
	categoria III	2,55 – 3,20	2310	5891 – 7392	2255	5750 – 7216	2255	5750 – 7216	2255	5750- 7216	2210	5636– 7072	2255	5750- 7216	2156	5498- 6899
	fără categorie	2,40 – 3,00	2310	5544 – 6930	2255	5412 – 6765	2255	5412 – 6765	2255	5412- 6765	2210	5304 – 6630	2255	5412- 6765	2156	5174 - 6468
4	Conducători (manageri, șefi) de subdiviziuni															

	interioare (sectoare, birouri, secții, etc.), specialiști principali	4,00 – 6,00	2310	9240–13860	2255	9020 – 13530	2255	9020 – 13530	2255	9020–13530	2210	8840 - 13260	2156	8624 – 12936	2156	8624–12936
5	Specialiști șefi (care au în subdiviziune personal) directori de subdiviziuni și filiale, adjuncți ai conducătorilor de unitate	5,00 - 7,00	2310	11550-16170	2255	11275-15785	2255	11275-15785	2255	11275-15785	2210	11050-15470	2156	10780-15092	2156	10780-15092
6	Conducători de unitate	6,00 – 8,00	2310	13860-18480	2255	13530-18040	2255	13530-18040	2255	13530-18040	2210	13260-17680	2156	12936-17248	2156	12936-17248

Adnotarea nr.1.

1. Mărimea de bază a salariului minim, ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare, pentru salariații ramurilor gospodăriei locativ-comunale se stabilește prin intermediul negocierilor în contractul colectiv de muncă al întreprinderii și în mărime nu mai joasă decât cea stabilită prin Convenția Colectivă la nivel de ramură.
2. La întreprinderile cu un număr de angajați pînă la 50 persoane, la calcularea salariului de funcție lunar fixat, la cuantumul de bază al salariului tarifar al categoriei I de calificare la nivel de ramură, se aplică diapazonul coeficienților de divizibilitate, stabilite în Anexa nr.4 la Hotărîrea Guvernului nr.743 din 11.06.2002, însă nu mai puțin de limita lui cea mai joasă.

3. În funcție de complexitatea lucrărilor serviciilor prestate, în ramurile corespunzătoare ale gospodăriei locativ-comunale, salariile de funcție pentru salariații în cauză se stabilesc luându-se în calcul coeficientul ramural de complexitate conform pct.5.10 al Convenției Colective și se fixează în contractul individual și/sau colectiv de muncă al întreprinderii.

Anexa nr. 7
la Convenția colectivă (nivel de ramură)
pentru anii 2017-2021

Regulamentul cu privire la retribuirea muncii și indicii de bază de premiere a conducătorilor întreprinderilor după rezultatele activității economico-financiare

1. Salariile de funcție ale conducătorilor întreprinderilor prestatoare de servicii publice, care sunt raportate la sfera gospodăriei comunale, se calculează în raport multiplu la cuantumul de bază al salariului tarifar al categoriei I de calificare la nivel ramural, cu luarea în considerare a coeficientului de complexitate ramural, în funcție de numărul mediu scriptic al lucrătorilor întreprinderilor.

<i>Nr. d/o</i>	<i>Numărul mediu scriptic al lucrătorilor întreprinderilor (persoane)</i>	<i>până la 30</i>	<i>de la 31 până la 50</i>	<i>de la 51 până la 100</i>	<i>de la 101 până la 200</i>	<i>de la 201 până la 500</i>	<i>de la 501 și mai mult</i>
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Diapazonul coeficientului de divizibilitate la cuantumul de bază al salariului tarifar al categoriei I de calificare la nivel de ramură, în funcție de numărul mediu scriptic al lucrătorilor întreprinderilor	4,0	5,0	6,0	7,0	8,0	Se aplică coeficientul de rectificare la 8*

*) de la 501 lei până la 1000 lei -1,1; de la 1001 lei până la 1500 lei -1,2; de la 1501 lei până la 2000 lei – 1,25; de la 2001 lei și mai mult – 1,3. Coeficientul de rectificare se aplică față de salariul de funcție calculat, cu luarea în considerare a cuantumului de bază al salariului tarifar al categoriei I de calificare la nivel ramural și a coeficientului de divizibilitate maxim - 8.

2. Premiarea conducătorilor întreprinderilor prestatoare de servicii de aprovizionare cu apă și de canalizare potrivit rezultatelor lunare sau trimestriale ale activității economico-financiare a întreprinderilor se efectuează în corespundere cu Regulamentul, în conformitate cu indicii de bază.

INDICII PRINCIPALI

Îndeplinirea planului alimentării cu apă (respectarea regimului de pompare a apei în rețea)
- 30 %

Asigurarea îndeplinirii planului pe venit (micșorarea pierderilor) - 20 %

Respectarea calității apei potabile conform SUS - 20 %

Asigurarea calității epurării apelor uzate în corespundere cu indicii stabiliți stațiilor de epurare - 20 %

Neadmiterea majorării normei determinate a scurgerilor și pierderilor de apă nefacturate și consumurile tehnologice de apă (micșorarea) - 10 %

Adnotare:

1. Organul de conducere (fondatorul), care angajează conducătorul unității, are posibilitatea de a determina și alți indici legați de eficacitatea activității unității pentru premierea acestuia.

Anexa nr.8
la Convenția Colectivă (nivel de ramură)
pentru anii 2017-2021

REGULAMENTUL
cu privire la modul de stabilire și reexaminare
a mărimii de bază a salarizării muncii la întreprinderile
din gospodăria locativ-comunală

I. Dispoziții generale

1.1. Prezentul regulament reglementează modul de stabilire și reexaminare a mărimii de bază a salarizării muncii, luând în considerare indexarea lui în funcție de modificările stabilite de Biroul național de statistică a criteriilor și indicilor economici în activitatea de producție a unităților gospodăriei locativ-comunale.

1.2. La criteriile (indicii) de bază pentru stabilirea și reexaminarea mărimii de bază a salarizării muncii se raportează:

- a) venitul mediu disponibil al unei persoane pe perioada corespunzătoare (lună, trimestru);
- b) mărimea medie a minimumului de existență a unei persoane pe perioada corespunzătoare (lună, trimestru);
- c) mărimea medie a minimumului de existență a unei persoane în vârstă aptă de muncă (lună, trimestru);
- d) indicele prețurilor de consum (lunar);
- e) indicii economici ai activității de producție a întreprinderii. Criteriile ce se raportează la pct. a)-d) sunt calculate de Biroul național de statistică și sunt publicate pe site-ul: www.statistica.md sau în ediția Monitorului Oficial.

1.3. În calitate de mărime de bază a salarizării muncii salariaților întreprinderilor din gospodăria locativ-comunală la nivel de ramură se consideră mărimea minimă a salariului pentru munca simplă, necalificată tarifată conform categoriei I de calificare. Mărimea de bază stabilită a salarizării nu poate fi micșorată nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă.

1.4. Scopul stabilirii și reexaminării mărimii de bază a salarizării, ce corespunde mărimii minime a salariului în ramură și tarifar prin categoria I de calificare, reprezintă asigurarea protecției sociale a salariaților în ramurile întreprinderilor gospodăriei locativ-comunale, generată de creșterea indicelui prețurilor de consum și tarifelor la servicii și lichidarea carențelor artificiale în salarizarea muncii, admise fără luarea în calcul a dinamicii indicilor economici în activitatea întreprinderii.

1.5. Mărimea de bază concretă a salariului minim ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare, coeficienții ramurali de complexitate, coeficienții tarifari și coeficienții de divizibilitate de asemenea, salariile de funcție calculate și salariile tarifare lunare (pe oră) a specialiștilor, funcționarilor și muncitorilor, în funcție de calificarea lor, se stabilește în procesul de negocieri colective la nivel de ramură.

II. Condițiile stabilirii și reexaminării mărimii de bază a salarizării

- 2.1. Modul aplicat de stabilire și reexaminare a mărimii de bază a salarizării se recomandă să fie reflectat în Regulamentul cu privire la salarizare și normarea muncii al întreprinderii, care este act normativ local, aprobat de angajator de comun acord cu comitetul sindical sau este în calitate de anexă la contractul colectiv de muncă.
- 2.2. Reflectarea modului de stabilire și reexaminare a mărimii de bază a salarizării cu luarea în considerare a indexării lui, prevăzut în Regulamentul cu privire la salarizare și normarea muncii sau în calitate de anexă la contractul colectiv de muncă al întreprinderii, conferă procesului de stabilire și reexaminare a salariului obligativitate pentru administrație (angajator).
- 2.3. Angajatorii unităților gestionare sunt obligați să aplice mărimea de bază a salarizării, stabilite în Convenția Colectivă, drept mărime minimă a salariului pentru munca simplă necalificată, tarifată potrivit categoriei I de calificare.
- 2.4. În scopul majorării conținutului real al salariului lucrătorilor unităților gospodăriei locativ-comunale ce a scăzut în urma creșterii prețurilor la mărfurile de consum și tarifelor la servicii, de către angajatori se efectuează indexarea mărimii de bază a muncii (compensații, scumpirea prețurilor la mărfurile de consum și tarife) în corespundere cu art.133 al Codului muncii RM.
- 2.5. Moment al reexaminării ulterioare a nivelului salariului minim la întreprindere se consideră data emiterii de către conducătorul (angajator) unității a ordinului (dispoziției) cu privire la stabilirea unei noi mărimi de bază a salarizării, în corespundere cu legislația în vigoare, actele normative privind retribuirea muncii, acordul colectiv la nivel de ramură.
- 2.6. Decizia privind destinația mijloacelor necesare pentru compensarea scumpirii costului vieții în vederea modificării condițiilor de salarizare se aplică de angajator, de comun acord cu comitetul sindical.
Cheltuielile suplimentare, ce țin de stabilirea mărimii de bază a salarizării și reexaminării ei cu luarea în calcul a indexării în unități, se achită din contul mijloacelor proprii destinate salarizării.
- 2.7. Condițiile de salarizare, ce includ compensarea scumpirii costului vieții, orientate la sporirea salariului real, este rațional să fie aplicate de la începutul anului de gestiune. Acest fapt asigură nu numai mărimea completă a compensării pe care salariatul o va primi pe parcursul anului, însă va conferi procesului de indexare un caracter previzibil.

III. Modul de calculare a mărimii de bază a salariului minim

- 3.1. Mărimea concretă a mărimii de bază a salarizării, stabilită în ramură drept salariu minim pentru munca simplă necalificată al categoriei I de calificare, se calculează reieșind din corelația între venitul mediu lunar disponibil al unei persoane și mărimea medie a minimumului de existență a unei persoane și a unei persoane în vîrstă aptă de muncă. Datele concrete ale criteriilor indicate (indicilor) sunt publicate de Biroul Național de Statistică, pe site-ul respectiv: www.statistica.md și în alte mijloace de informare în masă republicane.

- 3.2. Unitățile la care mărimea de bază a salarizării, ce stabilește mărimea minimă a salarizării, este stabilită mai jos de nivelul ramural, în mod obligatoriu vor majora salariul minim ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare pînă la nivelul ramural indiferent de evoluția indicilor economici.
- 3.3. Unitățile la care mărimea salariului minim ce corespunde categoriei I de calificare depășește mărimea stabilită la nivel ramural, sporirea ulterioară a salariului minim se efectuează numai în funcție directă de creșterea volumului producerilor (lucrări, servicii) în prețuri comparabile față de perioada respectivă a anului precedent, cu condiția creșterii volumului producției realizate, lucrărilor, serviciilor prestate în prețurile în vigoare, prezenței beneficiului de la realizare și a rentabilității. Creșterea volumului de producție, lucrări și servicii prestate ale altor indici economici în prețuri comparabile se ia în considerare ca total crescînd de la începutul anului.
- 3.4. În cazurile de reducere a mărimii salariului, la întreprinderile ramurii gospodăriei locativ-comunale, în urma creșterii prețurilor la mărfurile de consum și tarifele la servicii, mărimea de bază a salariului, stabilită la întreprinderi, se indexează în cazul cînd indicele volumului de producție (lucrări, servicii) în prețuri comparabile depășește indicele prețurilor de consum, calculat prin totalul crescînd de la momentul stabilirii mărimii precedente a salariului minim. În cazul în care indicele prețurilor de consum depășește indicele volumului de producere, totodată fiind mai mare de 5%, întreprinderile majorează mărimea de bază a salariului minim, ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare în limitele pînă la mărimea medie a sporirii acestor doi indici.

Anexa nr. 9
la Convenția colectivă (nivel de ramură)
pentru anii 2017-2021

REGULAMENT

***cu privire la modul de stabilire și achitare a sporului pentru vechime în muncă
salariaților unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale***

1. Prezentul Regulament la nivel de ramură este elaborat în conformitate cu Legea RM nr.1402-XV din 24.10.2002 „Cu privire la serviciile publice ale gospodăriei locativ-comunale” și Hotărârea Guvernului RM nr.169 din 16.02.2008 „Cu privire la modul de calculare a stagiului de muncă pentru achitarea sporului pentru vechimea în muncă lucrătorilor întreprinderilor din ramurile gospodăriei locativ-comunale”.

2. Prezentul Regulament este elaborat în scopul creării condițiilor favorabile pentru micșorarea fluctuației cadrelor în domeniul gospodăriei locativ-comunale, păstrării și atragerii cadrelor noi pentru activitate în cadrul unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale, cointeresării lor în ridicarea calității serviciilor prestate de către unitățile respective, stabilește modul de calculare a stagiului de muncă, ce oferă dreptul salariaților unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale inclusiv și pentru cumularzi de a primi sporul pentru vechime în muncă și reglementează condițiile de calculare și plată a acestui spor.

Mărimea sporului pentru vechime în muncă

1. Sporul pentru vechime în muncă se acordă salariaților unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale în procente față de salariul tarifar (salariul de funcție) în următoarele mărimi:

<i>Vechimea în muncă</i>	<i>Mărimea sporului în % față de salariul tarifar (salariul de funcție)</i>
1	2
de la 1 la 2 ani	5
de la 2 la 5 ani	10
de la 5 la 10 ani	15
de la 10 la 15 ani	20
de la 15 la 20 ani	25
de la 20 mai mulți ani	30

2. Plata sporului pentru vechime în muncă salariaților unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale se efectuează lunar, odată cu plata salariului pentru luna calendaristică, din contul fondului de salarizare.
3. Dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă îl au toți salariații permanenți, care dispun de vechimea în muncă necesară.

Calcularea vechimii în muncă ce acordă dreptul la sporul pentru vechime în muncă

4. În vechimea în muncă ce acordă dreptul de a primi sporul lunar pentru vechime în muncă se include perioada de muncă în unitățile din domeniul gospodăriei locativ-comunale, indiferent de apartenența lor departamentală și forma organizatorico-juridică. Vechimea în muncă se determină din momentul atingerii vechimii în muncă ce acordă dreptul la sporul pentru vechime în muncă.
Sporul aferent vechimii în muncă se plătește cu începere de la data de întîi a lunii următoare celeia în care s-a atins vechimea în muncă prevăzută în tranșa respectivă.
5. În perioada de muncă ce acordă dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă se include, de asemenea următoarele perioade:
- a) serviciul militar activ, inclusiv pe bază de alternativă, dacă acestuia a precedat nemijlocit munca în unitățile din domeniul gospodăriei locativ-comunale, care acordă dreptul de a primi sporul lunar pentru vechime în muncă, iar după trecerea în rezervă s-a angajat în unitățile respective din domeniul gospodăriei locativ-comunale;
 - b) participarea la acțiunile militare pentru apărarea integrității și independenței Republicii Moldova a militarilor, rezerviștilor chemați la concentrare, a efectivelor de ostași și a corpului de comandă ale organelor afacerilor interne, a persoanelor civile detașate în interes de serviciu și a voluntarilor, care au participat la acțiunile militare din zona conflictului militar.
 - c) cursurile în instituțiile de reciclare a cadrelor, cu scoaterea din producție, dacă acestora a precedat nemijlocit munca, care acordă dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă și dacă după această perioadă a urmat lucrul la unitățile respective din domeniul gospodăriei locativ-comunale;
 - d) activitatea peste hotare prin delegare, dacă aceasta a fost precedată de activitatea în cadrul unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale și dacă după această muncă, s-a angajat la unitățile respective din domeniul gospodăriei locativ-comunale;
 - e) perioada de muncă în organele autorităților publice;
 - f) perioada de muncă în funcțiile electivă și perioada de muncă de pînă la 27 august 1991 în organele de conducere ale sindicatelor, controlului popular și ale altor organizații social-politice (la nivel raional, orășenesc și republican);
 - g) concediul plătit parțial și concediul suplimentar pentru îngrijirea copilului pînă la atingerea vârstei prevăzute de legislație;
 - h) serviciul militar activ al persoanelor din corpul ofițerilor, care au fost trecute în rezervă sau în retragere din cauza vârstei, bolii, reducerii statelor, dacă după aceasta a urmat munca la unitățile respective din domeniul gospodăriei locativ-comunale;
 - i) boala sau invaliditatea ce au durat mai mult de 6 luni și au condus la eliberarea din funcție, dacă salariatul, în termen de o lună, după acesta s-a întors la locul precedent de muncă sau s-a angajat la alt lucru, care acordă dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă.
- Vechimea în muncă, care acordă dreptul de a primi sporul lunar nu include:
perioada ispășirii pedepsei; perioada aflării sub arest administrativ.

Persoanele, care au ieșit la pensie pentru limita de vîrstă conform legislației în vigoare și concediate de la întreprindere, dar care s-au angajat la lucru în baza contractului individual de muncă pe termen primesc sporul lunar pentru vechimea în muncă cu luarea în considerare a vechimei în muncă totală în ramură.

Modul de calculare și plată a sporului pentru vechime în muncă

6. Sporul pentru vechime în muncă se determină, pentru fiecare salariat, în raport procentual față de salariul lui tarifar (salariul de funcție). În timpul interimatului sporul pentru vechime în muncă se calculează din salariul de funcție primit la lucrul de bază.
7. Plata sporului pentru vechime în muncă se efectuează pentru zilele efectiv lucrate în luna respectivă. Dacă salariatul o perioadă de timp nu a lucrat, dar, potrivit legislației în vigoare, i se menține salariul deplin sau parțial, plata sporului se efectuează proporțional timpului lucrat.
8. Sporul pentru vechime în muncă se ia în considerare la calcularea salariului mediu, care i se menține salariatului, deplin sau parțial, în toate cazurile când aceasta este prevăzută de legislația în vigoare, precum și la stabilirea pensiilor, indemnizațiilor și în alte cazuri similare.
9. În caz de concediere, sporul pentru vechime în muncă se plătește pentru zilele lucrate efectiv până în ziua concedierii.
10. În caz de deces, sporul pentru vechime în muncă cuvenit, dar rămas neplătit (din diferite motive) salariatului decedat, se plătește familiei lui.

Modul de stabilire a vechimii în muncă, care acordă dreptul de a primi sporul lunar

11. Vechimea în muncă, care acordă dreptul de a primi sporul lunar, se stabilește de către comisia respectivă în frunte cu conducătorul unității. În componența comisiei, aprobată de către conducătorul unității, se includ reprezentanții direcției cadre, secției economico-financiare, contabilității și comitetului sindical.
12. Drept documente pentru stabilirea vechimii în muncă pot servi carnetul de muncă, dosarul personal al salariatului, adevărurile semnate de către conducătorul și contabilșef al unității respective, adevărate prin ștampila cu Stema de Stat, unde în mod obligatoriu urmează a se face referințe la următoarele acte (ordinul, lista de plată a salariilor etc.), care confirmă vechimea în muncă, ce acordă dreptul de a primi sporul lunar.
Nu se permite confirmarea vechimii în muncă, care acordă dreptul de a primi sporul lunar, prin depozițiile martorilor.
13. Decizia comisiei privind stabilirea vechimii în muncă ce oferă dreptul de a primi sporul lunar, se perfectează prin proces-verbal. Extrasele din procesul-verbal al ședinței comisiei se întocmesc în trei exemplare, dintre care primul se transmite contabilității și servește drept bază pentru calcularea sporului, al doilea exemplar se alătură la dosarul personal al salariatului, cel de-al treilea exemplar – se înmânează salariatului respectiv, contra semnătură.
14. Reclamațiile asupra deciziei comisiei se examinează în termen de 10 zile de către comisie, cu participarea obligatorie a membrilor ierarhic superioare (în cazurile când acestea există) și reprezentantului sindicatului de ramură. Dacă reclamantul nu este satisfăcut de decizia luată de comisia menționată el este în drept să se adreseze în judecată.

Anexa nr.10
la Convenția Colectivă (nivel de ramură)
pentru anii 2017 –2021

LISTA

ramurală a lucrărilor de muncă (grele și nocive, deosebit de grele și deosebit de nocive pentru care se stabilesc suplimente la plată salariaților.

I. Unitatea de alimentare cu apă și canalizare

1. Lucrări în condiții de muncă grele și nocive

1. Lucrări de remediere și de reconstrucție la deservirea rețelelor de alimentare cu apă și canalizare și a instituțiilor.
2. Deservirea echipamentului electric la stațiile de canalizare; instalațiilor de alimentare cu apă, la adâncimea de peste 3 m.
3. Inspectarea și revizia tehnică a rețelelor de alimentare cu apă și canalizare și a instalațiilor acestora.
4. Deservirea instalațiilor de pregătire a soluțiilor indicate, necesare pentru curățirea și dezinfectarea apei potabile și apelor uzate.
5. Deservirea instalațiilor de pompare pentru pompare a apelor uzate la instalațiile de canalizare, precum și la instalațiile cu apă, la adâncimea de peste 3 m.
6. Deservirea instalațiilor de compresoare.
7. Administrarea procesului tehnologic la ozonizarea apei.
8. Deservirea utilajului aerotancurilor, biofiltrelor, platformelor de nămol, metan-tancurilor, decantoarelor, deznisipatoarelor, separatoarelor de grăsimi, gratarelor, terenurilor de irigație și de filtrare, instalațiilor de uscare a nămolului, de desfudratăre a nămolului, etivelor rotative, instalațiilor de clorurare.
9. Vopsirea cu nitrovopsele, nitrolacuri și lacuri, ce conțin benzol, toluen, spirt și alte substanțe chimice nocive la reparația instalațiilor de alimentare cu apă și canalizare, utilajului, mașinelor, mecanismelor.
10. Eliberarea manuală de la depozit a clorurii de var și a coagulantului.
11. Reparația construcțiilor de piatră a instalațiilor de alimentare cu apă, îngropate la adâncimea de peste 3 metri și instalațiilor de canalizare.
12. Spălarea manuală a salopetelor.
13. Evacuarea nămolului la instalațiile de canalizare.
14. Controlul la efectuarea lucrărilor prevăzute în prezentul capitol al listei.
15. Prelevarea probelor și efectuarea analizelor de laborator ale apelor uzate.
16. Izolarea conductelor și a porțiunilor fasonate cu bitum fierbinte, topirea bitumului.
17. Lucrări de sudare cu gaze, de tăiat cu gaz, de sudare electrică.
18. Lucrări de sudare a conductelor din viniplast.
19. Forjarea manuală a metalului fierbinte.
20. Lipirea cablurilor plumbuite și umplerea manșoanelor cu mastic bituminos.
21. Încărcarea bateriilor de acumulator (deservire).
22. Compactarea betonului cu vibrator manual.
23. Excavarea manuală a terenului, categoria III, precum și a terenurilor de toate categoriile cu scule pneumatice.
24. Lucrări de compactare a pământului și a patului de fundație din piatră spartă și pietriș.
25. Excavarea îmbrăcăminteii asfaltice și betonate cu ajutorul compresorului hidrocianului; tăierea îmbrăcăminteii asfaltice și betonate cu ajutorul mecanismelor.

26. Lucrări de umplere a manșoanelor și a mufelor tuburilor de fontă cu plumb prin aprinderea acestuia.
27. Efectuarea analizelor cu acizi, alcalii în vederea determinării calității apei.
28. Curățarea și clorurarea fântânilor cu izvoare locale.
29. Deservirea, reparația radiatoarelor (lipirea și spoirea).
30. Deservirea instalațiilor de preparare a acetilenei pentru efectuarea lucrărilor de sudare cu gaze.
31. Deservirea echipamentului de distribuire a materialelor de combustibil și lubrifiante.
32. Deservirea echipamentului de combustibil, taburilor și reductoarelor, injectoarelor și pompelor.
33. Deservirea cuptorului de forjă și a ciocanului hidraulic. Prelucrarea, forjarea, întinderea pieselor forjate la nicovală.
Notă: La deservirea echipamentului cu telecomandă nu se stabilește supliment de plată pentru condițiile de muncă.
34. Reparația și deservirea stațiilor de clorurare, instalațiilor de ozonizare și a depozitelor de clor.
35. Reparația și deservirea mijloacelor de măsurare, elementelor de control și de dirijare (instalațiilor automate și reguletoarelor, instalațiilor de protecție tehnologică, blocărilor și semnalizărilor) la stațiile de canalizare, instalațiile de alimentare cu apă la adâncimea de peste 3 m.
36. Efectuarea lucrărilor la mașinile de prelucrare a lemnului cu eliminarea substanțelor nocive.
37. Reparația și deservirea automobilelor și mecanismelor ce funcționează la rețelele și instalațiile de canalizare.
38. Reparația și deservirea calculatoarelor, salariații care lucrează în permanență la calculatoare.
39. Efectuarea lucrărilor la descărcarea coagulanților, lucrările de acoperire.

2. Lucrări în condiții deosebit de grele și deosebit de nocive.

1. Efectuarea lucrărilor la platformele de nămol, la stațiile de pompare a nămolului.
2. Reparația și deservirea rețelelor de canalizare și instalațiilor la adâncimea de peste 3 m.
3. Lucrările de sudare electrică și cu gaze la instalațiile de canalizare la adâncimea de peste 3 m.
Notă: Suplimentul de plată li se stabilește salariaților cu condiția că efectuarea lucrărilor în condiții de muncă nocive constituie 50% din timpul de muncă.
La îndeplinirea lucrărilor în condiții de muncă nocive neprevăzute pentru întreprinderile (instituțiile) cu anumit tip de activitate, suplimentul de plată se stabilește în corespundere cu volumul acestui tip de muncă, indicat în Lista altei întreprinderi (instituții).

II. Administrarea de producție a rețelelor termice și a centralelor termice

1. Lucrări în condiții de muncă grele și nocive

1. Prepararea și încărcarea manuală a reactivelor chimici, administrarea procesului de tratare și desalinare a apei pentru umplerea cazanelor, rețelelor termice, recuperarea filtrelor cu acizi, săruri, alcaine.
2. Deservirea mijloacelor de măsurare, elementelor sistemelor de control și de comandă (instalațiilor automate și reguletoarelor, instalațiilor de protecție tehnologică, blocărilor, semnalizării, etc. în secțiile (sectoarele centralelor termice, furnizării combustibilului).
3. Recepționarea și pomparea petrolului, produselor de petrol.
4. Comutarea în rețelele termice, controlul asupra echipamentului în funcțiune prin vizitarea secțiilor (sectoarelor) centralelor termice.

5. Înlăturarea zgurei din cazane, sedimentelor din canale prin metoda hidraulică de eliminare a cenușei.
6. Dirijarea podurilor rulante în secții (sectoare), la centralele termice, în depozitele închise.
7. Înzidirea cazanelor în stare fierbinte.
8. Curățarea suprafețelor exterioare ale utilajului, platformelor de lucru în secții (sectoare), la centralele termice.
9. Deservirea conductelor termice subterane și instalațiilor rețelelor termice, racordurilor termoficate.
10. Reparația conductelor termice și instalațiilor rețelelor termice.
11. Căptușirea cu termoizolație a cazanelor și conductelor termice în rețelele termice.
12. Deservirea instalațiilor boiler la rețele termice în secții (sectoare), la centralele termice.
13. Reparația dispozitivelor umplute cu mercur.
14. Lipirea racordurilor de cablu, manșoanelor de plumb de cablu și a membranelor, reparația comutatoarelor aeriene (de ulei), transformatoarelor de ulei.
15. Efectuarea lucrărilor de timichigerie la căptușirea cu termoizolație a cazanelor și conductelor termice.
16. Efectuarea lucrărilor de izolare a suprafețelor exterioare a cazanelor fierbinți cu izolație de azbest-delta și sticlă și cu materiale de bitum.
17. Efectuarea lucrărilor de refractare la reparația cuptoarelor de producție și a cazanelor în stare fierbinte.
18. Deservirea cazanelor de apă caldă și de aburi ce funcționează cu combustibil solid și lichid, efectuarea lucrărilor de îndepărtare a cenușei și zgurei.
19. Deservirea instalațiilor de compresoare ce funcționează cu amoniac.
Deservirea conductelor termice subterane și instituțiile rețelelor termice.
20. Deservirea utilajului la centralele termice, în secțiile de pregătire a prafului și la livrarea combustibilului.
21. Aducerea manuală a combustibilului pentru centralele termice și pregătirea acestuia pentru a fi aprins.
22. Lucrările de curățare a cazanelor de abur și de apă caldă.
23. Reparația utilajului centralelor termice și a secțiilor de pregătire a prafului, utilajului de livrare a combustibilului, mașinilor electrice, echipamentului protecției prin relee și automatizării la funcționarea în centralele termice, în secțiile de pregătire a prafului, la livrările de combustibil.
24. Reparația cazanelor de abur și de apă caldă în stare fierbinte.
25. Reparația conductelor termice subterane și instituțiilor rețelelor termice.
26. Controlul la efectuarea lucrărilor prevăzute în prezentul capitol.

2. Lucrări în condiții deosebit de grele și deosebit de nocive.

1. Curățarea cazanelor în stare fierbinte.
2. Deservirea și reparația redresoarelor cu mercur.

III. Unități industriale

1. Lucrări executate în condiții de muncă grave și nocive

1. Producția abrazivă: concasarea, măcinarea și uscarea materialelor; cernerea gramulelor șlefuite și a prafului abraziv; bachelizarea articolelor abrazive; vâltuirea masei la liantul de cauciuc la valțul laminat; vulcanizarea articolelor la liantul de cauciuc; pozarea granulelor șlefuite, pulberelor și micropulberelor tuturor tipurilor de materiale abrazive;

- sortarea bucăților de electrocoriudon și de carbură de bor; topirea electrocorindonului, monocoriudonului și carburii de bor; formarea articolelor abrazive la liantele de bachelită, de cauciuc și de magnezie; încărcarea articolelor abrazive și a materialului de lipit refractar în cuptoarele de prăgire periodice și descărcarea articolelor abrazive calcinate și a materialului de lipit refractar din cuptoarele de prăjire periodice; încărcarea vagonetelor în etuve și descărcarea lor din cuptoarele de uscat; încărcarea compoziției în zonele etuvei.
2. Topirea diferitor rășini, mastici, lacuri, seleniului, ce conțin substanțe chimice nocive; prepararea pastelor, emulsiilor, cleiurilor, lichidellor de stropit și unsoarelor (lubrifianților), ce conțin substanțe nocive, pentru lucrările de turnătorie; prepararea componentei de izolare sau masei pentru umplerea cablurilor și impregnarea manșoanelor de cablu cu aplicarea materialelor, ce conțin substanțe chimice nocive.
 3. Administrarea topirii în (cu excepția celei indicate în cap. II).
 4. Dirijarea procesului de laminare, dresarea și lustruirea metalului rece.
 5. Dirijarea procesului de turnare a fontei în mașina de turnat.
 6. Dirijarea procesului de spălare și uscarea a articolelor, vopsite manual cu nitrolacuri și vopsele de plumb; spălarea acoperirilor cu lac și cu vopsea de pe detalii și agregate cu ajutorul diferitor dizolvanți.
 7. Efectuarea lucrărilor de lipit și de spoire la confecționarea articolelor din foi metalice și țevi.
 8. Efectuarea lucrărilor de montaj.
 9. Lucrările de sudare cu gaze și de tăiere cu gaze (cu excepția celor indicate în cap. II).
 10. Acoperiri galvanice, fosfatarea, electrolustruirea articolelor (detaliilor) în căzi deschise; cauciucarea articolelor din metal.
 11. Îndoirea manuală a țevelor în secțiile cu cazane; îndoirea țevelor la mașinile cu greutatea semifabricatului de peste 50 kg.
 12. Îndoirea foilor din oțel, aliajelor de aluminiu de orice grosime și formă la prese mașini și valțuri de îndoit în stare rece (cu excepția celei indicate în cap. II).
 13. Laminarea la cald a burghiilor și bilelor la mașinile de laminat; laminarea metalelor neferoase și aliajelor la cald.
 14. Încărcarea compoziției în cuptoare.
 15. Ascuțirea sculelor cu discuri abrazive prin metoda uscată.
 16. Lucrări de pregătire a solului în secțiile de turnătorie.
 17. Confecționarea formelor la mașina de format; formarea manuală după modele și tipare în cutii sau în solul piesei turnate; formarea manuală sau la mașinile semiformă de miez-coajă; confecționarea manuală a formelor după modelele elaborate; turnarea sau formarea articolelor de radioceramică; formarea elementelor de seleniu (cu excepția celor specificate în cap. II).
 18. Confecționarea creuzitelor și pregătirea amestecului cu grafit.
 19. Confecționarea manuală a tijelor și la mașina de tige.
 20. Controlul temperaturii cu termocupluri mobili în secțiile de turnătorie.
 21. Turnarea metalului și aliajelor; turnarea la mașinile de turnat sub presiune; turnarea articolelor din aliaje de plumb.
 22. Turnarea detaliilor din metal plastic (cu excepția proceselor de automatizare); turnarea peliculei radioceramice, ceramice și metalice și articolelor (cu excepția proceselor automatizate).
 23. Turnarea și vărsarea manuală a petrolului, păcurii, acizilor, alcaliilor și altor substanțe nocive, precum și curățirea manuală a capacităților și ambalajelor de substanțele indicate.
 24. Deservirea și reparația dispozitivelor de acetilenă, generatoarelor de gaze.
 25. Deservirea transportoarelor în secțiile de turnătorie, laminare, de forjă – presare și termice la sectoarele lucrărilor la cald.

26. Deservirea cazanelor de apă caldă și de aburi, cuptoarelor tehnologice, ce funcționează cu combustibil solid și lichid.
27. Prelucrarea metalului prin așchiere la mașinile de prelucrare a metalului prin încălzirea articolelor cu plazma (prelucrarea mecanică cu plazma).
28. Vopsirea dispozitivelor, detaliilor și lăcuirea manuală cu aplicarea nitrovopselelor, lacurilor, ce conțin benzol, toluen, spirt și alte substanțe nocive, prin metoda afundării și cu pulverizatorul; vopsirea dispozitivelor și detaliilor cu vopsele fosforescente.
29. Pilirea pieselor profilate turnate și lustruirea în secțiunile de turnătorie cu aplicarea sculelor abrazive prin metoda uscată.
30. Recoacerea oțelului prețios (oțel-beton în colaci, bandă, sîrmă) în cutoare (cu excepția lucrărilor la procesele automatizate); prelucrarea termică a metalului în cuptoarele cu flacără și electrice cu funcționarea intermitentă și acțiune continuă (cu excepția lucrărilor la procesele automatizate).
31. Curățarea de zgură și cenușă a focarelor și a buncărelor în secțiunile de turnătorie, stațiile generatoarelor de gaze și a cazanelor de producție.
32. Curățarea metalului, pieselor turnate, articolelor și detaliilor la tobele rotitoare și de curățat.
33. Curățarea cicloanelor de desprăfuire, filtrelor și camerelor sistemelor de ventilație; curățarea coșurilor de fum, canalelor de fum și canalelor orizontale de fum ale cuptoarelor de încălzire; curățarea focarelor, canalelor de gaze și de fum ale cuptoarelor de producție, de călire, de topire, cuptoarelor de tratament termic și a instalațiilor camerelor de zugrav, canalelor ventilației de producție.
34. Lustruirea articolelor la discurile de pîslă, de pînză și la alte discuri, precum și la suprafața de șmirghel.
35. Aducerea manuală a combustibilului în secțiunile de turnătorie, la cazanele de producție și la stațiile generatoarelor de gaze.
36. Impregnarea, acoperirea manuală cu lac de bachelită și în căzi deschise.
37. Îndreptarea manuală și la mașini a metalului în stare caldă.
38. Presarea articolelor din materiale plastice prin metodă caldă; presarea și îndreptarea în producția metalurgiei neferoase; presarea pieselor din ceramică piezoceramică email vîtrificat și încercarea la presiune a secțiunilor condensatoarelor prin metoda caldă.
39. Lucrări la instalațiile.
40. Prelucrarea și pregătirea compoziției în secțiunile de turnătorie.
41. Separarea metalelor uzate la instalațiile cu sonetă de despicare și în alte instalații.
42. Tăierea, prelucrarea, șlefuirea, lustruirea cu discuri abrazive prin metoda caldă a pieselor metalice, abrazive, de azbociment, radioceramică, piezoceramică, mîlanit, din material plastic, precum și a discurilor selenice, electrocărbunilor și electroperiilor.
43. Tăierea metalului cu foarfecele și la presă în stare fierbinte.
44. Reparația și deservirea canalizării industriale; deservirea cuptoarelor de topire.
45. Reparația, reglarea și deservirea utilajului la sectoarele lucrărilor la cald; în secțiunile turnătorie, termice, forjă-presare, precum și în secțiunile laminare concasare-măcinare, de producere a acumulatelelor de plumb, în producerea elementelor galvanice și bateriilor, în producerea electrocărbunilor, reglarea echipamentului de sudură și a echipamentului de tăiat cu gaze.
46. Reparația și curățirea căzilor în secțiunile galvanice, capacităților chimice în producția de izolare și selenică.
47. Forfarea manuală și ștanțarea metalului fierbinte la ciocane, prese, mașinile de forfat (cu excepția celei indicate în capitolul II); ștanțarea la cald a elementelor de asamblare.
48. Asamblarea formelor în secțiunile de turnătorie.
49. Fixarea și coordonarea încărcăturilor la sectoarele lucrărilor la cald în secțiunile de turnătorie, forfare-presare, termice, precum și în secțiunile galvanice, de decapare,

- despicare, termoficare-sudare, concasare-macinare, abrazive și la sectoarele de sudare și tăiere cu gaze în secțiile de construcții de metal.
50. Uscarea tijelor, formelor, solului și nisipului în secțiile de turnătorie; uscarea pieselor, detaliilor vopsite și îmbibate cu materiale ce conțin benzil, toluen, plumb și alte substanțe chimice nocive.
 51. Prelucrarea termică în căzi, cuptoare, instalații, călirea și altă prelucrare termică (cu excepția celor indicate în capitolul II).
 52. Transportarea și stivuirea detaliilor (pieselor) în secțiile (sectoarele): turnătorie, laminare, despicare, forfare-presare, decapare, galvanică, de zugrav (unde zugravii sunt remunerați în conformitate cu pct.80 al prezentei Liste), precum și în secțiile de producere a acumulatorilor acide, condensatoarelor, electrocărbunilor, elementelor galvanice și bateriilor.
 53. Strângerea deșeurilor producției de turnătorie în secțiile de turnătorie (cu excepția celor indicate în capitolul II).
 54. Manipularea podului rulare la sectoarele de lucrări la cald; în secțiile de turnătorie, forfare-presare, termice, de despicare, decapare, termoficare-sudare, concasare-măcinare, abrazive și la sectoarele de sudare și tăiere cu gaze din secțiile construcții de metal.
 55. Căptășirea și reparația focarelor cuptoarelor de producție, cazanelor, cuptoarelor de topire și cupelor de turnat în stare caldă.
 56. Șlefuirea pieselor cu discuri abrazive prin metoda uscată.
 57. Sudarea electrică la mașinile automate, semiautomate, șlefuirea manuală (cu excepția celei indicate în capitolul II).

2. Lucrări în condiții de muncă deosebit de grele și deosebit de nocive

1. Turnarea metalului în forme, lingotiere și în cehile, turnarea detaliilor la mașina de turnat centrifugală.
2. Curățarea și netezirea detaliilor (pieselor) cu discuri de șmirghee prin metoda uscată în secțiile de turnătorie și de forjare-presare.
3. Confecționarea formelor la mașina de format în producția de masă în flux și în producția în serie mare.
4. Topirea metalelor neferoase și a aliajelor acestora; topirea feroaliajelor; topirea carbidului și coriudonului.
5. Sudarea electrică la mașinile automate, sudarea manuală, sudarea cu gaze, tăierea cu gaze, nituirea, tăierea construcțiilor navale, ștemuirea în recipiente închise și în secțiile navelor.
6. Controlul în timpul efectuării lucrărilor prevăzute în prezentul capitol al listei.

IV. Transportul auto

1. Lucrări corecte manuale la reparația caroseriilor și altor detalii ale automobilelor cu aplicarea discurilor abrazive și a echipamentului de sudare cu gaze.
2. Reparația automobilelor utilizate la transportarea murdăriilor, gunoierului în putrefacție și a cadavrelor.
3. Reparația echipamentului de combustibil ce funcționează cu benzină de etil și cu combustibil gazos.
4. Reparația automobilelor utilizate în industria materialelor de construcție, transportarea cimentului, varului și ale altor încărcături în formă de praf, precum și tratarea cu chimicale toxice a zonelor verzi.
5. Curățarea, spălarea manuală a materialului rulant, pieselor, detaliilor, nodurilor de nămol, rugină, arsuri, vopsele etc., prin metodă mecanică sau chimică, precum și cu aplicarea gazului, benzinei, acetonului, sodei caustice și altor solvenți.

6. Reparația, sortarea și încărcarea acumulatelelor acide și alcaline.
7. Vulcanizarea articolelor de cauciuc și tehnice prin metoda la cald.
8. Sudarea cu gaze și electrică, tăierea.
9. Forjarea manuală a metalului.
10. Vopsirea manuală și cu pulverizatorul a automobilelor cu nitrovopsele, nitrolacuri și lacuri, ce conțin substanțe chimice toxice.
11. Lucrări de lipit și de spoire.
12. Prelucrarea galvanică a detaliilor în căzi deschise.
13. Transportarea izotopilor radioactivi.
14. Lucrări de fierărie executate manual.

V. Transportul electric urban

1. Curățarea, spălarea și ștergerea manuală a materialului rulant de nămol, rugină, arsuri, vopsea veche etc., și prin metoda chimică, precum și cu aplicarea benzinei, gazului, acetonei, soluției de sodă caustică și altor substanțe chimice.
2. Reparația materialului rulant cu aplicarea discurilor abrazive și a echipamentului de sudare cu gaze.
3. Reparația și deservirea liniilor de înaltă tensiune cu peste 450 v, suspendate pe pilonii rețelei de contact.
4. Sudarea aluminotermică a detaliilor, construcțiilor și conductoarelor electrice.
5. Controlul în timpul efectuării lucrărilor prevăzute în prezentul capitol al listei.
6. Impregnarea cherestelei și pieselor de lemn cu autoseptice și nitrați.

VI. Lucrări de construcții și de reparații și construcții

1. Lucrări în condiții de muncă grele și nocive

1. Stingerea varului.
2. Lucrări de sudare cu gaze și de tăiere cu gaze (cu excepția celor indicate în capitolul II).
3. Pregătirea și amplasarea manuală în construcție și instalații a armaturii (plasei, carcasei etc.).
4. Izolarea suprafețelor cu fibră de sticlă, masticuri de zgură, calde, în bază asfaltică și bituminoasă, cu materiale de perclorvinil și din bachelită.
5. Nituirea cu aplicarea sculei pneumatice (cu excepția lucrărilor în recipiente închise).
6. Consolidarea construcțiilor și detaliilor cu aplicarea pistolului de montaj.
7. Lucrări de zugrăvire cu aplicarea lacurilor de asfalt, pentru sobe în încăperi închise, rezervoare, capacități, cu aplicarea nitrovopselelor și lacurilor, ce conțin benzol, toluen, spirturi complicate și alte substanțe chimice nocive, precum și pregătirea componentei acestor vopsele.
8. Aplicarea cu ajutorul pistoalelor și undițelor a acoperirilor de protecție ignifugă pe construcțiile de metal cu folosirea componentei ce conține vanilacetat, rășini, polifostat de amoniu, azbest și alte substanțe chimice nocive.
9. Aplicarea straturilor de protecție anticorosivă pe construcțiile de metal cu folosirea componentei chimice, ce conțin substanțe de epoxid, fenolformaldehidă, uree formaldehidă, perclorvinil și alte substanțe chimice nocive, precum și prepararea componentei pentru aceste straturi.
10. Aplicarea manuală pe suprafețe a mortarului pentru tencuială, netezirea manuală a suprafețelor.
11. Lucrări de finisare cu aplicarea masei de xilolit, rășinilor de polivinilclorid, polivinilacetat, fenolformaldehidă, epoxid și alte rășini sintetice, precum și a masticurilor pe bază asfaltică și bituminoasă.

12. Prelucrarea manuală a pietrei naturale și cu folosirea instrumentului mecanizat, plasarea manuală cu piatră naturală a suprafețelor.
13. Curățarea suprafețelor cu ajutorul aparatului de sablare (cu excepția lucrărilor executate în încăperi sau capacități).
14. Prelucrarea șlefuirea și lustruirea materialelor de construcție prin metodă uscată.
15. Prelucrarea lemnului și pîslei cu antiseptice și materiale de protecție ingnifuge, precum și prepararea lor.
16. Deservirea instalațiilor de compresoare (compresoarelor) de amoniac, clor, osetilenă.
17. Deservirea mașinilor de curățare și de compactare a pietrilor.
18. Lipirea cu plumb pe plumb.
19. Prepararea amestecurilor, masticurilor, soluțiilor, emulsiilor, ce conțin asfalt, bitum și rășini sintetice.
20. Perforarea manuală și cu scule cu acționare mecanică a găurilor (nișelor, rigolelor) în construcțiile de piatră, ruperea manuală a construcțiilor de piatră pe mortar de ciment și mixt.
21. Perforarea găurilor (rigolelor, nișelor etc.) în construcțiile de beton și de fier, tăierea capurilor (a piloții din beton armat, ruperea construcțiilor din beton și din beton armat cu aplicarea sculei cu acțiune mecanică, șpițuirea manuală a suprafețelor din beton sau cu sculă pneumatică.
22. Excavarea manuală a terenului la intrarea în puțurile de apă potabilă captare de apă, de coborîre și de scudaj la adîncimea de peste 5-10 m, la galeriile cu lungimea de pînă la 20 m, precum și excavarea terenului cu cuțitul a puțului de coborîre și la pozarea puțului.
23. Săparea terenului, categoria III și demontarea îmbrăcăminte rutiere cu ajutorul răngilor și tîrnăcoapelor, precum și a terenurilor de toate categoriile cu folosirea sculei pneumatice (cu excepția lucrărilor indicate în pct.22).
24. Excavarea manuală a terenului curgător.
25. Lucrări după harta aluviunii construcțiilor terasiere prin metoda hidromecanizată (cu excepția mașiniștilor la mașinile de construcție).
26. Sudarea cablurilor plumbuite și umplerea cu plumb a manșoanelor de cablu.
27. Torcretarea suprafețelor (cu excepția torcretării în recipientele închise).
28. Așezarea pardoselei turnate de pachet, din linoleum pe masticuri și bitum cald, clei de cauciuc și masticuri, compuse din rășini sintetice și dezinfectanți chimici.
29. Turnarea masei din beton asfaltic și acoperirea suprafețelor cu bitum cald, precum și pregătirea masei asfaltice calde și masticului bituminos.
30. Turnarea manuală a betonului în construcții compactarea betonului cu vibratorul manual.
31. Structura pardoselei din materiale de polivinilclorid și polivinilacetat.
32. Compactarea terenurilor și straturilor din pietriș și din piatră spartă.
33. Căptușirea și zidirea cuptoarelor de producție, cazanelor, țevilor și altor agregate cu aplicarea materialelor refractare și rezistente la acizi.
34. Sudarea electrică la mașinile automate, semiautomate, manuală (cu excepția celei indicate în capitolul II.).
35. Forarea găurilor de foraj cu aparate cu acționare mecanică.
36. Vulcanizarea la reparația bonzii aciculare.
37. Lucrări la mecanismele utilizate cu încălzitoare și dispozitive de frezat pentru reparația îmbrăcăminte rutiere.
38. Forarea găurilor de foraj cu aparate de acționare mecanică.
39. Vulcanizarea la reparații benzii aciculare.
40. Descărcarea vagoanelor cu ciment neambalat.
41. Confecționarea betonului armat prefabricat și a articolelor din beton.

2.Lucrări în condiții deosebit de grele și deosebit de nocive

1. Nituirea în recipiente închise (cazane, rezervoare secțiuni).
2. Aplicarea cu pistolul a unui strat ignifug pe construcțiile din metal prin folosirea componentei ce conține antopirene.
3. Curățarea suprafețelor cu ajutorul aparatelor de sablare în încăperi și capacități.
4. Perforarea manuală a găurilor în lacurile greu accesibile (rigole, nișe etc.) în construcțiile din beton și din beton armat, ruperea manuală a construcțiilor din beton și din beton armat.
5. Excavarea terenului la intrarea în puțurile de apă potabilă, captare de apă, de coborîre și de sondaj cu adîncimea de peste 10 m și la sectoarele galeriilor, aflate la distanța de 20 m de la gură (orificiu) sau puț.
6. Excavarea manuală în locurile greu accesibile a terenului, categoria IX, terenului înghețat de toate categoriile cu aplicarea panelor ciocanului.
7. Reparația și montarea redresoarelor cu mercur cu aplicarea mercurului deschis.
8. Torcretarea suprafețelor în recipiente închise.
9. Sudarea electrică la mașinile automate, semiautomate, sudarea manuală, sudarea cu gaze, sudarea cu gaz în recipiente închise (cazane, rezervoare, secțiuni etc.).

Anexa nr.11
la Convenția colectivă (nivel de ramură)
pentru anii 2017-2021

REGULAMENTUL
cu privire la condițiile de retribuire a muncii salariaților sindicali al
unităților ramurii gospodăriei locativ-comunale

1. Prezentele condiții de retribuire a muncii se introduc în scopul asigurării unei dependențe directe a salariului salariaților sindicali de salariu membrilor de sindicat, precum și în scopul creării unor condiții de antrenare în muncă în organele sindicatului a cadrelor de înaltă calificare.

2. Salariile de funcție ale președinților comitetelor sindicale eliberați din activitatea de bază se stabilesc prin negocierea: administrația – comitetul sindical și în corespundere cu Legile Republicii Moldova în vigoare:

- "Legea despre sindicate" nr.1129-XIV din 07.07.2000;
- Codul muncii al Republicii Moldova (Legea RM nr. 154-XV din 28 martie a.2003);
- Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.671 din 28.05.2002 "Privind contractul colectiv de muncă" (nivel național) pe anul 2001 și Acordul adițional la Contractul colectiv de muncă (nivel național), nr. 367 din 27 martie a.2003.

3. Cuantumul minim garantat al salariului conducătorului organelor sindicale primare cu contractul individual suspendat nu poate fi mai mic decât salariul lunar mediu pentru perioada de gestionare pe unitate multiplicat la coeficientul în creștere în dependență de numărul membrilor de sindicat.

Cuantumul salariului conducătorului organului sindical cu contractul individual suspendat se stabilește, ținându-se cont de coeficientul în creștere în dependență de numărul membrilor de sindicat, conform tabelului:

Salariul minim (garantat)	Coeficienți de majorare					
	pînă la 300 membri de sindicat	de la 300 pînă la 500 membri de sindicat	de la 500 pînă la 800 membri de sindicat	de la 800 pînă la 1000 membri de sindicat	de la 1000 pînă la 2000 membri de sindicat	Mai mult de 2000 membri de sindicat
1	2	3	4	5	6.	7.
Salariul mediu lunar pe unitate	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0	2,1

4. Reexaminarea salariului de bază se efectuează anual în temeiul dării de seamă statistice nr.1-T (muncă) pe unitate.

5. Salarizarea președintelui comitetului sindical, eliberat de la activitatea de bază, se efectuează din contul mijloacelor unității, iar mărimea concretă a salariului de funcție se stabilește prin negocieri, care trebuie să fie nu mai mic decât cel minim (salariu de funcție garantat), luîndu-se în considerare coeficienții sporii și se menționează în contractul colectiv de muncă.

ПЕРЕВОД**РАЗДЕЛ I**
Общие положения

1.1. Настоящее коллективное соглашение (на отраслевом уровне) заключено между работниками и работодателями предприятий жилищно-коммунального хозяйства в лице их полномочных представителей (сторон):

- от работодателей: Патронатной ассоциацией публичных услуг РМ, действующей на основании Закона РМ «О патронатах», № 976-XIV от 11.05.2000г.
- от работников: Советом Федерации профсоюзов „Sindindcomservice”, действующим на основании Закона РМ «О профессиональных союзах», №1129-XIV от 7 июля 2000г.

в целях сотрудничества в области обеспечения правовых гарантий на труд и социально-экономическую защиту интересов членов профсоюза и предприятий жилищно-коммунального хозяйства, независимо от их организационно-правовой формы и вида собственности.

Под предприятием понимается юридическое лицо, осуществляющее свою деятельность в жилищно-коммунальном хозяйстве, оказывающее публичные услуги в соответствии с законом «О публичных службах коммунального хозяйства» №1402-XV от 24 октября 2002 года.

1.2. Коллективное соглашение на 2017-2021 годы (на отраслевом уровне) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом (Закон Республики Молдова №154-XV от 28 марта 2003г.), коллективными соглашениями (национальный уровень) «Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях на основе индивидуальных трудовых договоров» №1 от 3 февраля 2004 года и «Рабочее время и время отдыха» №2 от 9 июля 2004 года и другими действующими нормативными актами с изменениями и дополнениями.

1.3. Настоящее коллективное соглашение на отраслевом уровне, является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателями жилищно-коммунального хозяйства, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, а также определяющим права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

1.4. Главная цель коллективного соглашения – это достижение в процессе социального диалога между сторонами повышения уровня жизни работников и членов их семей посредством регулирования заработной платы с учетом роста цен и уровня прожиточного минимума, обеспечение занятости, социальной справедливости, как основы для создания надежных предпосылок стабильной работы коллективов предприятий, учреждений, организаций жилищно-коммунального хозяйства, обеспечения работникам достойного труда.

1.5. Действие настоящего коллективного соглашения распространяется на работников-членов профсоюза и работодателей, уполномочивших своих представителей (Совет Федерации профсоюзов и Патронатная ассоциация соответственно) на участие в коллективных переговорах, разработку и заключения коллективного соглашения от их имени, на соответствующие органы публичной власти в пределах взятых обяза-

тельств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

1.6. Работодатель, вступивший в Патронатную ассоциацию публичных услуг в период действия отраслевого коллективного соглашения, обязан выполнять положения данного соглашения.

1.7. Прекращение членства в Патронате не освобождает работодателя от выполнения условий отраслевого коллективного соглашения, заключенного в период его членства в Патронате.

1.8. Коллективное соглашение обеспечивает защиту прав и интересов работников-, членов профсоюза предприятий, учреждений, организаций жилищно-коммунального хозяйства, находящихся на профобслуживании в Федерации профсоюзов «Sindindcomservice».

1.9. Коллективные трудовые договора на предприятиях, учреждениях, организациях не могут включать в себя условия, ухудшающие положение работников, по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим коллективным соглашением.

Условия коллективных трудовых договоров предприятий, учреждений, организаций, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством Республики Молдова и коллективными соглашениями на национальном и отраслевом уровнях, являются недействительными и не имеют юридических последствий.

Если международными договорами, соглашениями, конвенциями или иными международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова, предусмотрены иные положения, чем в Трудовом Кодексе РМ, приоритет имеют международные нормы.

1.10. Нормы и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным соглашением, являются обязательными в качестве минимальных при заключении коллективных трудовых договоров на предприятиях независимо от их организационно-правовой формы и вида собственности. Настоящее коллективное соглашение не ограничивает права работодателей в расширении установленных льгот и гарантий в пределах собственных средств предприятий, добиваясь введения их в коллективные трудовые договора предприятий.

1.11. При нарушении условий коллективного соглашения, комиссия в письменной форме информирует об этом стороны, которые обязаны в двухнедельный срок произвести взаимные консультации и принять решение, в соответствии с Положением «О порядке ведения переговоров и разрешении конфликтов при заключении коллективных соглашений (на уровне отраслей)».

Приложение №1.

1.12. Стороны, полномочные представители от: Патронатной Ассоциации публичных услуг, Федерации профсоюзов «Синдиндкомсервиче» представляют и защищают законные права и интересы работодателей (руководителей муниципальных предприятий) в их отношениях с органами местной публичной власти, в части заключения индивидуального трудового договора, на определенный срок, не менее 4 лет и прекращении его строго в соответствии с предусмотренным действующим законодательством.

РАЗДЕЛ 2

Обязательства сторон

2.1. Работодатели обязуются:

- строго соблюдать положения действующего законодательства в области производства, труда, заработной платы, а также трудовой и социальной защиты прав и интересов работников предприятия;
- обеспечить ознакомление всех лиц, уже работающих и вновь поступающих на работу, с коллективным трудовым договором и правилами внутреннего распорядка предприятия;
- предоставлять членам выборного профсоюзного органа возможность пользования законодательными и нормативными актами, а также полной и необходимой информацией, не представляющей собой коммерческую тайну, для разработки коллективного трудового договора на уровне предприятия;
- заботиться об укреплении здоровья трудящихся посредством приобретения путевок на санаторно-курортное лечение и отдых, проведения медицинских и лечебно-профилактических мероприятий, создания необходимых санитарно-гигиенических условий на рабочих местах, используя источники финансирования, предусмотренные действующим законодательством;
- обеспечивать своевременно работников, занятых в неблагоприятных условиях труда, необходимым спецпитанием, специальной обувью, специальной одеждой, моющими средствами и другими средствами индивидуальной защиты в пределах средств, предусмотренных на охрану труда;
- строго соблюдать порядок рассмотрения возникших трудовых споров, являющихся предметом трудовой юрисдикции, по вопросам ведения коллективных переговоров, заключения, исполнения, изменения, приостановления действия или прекращения коллективных и индивидуальных трудовых договоров;
- консультироваться с профсоюзом, прежде чем принимать решения, затрагивающие интересы и права работников, а в случаях, предусмотренных законом или коллективным трудовым договором, принимать решения только по согласованию (совместно) с профсоюзом;
- оказывать инспекции труда содействие совместно с профсоюзным органом в проведении проверок по соблюдению трудового законодательства;
- не допускать ухудшения положения трудящихся, а также статуса профсоюза и правового положения профсоюзной организации при переходе предприятия из одной организационно-правовой формы и вида собственности в другую;
- создать на предприятии необходимые условия для высокопроизводительного, безупречного труда работников, в соответствии с законодательством и действующими нормативными актами;

2.2. Работники обязуются:

- строго соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, выполнять трудовые (служебные) обязанности, возложенные на них в соответствии с действующим зако-

нодательством, коллективным и индивидуальным трудовым договором и уставом предприятия, учреждения, организации и правилами внутреннего распорядка, а также распоряжениями работодателя, касающимися трудовой дисциплины;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими нормативными актами, работать в выданной спецодежде и спецобуви, пользоваться при необходимости средствами индивидуальной защиты;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся работодателю или непосредственному руководителю;
- беречь и приумножать собственность предприятия, учреждения, организации, эффективно использовать оборудование, спецодежду, технологический процесс и инструменты, экономно и рационально расходовать сырье, энергетические и материальные ресурсы, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- повышать свою квалификацию, совершенствовать профессиональные навыки, как через действующие формы обучения, так и самостоятельно;
- о назревшем конфликте, о возможности возникновения коллективного трудового спора или нарушении положений коллективного трудового договора, в соответствии с Порядком разрешения коллективных трудовых конфликтов и проведения забастовок (на уровне предприятий), своевременно ставить в известность профком и руководителя предприятия.

Приложение №2.

РАЗДЕЛ 3

Трудовой договор, обеспечение занятости.

- 3.1. Индивидуальный трудовой договор заключается в письменной форме между работником и работодателем. Отказ работодателя в приеме на работу оформляется в письменной форме и может быть обжалован работником в судебной инстанции.
- 3.2. Индивидуальный трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный индивидуальный трудовой договор заключается с указанием законных оснований по его заключению и только для выполнения некоторых временных работ, носящих непостоянный характер, а также с руководителями предприятий, их заместителями и главными бухгалтерами предприятий, предусмотренных статьей 55 Трудового Кодекса РМ. Образец индивидуального трудового договора разрабатывается работодателем в соответствии с типовой формой «Об образце Индивидуального трудового договора», утвержденной коллективным соглашением (национальный уровень) №4 от 25 июля 2005 года с учетом мнения профсоюзного комитета.

Приложение №3.

- 3.3. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного индивидуального трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной индивидуальным трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РМ (Ст.73 и Ст.104).

- 3.4. Изменение индивидуального трудового договора возможно только на основании дополнительного соглашения, подписанного работником и работодателем. Одностороннее изменение работодателем индивидуального трудового договора допускается в случаях, предусмотренных ст.ст.140 и 169 ТК РМ, о чем работник извещается письменно и под роспись, не позднее чем за 2 месяца до такого изменения.
- 3.5. Действие индивидуального трудового договора приостанавливается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.76 ТК), по соглашению сторон (ст.77 ТК) и по инициативе одной из сторон (ст.78 ТК).

3.6. Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

а) с согласия сторон (ст. 82¹ ТК);

а¹) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.82, 305 и 310 ТК);

б) по инициативе одной из сторон (ст.85 и 86 ТК).

Увольнение работников – членов профсоюза: в связи с сокращением численности или изменением штатного расписания работников предприятия; установления факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии, неоднократное нарушение в течении года трудовых обязанностей, если ранее применялись не менее двух дисциплинарных взысканий, допускается только с предварительного письменного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия.

В остальных случаях увольнение допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия.

3.7. При реорганизации предприятия (объединения, приватизации, дроблении, преобразовании), переходе предприятия в подчинении другого органа или смене собственника трудовые отношения с согласия работника продолжают, в соответствии с коллективным и индивидуальным трудовым договором. Прекращение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя в этих случаях возможно только при сокращении численности или изменении штатного расписания работников.

3.8. В течение 2-х месячного срока со дня извещения о предстоящем увольнении по сокращению штатов либо ликвидации предприятия работнику предоставляется 2 рабочих дня в неделю для поиска другой работы с сохранением заработной платы.

3.9. На период профессионального обучения, подготовки и переподготовки кадров, повышения квалификации работников за ними сохраняется среднемесячная заработная плата.

3.10. Стороны пришли к соглашению о необходимости:

- организовать работу по созданию новых рабочих мест для трудоустройства высвобождаемых работников в сфере жилищно-коммунального хозяйства вследствие проводимых мероприятий по реорганизации либо ликвидации предприятий;

- принятия мер по созданию дополнительных рабочих мест, предназначенных преимущественно для использования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних лиц и работников, которым осталось не более 2-х лет до установления пенсии по возрасту, инвалидов с правом работы и других социально уязвимых лиц;
- содействия работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, предусмотрев для этого за счет предприятия средства. Конкретный % средств от фонда оплаты труда устанавливается в коллективном трудовом договоре предприятия.
- сохранение за работником, в т.ч. высвобождаемом и до наступления срока расторжения трудового договора, среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

3.11. Реорганизация или ликвидация предприятия и их структурных подразделений, полная или частичная остановка производственной деятельности по объективным экономическим причинам, ведущая к массовому сокращению рабочих мест, допускается при условии уведомления об этом не менее чем за 3 месяца профсоюзных органов предприятия и Совета Федерации профсоюзов, Патронатной ассоциации публичных услуг и соответствующих органов публичной власти для ведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

Устанавливаются следующие критерии массового сокращения рабочих мест на предприятии в течение 30 календарных дней.

- а) не менее 30% работников, если на предприятии работают от 10 до 49 работающих;
- б) не менее 15 работников, если на предприятии работают от 50 до 99 работающих;
- в) не менее 15% работников, если на предприятии работают от 100 до 249 работающих;
- г) не менее 40 работников, если на предприятии работают от 250 до 399 работающих;
- д) не менее 10% работников, если на предприятии работают более 400 работающих.

3.12. При сокращении штата предприятия не допускать без трудоустройства увольнение работников предпенсионного возраста (за 2 года до установления срока пенсии), матерей-одиночек, женщин, имеющих детей до 8-ми лет, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, имеющих 3-х и более детей.

3.13. При увольнении работников, которым осталось не более 2-х лет до установления пенсии по возрасту, за счет предприятия ежемесячно выплачивать разницу между пособием по безработице и его средним заработком до достижения пенсионного возраста в зависимости от финансово-экономического состояния предприятий и установлением в коллективном договоре.

3.14. Работникам, индивидуальный трудовой договор которых, заключенный на неопределенный срок и расторгнутый по инициативе работодателя согласно ст.86 п.п. б); е); д); и); х); а также по собственной инициативе, согласно ст.85 часть (2), в случае отставки работника в связи с выходом на пенсию, выплачивать материальную помощь сверх установленных выплат, предусмотренных законодательством, на основе положений коллективного трудового договора предприятия.

РАЗДЕЛ 4

Режим труда и отдыха

- 4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается коллективным трудовым договором и/или правилами внутреннего распорядка предприятия, который утверждается работодателем после консультаций с представителями работников (профорганом) и утверждается приказом руководителя предприятия.
- Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Рабочее время распределяется в пределах недели, как правило, равномерно и составляет 8 часов в день в течение пяти дней с двумя выходными днями.
- Продолжительность рабочего времени при ежедневной работе работников, чей рабочий день разделен на части с перерывом свыше двух часов, не должна превышать 8-ми часов в течение рабочего дня, в соответствии с графиком работы.
- 4.2. В зависимости от условий и специфики работы отраслей жилищно-коммунального хозяйства на предприятиях, по согласованию с профсоюзным комитетом, коллективным трудовым договором может устанавливаться шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресение).
- 4.3. Максимальная ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 10 часов в пределах нормальной еженедельной продолжительности рабочего времени 40 часов.
- Для работников отдельных профессий, установленных Приложением к коллективному соглашению (национальный уровень) №2 от 9 июля 2004г. «Рабочее время и время отдыха», ежедневная продолжительность рабочего времени устанавливается до 12 часов, с последующим отдыхом продолжительностью не менее 24 часов.
- 4.4. Для отдельных категорий работников, в зависимости от возраста, состояния здоровья, условий труда и других обстоятельств, в соответствии с действующим законодательством и индивидуальным трудовым договором может быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.
- 4.5. На предприятиях может быть введен суммированный учет рабочего времени при условии, что его продолжительность не превышает установленное Трудовым Кодексом число рабочих часов. При этом учетный период не должен превышать одного года, а ежедневная продолжительность рабочего времени (смены) не может превышать 12 часов.
- Порядок применения суммированного учета рабочего времени определяется правилами внутреннего распорядка предприятия и коллективным трудовым договором с учетом ограничений установленных для отдельных профессий коллективным соглашением на национальном и отраслевом уровнях, действующим законодательством, а также международными актами, одной из сторон которых является Республика Молдова.
- 4.6. На предприятиях, где введен суммированный учет рабочего времени, продолжительность рабочего дня и недели реализуется графиком сменности за учетный период.

- 4.7. Считать сверхурочными часами работу, осуществляемую вне предела нормальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной ст.95 часть (2); ст.96 части (2-4); ст.98 часть (3); ст.99 часть (1) Трудового Кодекса РМ. Привлечение к дополнительной работе может иметь место только при соблюдении условий ст.104 Трудового Кодекса.
- 4.8. Выходные дни при сменной работе и суммированном учете рабочего времени устанавливаются правилами внутреннего распорядка предприятия или/и коллективным трудовым договором, это как правило, суббота и воскресенье. Выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно установленных графиков, утвержденных работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, при условии, что одним из выходных дней будет воскресенье.
- 4.9. Работникам предоставляется в течение рабочего времени перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и перерыв между сменами, который должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предыдущей смене (включая время перерыва на обед) или времени между окончанием предыдущего рабочего дня и началом следующего рабочего дня.
- 4.10. Помимо предоставляемого в соответствии с Трудовым Кодексом РМ ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней без учета нерабочих праздничных дней, работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в календарных днях, следующим категориям:
- работники, которые работают во вредных условиях труда. До утверждения Правительством РМ списков работ и рабочих мест с вредными условиями труда, ежегодная продолжительность дополнительно оплачиваемого отпуска для рабочих, которые работают во вредных условиях труда устанавливается в порядке, предусмотренным постановлением Правительства РМ №573 от 1 августа 1994 года с переводом соответствующей продолжительности в календарные дни;

Приложение №4.

- работникам, работающим в 2-х и 3-х сменном режиме работы предприятия, при условии, что 50 процентов отработанного времени за учетный период (месяц, квартал, год) приходится на ночное время, предоставляется дополнительный отпуск по одному календарному дню за каждые отработанные два года, но не более 4-х календарных дней;
- работникам (рабочим, ИТР и служащим), за непрерывную работу на одном предприятии, дополнительный отпуск предоставляется продолжительностью не более 3-х календарных дней из них:

за первые 3 года	- 1 календарный день
до 5 лет	- 2 календарных дня
до 7 лет	- 3 календарных дня
- инженерно-техническим работникам и служащим, с учетом характера их труда, включающем в себя такие признаки, как объем выполняемой работы, степень напряженности и интенсивности труда, а также труд которых требует повышенных интеллектуальных и психо-эмоциональных усилий, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью до 7-ми календарных дней. Конкретная продолжительность

такого отпуска устанавливается коллективным трудовым договором предприятия, но не менее 3-х календарных дней.

Оплата дополнительно предоставленных отпусков (сверх предусмотренных законодательством) производится за счет средств, остающихся в распоряжении предприятия, которые отражаются в коллективном трудовом договоре предприятия.

Решение о предоставлении и продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, принимается на основе результатов аттестации рабочих мест с учетом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с нормативными требованиями охраны здоровья и безопасности труда.

На предприятиях, где не проведена (просрочена очередная) обязательная аттестация рабочих мест или она проведена методом экспресс - оценки (без инструментальных замеров вредных факторов), дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в полном размере работникам, которые заняты в неблагоприятных условиях труда, продолжительность отпуска устанавливается в порядке предусмотренном постановлением Правительства РМ №573 от 1 августа 1994 года с переводом в календарные дни.

4.11. При предъявлении соответствующих документов, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам в рабочих днях в следующих случаях:

Вступление работника в брак	-	5 дней;
вступление в брак детей работника	-	5 дней;
рождение или усыновление ребенка	-	1 день;
смерть родителей, жены, мужа, родителей жены/мужа, ребенка	-	3 дня;
смерть брата, сестры, бабушки, дедушки	-	1 день;
призыв членов семьи в армию	-	1 день;
женщинам, имеющим детей в начальной школе (1-4 кл.)	-	по 1 дню в начале и в конце учебного года
в связи с переездом на другое место жительства	-	1 день;
юбилей 30, 40, 50, 60, 70, 80 лет	-	1 день

Отец новорожденного ребенка имеет право на отпуск по отцовству продолжительностью 14 календарных дней с выплатой пособия по отцовству из фонда социального страхования в размере средней заработной платы. Отпуск предоставляется в течение первых 56 дней после рождения ребенка по письменному заявлению работника с приложением копии свидетельства о рождении ребенка.

4.12. По просьбе работника по семейным обстоятельствам и при наличии других уважительных причин ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с действующим законодательством, до 120-ти календарных дней.

4.13. При уходе в ежегодный отпуск, либо в другое время, работнику на основании его письменного заявления предоставляется материальная помощь из средств предприятия, размер которой оговаривается условиями коллективного трудового договора на уровне предприятия.

- 4.14. В соответствии с постановлением Правительства РМ №139 от 1 марта 1995 года, четвертое воскресенье апреля месяца является профессиональным праздником работников жилищно-коммунального хозяйства, который отмечается ежегодно.

РАЗДЕЛ 5. Оплата труда.

Стороны договорились:

- 5.1. Участвовать в рассмотрении проектов законодательных и нормативных актов, направленных на дальнейшее совершенствование форм и систем оплаты труда, в установлении и пересмотре минимальной заработной платы и гарантированного его размера в реальном секторе, в введении тарифных ставок и должностных окладов работников подведомственных предприятий, учреждений, организаций, независимо от их организационно-правовой формы и вида собственности.
- 5.2. На основе проведенной оценки эффективности применяемых систем оплаты труда на уровне предприятий, предусмотренных законодательными и другими нормативными актами по оплате труда, работодатель, после проведенной консультации с профсоюзным комитетом, устанавливает единую систему оплаты труда через коллективный трудовой договор предприятия, с учетом установленной системы оплаты труда на отраслевом уровне.
- 5.3. Тарифная система оплаты труда регулируется Трудовым Кодексом РМ, Законом РМ «Об оплате труда», постановлениями Правительства РМ об оплате труда и опирается на обширную нормативно-методическую базу, предполагает активное взаимодействие всех сторон трудовых отношений в разработке условий оплаты труда.
- 5.4. Заработная плата включает основную заработную плату (тарифная ставка, должностной оклад), доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты, которые устанавливаются непосредственно руководителем предприятия после консультации с профсоюзным органом (профсоюзным комитетом, профорганизатором), через коллективный трудовой договор и локальные нормативные документы.
Доля основной оплаты труда в структуре заработной платы не может быть ниже 60 процентов.
- 5.5. В качестве базового размера оплаты труда работников предприятий отраслей, осуществляющих свою деятельность в сфере жилищно-коммунального хозяйства и оказывающих публичные услуги в соответствии с Законом «О публичных службах коммунального хозяйства» №1402-XV от 24.10.2002г., с учетом гарантированного размера минимальной заработной платы в реальном секторе, который устанавливается ежегодно Правительством Республики Молдова – признается минимальный размер заработной платы за простую неквалифицированную работу, тарифицируемую I рядом на предприятиях:

a) по производству и распределению электро- и тепловой энергии, горячей воды – 2310,0 леяв/месяц и 13,67 лея/час;

b) водопроводно-канализационного хозяйства (водоснабжение, канализация и очистка) – 2255,0 леяв/месяц и 13,34 лея/час;

c) строительных, строительного-монтажных, дорожно- и ремонтно-строительных в системе ЖКХ – 2255,0 леяв/месяц и 13,34 лея/час;

d) городского общественного электрического транспорта – 2255,0 леяв/месяц и 13,34 лея/час;

e) металлургической промышленности (производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования ЖКХ), «Завод теплотехнического оборудования», г.Флорешть, – 2210,0 леяв/месяц и 13,08 лея/час;

f) городского общественного и дорожного транспорта – 2255,0 леяв/месяц и 13,34 лея/час;

g) жилищно-коммунального (обслуживание жилищного фонда, санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка, благоустройство территорий и другие услуги коммунального хозяйства) – 2156,0 леяв/месяц и 12,76 лея/час.

Работодатели, подписавшие коллективное соглашение, гарантируют применение установленного базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемой по 1-му квалификационному разряду, для всех работников-членов профсоюзов предприятий, применяющим тарифную систему оплаты труда в отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

5.6.Руководители предприятий ежегодно производят повышение уровня реального содержания заработной платы путем ее индексации на основе статистических данных об индексе потребительских цен за истекший год, опубликованного в „Monitorul Oficial al Republicii Moldova” и с учетом установленного базового размера оплаты труда, тарифицируемого I разрядом на предприятиях соответствующей отрасли.

5.7.Работодатель вправе устанавливать базовый размер оплаты труда, превышающий размер минимальной заработной платы, установленный на уровне отрасли, в зависимости от финансового и экономического состояния предприятий, социальных, экономических и производственных факторов.

5.8.Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим обеспечивается работодателем по действующему Классификатору занятий Республики Молдова, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих жилищно-коммунального хозяйства и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

При использовании указанных правовых актов, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, работодателем соблюдается правило их применения в той части, в которой они не противоречат Классификатору занятий Республики Молдова и Трудовому Кодексу РМ, часть (3) статьи 391.

5.9. В соответствии с Положениями Закона об оплате труда №847-XV от 14 февраля 2002 года, учетом специфики производственной деятельности и конкретных экономических условий предприятия реального сектора для организации оплаты труда применяют тарифную и/или бестарифную систему оплаты труда.

Выбор системы оплаты труда в рамках предприятия (в соответствии с законодательством) осуществляется работодателем после консультации с профсоюзным комитетом (профорганизатором).

В случае применения на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства тарифной системы оплаты труда, для рабочих устанавливается 6-ти разрядная тарифная сетка с квалификационными разрядами и фиксированными тарифными коэффициентами.

Квалификационные разряды	I	II	III	IV	V	VI
Тарифный коэффициент	1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36

5.10. Конкретный размер минимальной тарифной ставки рабочих первого квалификационного разряда (за час, месяц), полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается в размере, равном произведению минимального размера заработной платы, установленной в отрасли, или превышающий его на коэффициент сложности в зависимости от вида работ в соответствующих отраслях системы жилищно-коммунального хозяйства (металлургическая промышленность; электро-и теплоэнергия, водоснабжение, строительство, транспорт, прочие коллективные, социальные и персональные услуги) и закрепляются в коллективном трудовом договоре.

5.11. В соответствии с постановлением Правительства №743 от 11 июня 2002г. коэффициенты сложности всех типов работ и отраслей изложены в приложении №3, примечание №2 данного постановления является рекомендательным и имеет ориентировочный характер в процессе переговоров по установлению тарифной ставки для 1-го квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия.

Коэффициент сложности по отраслям жилищно-коммунального хозяйства устанавливается в соответствии с Законом РМ «Об оплате труда», статья 4, часть (2), Классификатором видов экономической деятельности Республики Молдова КЭДМ, утвержденным Постановлением «Молдова-Стандарт» 694-ST от 9.02.2000г. и постановлением Правительства РМ «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий», №743 от 14.06.2002г., приложение №3, примечание пункт 2 и в следующих размерах:

- производство и распределение электро- и теплоэнергии, газа и горячей воды	1,35
- сбор, очистка и распределение воды	1,30
- строительство	1,30
- троллейбусный транспорт	1,30
- прочий городской и дорожный транспорт	1,10
- производство готовых и металлических изделий, производство машин и оборудования	1,20
- санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка и другие услуги	1,1

5.12. Рассчитанная минимальная тарифная ставка (за час, месяц) рабочих первого квалификационного разряда служит основой для установления в коллективных и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок шести-разрядной сетки и должностных окладов.

- 5.13. Конкретные размеры тарифных ставок (за час, месяц) рабочих в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами устанавливаются в размере, равном произведению базового размера оплаты труда, как минимального размера оплаты за простую неквалификационную работу, тарифицируемую 1 разрядом согласно п.5.5, на фиксированные тарифные коэффициенты 6-разрядной тарифной сетки, п.5.9 и закрепляются в коллективном трудовом договоре предприятия.

Приложение №5 к коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2017-2021 г.г., пересчитать с учетом нового базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемого 1 квалификационным разрядом.

Приложение №5.

- 5.14. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей соответствующих подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в размерах равных произведению рассчитанной тарифной ставки рабочих первого квалификационного разряда, установленного на предприятии, с учетом отраслевого коэффициента сложности на коэффициент кратности в пределах диапазона, установленного настоящим коллективным соглашением и закрепляются в коллективном трудовом договоре предприятий.

Приложение №6 к коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2017-2021г.г., пересчитать с учетом нового базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемого 1 квалификационным разрядом.

Приложение №6.

Ежегодно в зависимости от суммарного годового роста потребительских цен, изменении гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе и рассчитанной тарифной ставки для первого квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий, руководителям предприятий предоставляется право самостоятельно производить изменения в оплате труда в соответствии с нормативными актами, регулируемые действующим законодательством.

- 5.15. Конкретные коэффициенты кратности для специалистов и служащих устанавливаются к тарифной ставке I-го квалификационного разряда через коллективный трудовой договор предприятия в пределах диапазона коэффициентов кратности, предусмотренных настоящим коллективным соглашением, и не могут быть ниже его минимального предела.

Обслуживающий персонал (административные служащие): 1,58-2,00

Специалисты со средним специальным образованием:

I-ой категории	2,35-3,00
II-ой категории	2,15-2,70
без категории	1,95-2,40

Специалисты с высшим образованием:

ведущие	3,50-4,50
I-ая категория	3,10-4,00
II-ая категория	2,75-3,50
III-ья категория	2,55-3,20
без категории	2,40-3,00

Руководители (менеджеры, начальники) внутренних подразделений (секторов, бюро, отделов, ателье, служб и др.), главных специалистов:	4,00-6,00
Главные специалисты (которые имеют в подчинении персонал), руководители подразделений и филиалов, заместители руководителей предприятий:	5,00 -7,00
Руководители предприятий:	6,00-8,00

В соответствии с постановлением Правительства №743 от 11 июня 2002 года должностной оклад порядок и условия оплаты труда руководителей хозрасчетных предприятий, государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий устанавливается органами уполномоченные назначать этих лиц и закрепляются в индивидуальном трудовом договоре между сторонами.

Заработная плата руководителей государственных предприятий, предприятий с преимущественным государственным капиталом, монопольных предприятий устанавливается в размере от 3 до 5 среднемесячных заработных плат по руководимому предприятию в период с начала года и до месяца, установленного в зависимости от положительных финансово-экономических показателей.

5.16. Независимо от организационно-правовой формы и вида собственности предприятий, учреждений, организаций должностные оклады руководителей и основные показатели премирования по результатам финансово-экономической деятельности предприятий, оказывающих публичные услуги, относящиеся к сфере жилищно-коммунального хозяйства, устанавливаются при заключении контракта с их учредителями (органы местного публичного управления, министерства, департаменты, ведомства и др.).

Рекомендуемые размеры должностных окладов руководителей предприятий сферы жилищно-коммунального хозяйства и размеры премирования по основным показателям отрасли водопроводно-канализационного хозяйства устанавливаются в соответствии с Приложением.

Приложение №7.

5.17. Рассчитанные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие соответствующие уровни оплаты труда по конкретным профессиональным группам и квалификационным категориям, гарантируются каждому работнику при условии выполнения возложенных на них обязанностей (нормы труда) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Оплата ниже установленных тарифных ставок и должностных окладов производится в соответствии с действующим законодательством (при простоях, выпуске бракованной продукции, частично по вине работника, невыполнении норм выработки, при оплате за фактически отработанное время, а также в других случаях).

В случаях, когда должностные оклады (месячные тарифные ставки) отдельных работников после введения настоящих изменений и дополнений окажутся ниже действующих должностных окладов, то сохраняются действующие должностные оклады на период до следующего повышения уровня реального содержания заработной платы, которая обеспечивается ее индексацией в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

- 5.18. В соответствии с Положением о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства работодатели также могут устанавливать более высокий размер оплаты труда, соответствующий тарифной ставке 1-го квалификационного разряда, в сравнении с оговоренным в коллективном соглашении на уровне отрасли, отраженный в коллективном трудовом договоре предприятия.

Приложение №8.

- 5.19. За счет средств фонда оплаты труда предприятия, учреждения, организации имеют право увеличивать сверх установленных законодательством конкретный размер доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера. Доплата за совмещение профессий (должностей): экономист-бухгалтер; механик-диспетчер; садовник-дворник; водитель-грузчик и т.д. выплачивается надбавка в размере 50 и более процентов тарифной ставки (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности) в пределах экономии средств на оплату труда, образующейся из тарифных ставок (окладов) высвобождаемых работников. Оплата труда всех категорий работающих в пределах выделенных для этих целей средств максимальными размерами не ограничиваются и ориентирована на максимальное стимулирование производительности труда и качества продукции (услуг).

Размер надбавки за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск без сохранения заработной платы, медицинский отпуск, учебный отпуск, ежегодно оплачиваемый отпуск и др. случаях) устанавливается в зависимости от реального объема выполняемых работ, без освобождения от своей основной работы в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, в размере не более 100% тарифной ставки или должностного оклада отсутствующего работника.

- 5.20. В соответствии со статьей 137 ТК РМ «Стимулирующие выплаты» и отраслевым Положением «О порядке начисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства» устанавливаются надбавки за выслугу лет, выплата которых осуществляется ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы за календарный месяц, за счет средств оплаты труда», утвержденных постановлением Правительства РМ №169 от 16 февраля 2008г. «О порядке исчисления стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет работникам предприятий отраслей жилищно-коммунального хозяйства».

Приложение №9

Размеры других выплат, которые не относятся к оплате труда, но могут быть предусмотрены в индивидуальных и коллективных трудовых договорах предприятий: вознаграждение по итогам работы за год, премии в соответствии со специальными системами премирования и положениями, единовременные премии в связи с юбилейными датами, профессиональными и нерабочими праздничными днями, материальная помощь и другие стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда», утвержденным руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом (профорганизатором).

Конкретные размеры таких выплат устанавливаются в каждом конкретном случае в пределах имеющихся финансовых средств через коллективный трудовой договор предприятия.

5.21. В соответствии со статьей 139 ТК РМ часть (2) и постановлением Правительства РМ №1487 от 31.12.2004г. «Об утверждении Типового перечня работ с тяжелыми и особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, на которых работникам могут устанавливаться компенсационные надбавки», надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда не могут быть меньше, предусмотренных Законом «Об оплате труда» и другими нормативными актами.

Конкретные размеры компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях труда исчисляются в абсолютном выражении, исходя из гарантированной минимальной заработной платы в реальном секторе, установленной и в последствии пересчитанной по стране, и в зависимости от степени вредности выполняемых работ (количество баллов, процент), определяемой на основании Положения об оценке условий труда на рабочих местах, утвержденного постановлением Правительства РМ №1335 от 10 октября 2002г.

- а) для рабочих – за фактически отработанное время
- б) другим категориям работников (руководителям подразделений, специалистам и служащим) за постоянную занятость не менее 50% рабочего времени.

Приложение №10

5.22. Учитывая специфику работы отдельных предприятий, работникам, которым невозможно предоставить согласно графика работы за учетный период (месяц, квартал) выходные дни по воскресеньям, работодатель производит доплату в размере не менее 20% от тарифной ставки работника.

5.23. Сверхурочная работа (ст.104 ТК РМ) при повременной оплате труда оплачивается в двойном размере установленной работнику часовой тарифной ставки, при сдельной оплате труда производится доплата в размере 100 процентов тарифной ставки работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда.

Компенсация сверхурочных работ свободным временем не допускается.

5.24. Работа в выходные дни в случаях, не предусмотренных графиком работы, а также в нерабочие праздничные дни оплачивается:

- а) работникам со сдельной оплатой труда – по двойным и более сдельным расценкам;
- б) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере двойной и более часовой или дневной ставки;
- в) работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день выполнялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.25. Оплата времени простоя не по вине работника или по причинам, не зависящим от работодателя или работника, за исключением времени технического простоя (ст.80), в случае, если работник письменно известил работодателя о начале

простоя, производится в размере 2/3 часовой тарифной ставки (должностного оклада), установленной работнику, но не менее одной минимальной часовой ставки, установленной действующим законодательством за каждый час простоя.

В случаях технического простоя по объективным экономическим причинам, который не может превышать 3 месяцев в течение календарного года, работники получают пособия в размере 75% основной заработной платы, за исключением случаев приостановления индивидуального трудового договора в соответствии с пунктом с) ст.77 Трудового кодекса.

На период технического простоя работники обязаны находиться в распоряжении работодателя. В случае приостановки индивидуального трудового договора, по соглашению сторон, по причине технического простоя, пособие не выплачивается.

5.26 Соблюдая установленные Международные и Европейские стандарты и нормы Трудового кодекса РМ (п. h) ст.4; (п.d) ст.5; часть (1) ст.8; п.е) часть (1) ст.9; п.а) часть (2) ст.10; часть (1) ст.11 и ст.13) о принципах равноправия всех работников в рамках трудовых отношений, производить обязательную выплату средней заработной платы за нерабочие праздничные дни, установленные частью (1) ст.111 (13 календарных дней в году) и части (3) ст.130 ТК РМ всем категориям работников (рабочим, специалистам и служащим) в соответствии с системой оплаты труда, установленной на предприятии через коллективный трудовой договор.

Исчисление средней заработной платы за час или за день осуществлять в соответствии с Постановлением Правительства РМ №426 от 26.04.2004 г.

5.27 Если у работника в текущем месяце по независящим от него причинам в пределах продолжительности рабочего времени, установленного действующим законодательством, заработная плата ниже тарифной ставки (оклада) по его профессии, должности, квалификации, ему гарантируется соответствующая доплата согласно действующему законодательству.

Работодатель производит оплату труда отдельным категориям рабочих, которым согласно статьи 96 Трудового Кодекса РМ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, в тех же размерах, что и труд работников, продолжительность рабочего времени которых составляет 40 часов в неделю.

5.28 В случае возбуждения процесса несостоятельности предприятия, учреждения, организации работникам гарантируется первоочередное погашение необеспеченных требований по возмещению вреда, причиненного здоровью или в связи со смертью лиц, выплата заработной платы, пенсий и пособий, как привилегированным кредиторам, в соответствии с законом РМ «О несостоятельности».

Оплата труда работников, получивших предупреждение (извещение) за 2 месяца до ликвидации предприятия либо, о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников производится на равных с другими работниками условиях.

В случае передачи предприятия в концессию и сокращения численности или штата работников предприятия, работникам выплачивается за первый месяц выходное пособие в размере одной среднемесячной заработной платы умноженной на количество проработанных лет на данном предприятии, но не менее 10 среднемесячных заработных плат высвобождаемого работника, за счет средств экономического агента (концессионера), который взял в концессию предприятие или отдельный его объект, согласно условиям концессионного договора.

- 5.29 В случае повышения тарифной ставки I-го квалификационного разряда конкретный размер выплат: отпускного пособия, пособия за учебный отпуск, оплата за время прохождения курсов профессиональной подготовки, выходного пособия и других компенсационных выплат, предусмотренных законодательством, работодатель осуществляет в соответствии с Постановлением Правительством №426 от 26.04.2004г. «Об исчислении средней заработной платы».
- 5.30 Заработная плата в полном размере выплачивается работодателем в сроки, установленные коллективным трудовым договором, не реже двух раз в месяц, в рабочие дни по месту работы или поблизости от него, если иное не оговорено коллективным договором.
- При задержке выплаты заработной платы сроком более чем на один календарный месяц, производится компенсация потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты производится в соответствии с Законом РМ «Об оплате труда», №847-XV от 14 февраля 2002 года и постановлением Правительства «О порядке исчисления и выплаты сумм компенсации потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты», №535 от 7 мая 2003г.
- Должностные лица, виновные в несвоевременной выплате заработной платы, несут ответственность в соответствии с законодательством.
- В случае несвоевременной выплаты заработной платы, отпускных, выходного пособия и других выплат, причитающихся работнику по вине работодателя, ему выплачивается дополнительно за каждый день просрочки 0,1 процента от суммы, не выплаченной в срок.
- 5.31 Конкретный размер средств, направляемых на решение социальных проблем и развитие производства, осуществляется предприятиями самостоятельно в пределах заработанных средств, предусмотрев их в трудовом коллективном договоре предприятия.
- 5.32 Работодатель обязан выплатить работнику, уходящему в отпуск, причитающиеся ему отпускные не менее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска.

РАЗДЕЛ 6

Условия охраны труда и здоровья

Стороны договорились, что предприятия:

- 6.1 При численности работающих на предприятии более 50 человек, в соответствии со статьей 234, часть (1) Трудового Кодекса РМ и статьей 11 Закона «Об охране здоровья и безопасности труда №186-XVI от 10 июля 2008 года создают службу охраны труда и вводят в штат предприятия специалиста по охране труда.
- 6.2. Предприятия с численностью работающих менее 50 работников, не имеющие службы охраны труда и лаборатории промышленной токсикологии, пользуются услугами специализированных предприятий в установленном порядке.
- Функции по охране труда на данных предприятиях выполняет один из руководителей, на которого возложены обязанности приказом по предприятию.
- 6.3 На предприятиях, с численностью работающих 300 и более человек, в обязательном порядке создается медицинская служба. В состав службы вводится должность врача по гигиене труда и образуется промышленно-санитарная лаборатория.

6.4. В соответствии с постановлением Правительства РМ «Об утверждении некоторых нормативных актов для внедрения Закона №186-XVI от 10.07.2008г. «Об охране здоровья и безопасности труда», №95 от 5 февраля 2009г. по инициативе любой из сторон, на предприятии создается Комитет по охране здоровья и безопасности труда из числа представителей работодателя и представителей работников на паритетной основе.

Количество представителей устанавливается в зависимости от численности работающих на предприятии:

от 5 до 50 работников	- по 1 представителю;
от 51 до 100 работников	- по 2 представителя;
от 101 до 500 работников	- по 3 представителя;
от 501 до 1000 работников	- по 4 представителя;
от 1001 до 2000 работников	- по 5 представителей;
от 2001 до 3000 работников	- по 6 представителей;
от 3001 до 4000 работников	- по 7 представителей

6.5. Не реже одного раза в пять лет проводится аттестация рабочих мест на соответствие их нормам и правилам по охране здоровья и безопасности труда, осуществляются необходимые меры по улучшению организации или выводу из эксплуатации тех из них, которые не соответствуют установленным требованиям.

Обеспечивают на рабочих местах наличие карт условий труда, которые заполняются как при применении метода экспресс - оценки, так и при инструментальных замерах факторов производственной среды.

6.6. Организуют за счет средств работодателя предварительные, при заключении индивидуального трудового договора, и периодические, в течение всего срока действия, медицинские осмотры работников, занятых в тяжелых, вредных и других неблагоприятных для здоровья условий труда, а также всех работающих женщин.

На время прохождения обязательных медицинских осмотров за работниками сохраняется место работы (должность) и средняя зарплата.

Работники не имеют права отказываться от прохождения медицинского осмотра. Список категорий работников, подлежащих медицинским осмотрам при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам, утверждаются Министерством здравоохранения.

6.7 Обеспечивают работающим за счет работодателя бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, молока, спецпитания, мыла, предоставление других льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

Категории работников, имеющих право на получение льгот и компенсаций, устанавливаются коллективным трудовым договором предприятия в соответствии с действующим законодательством.

Для сохранения здоровья рабочих в климатических условиях с высокими температурами в окружающей среде и в производственных помещениях, в соответствии с действующими нормативными актами Министерства труда и социальной защиты №40 от 16.08.2001г. и Министерством здравоохранения №206 от 20.05.2008г. на рабочих местах, где температура воздуха превышает 30°C, работники обеспечиваются питьевой, карбонизированной соленой или минеральной водой в объеме от 1,5 литра до

2,5 л в смену на человека, с установлением, в часы максимальной температуры, перерыва от 2-х до 6-ти часов. На рабочих местах с низкой температурой воздуха (ниже 5°C) работникам выдается горячий чай в количестве 0,5÷1,0 литра на человека за смену.

6.8. Организуют за счет средств работодателя общее вводное обучение, повышение квалификации и переподготовку работников по безопасности труда и охраны здоровья, в том числе и первых лиц, в порядке и сроки, установленные действующим законодательством.

6.9. Осуществляют обязательное расследование и учет каждого несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

При тяжелых, смертельных и групповых несчастных случаях на производстве администрация предприятия обязана немедленно уведомить (по телефону или другим средствам связи) руководство Совета Федерации профсоюзов, соответствующий орган публичной власти и Патронатную ассоциацию публичных услуг, с указанием:

- Наименования и адреса предприятия;
- Фамилии, имени, возраста и профессии пострадавшего;
- Даты и времени происшествия;
- Места и обстоятельств, при которых произошел несчастный случай;
- Фамилии и должности лица, передавшего уведомление.

В случае отказа администрации предприятия от составления акта расследования несчастного случая на производстве, а также при несогласии пострадавшего или лица, предоставляющего его интересы, с содержанием акта, возникший конфликт рассматривается путем подачи заявления о разрешении индивидуального трудового спора в судебную инстанцию.

Основным нормативным документом для расследования и учета каждого несчастного случая на производстве и профессионального заболевания является Постановление Правительства РМ №1361 от 22 декабря 2005 года, которым утверждено Положение о порядке расследования несчастных случаев на производстве.

6.10. Работнику, которому установлена степень потери трудоспособности вследствие несчастного случая или профессионального заболевания выплачивается из средств предприятия, несущего вину за несчастный случай или профессиональное заболевание, кроме возмещения установленного законодательством единовременного пособия, исходя из среднемесячной заработной платы за каждый процент потери трудоспособности, но не менее годовой заработной платы пострадавшего.

Единовременное пособие выплачивается лицам, имеющим на это право предприятием, вина которого за несчастный случай или профессионального заболевания установлена согласно постановления Правительства №513 от 11 августа 1993г. «Об утверждении положения о выплате единовременного пособия предприятиями, организациями и учреждениями за потерю трудоспособности или смерть работника вследствие несчастного случая или профессионального заболевания».

6.11. Возмещение ущерба, причиненного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания и установленного до вступления в силу Закона Республики Молдова «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 декабря 1999г., №756-XIV, вошедшего в силу с 24 июня 2000г., сохраняется в установленных размерах и выплачивается предприятиями, учреждениями, организациями, виновными в наступлении

несчастного случая или профессионального заболевания, либо их правопреемником, а при их отсутствии – территориальными органами Национальной кассы социального страхования.

Выплаты производятся в соответствии с Законом Республики Молдова «О внесении изменений в закон «О страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», №756-XIV от 24 декабря 1999г.

- 6.12. Работодатели в установленном порядке ежегодно выделяют средства в размере не менее 2% от сумм средств, расходуемых на оплату труда и направляют на обеспечение нормальных условий труда, реализацию мер по охране здоровья и безопасности труда, предусмотренных законодательством Республики Молдова.
- 6.13. При разработке плана мероприятий, направленных на улучшение условий труда, обеспечение безопасности труда и охраны здоровья работников, принять к исполнению нормы по разработке и реализации мероприятий по охране труда, утвержденные Министерством труда и социальной защиты №40 от 16 августа 2001 года и зарегистрированные министерством юстиции №276 от 28 августа 2001 года и приложение №2 приказа Министерства здравоохранения «О медико-санитарных действиях в жаркий период» №206 от 20 мая 2008г.
- 6.14. Сохраняют за работниками место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства в области по безопасности труда и охраны здоровья и нормативных требований по технике безопасности не по его вине. Осуществляют обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

РАЗДЕЛ 7

Льготы и социальная защита работников

- 7.1. Работодатель, исходя из финансовых возможностей предприятия предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, установленных коллективным трудовым договором предприятия:
- 7.1.1. Оказание материальной помощи:
- а) на основании письменного заявления работника, при уходе его в очередной отпуск или в другое любое время года;
 - б) при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста;
 - в) при рождении ребенка и регистрации брака (если брак регистрируется впервые);
 - г) при увольнении работника в связи с призывом на военную службу и принятым на прежнее место работы и в др. случаях.
- 7.1.2. Осуществляет частичную или полную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:
- а) связанных с погребением умерших работников, близких родственников работников, ветеранов предприятия;
 - б) на содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает суммы прожиточного минимума;

с) на содержание детей-инвалидов, а также семьям, имеющим троих или более детей, в детских дошкольных учреждениях и приобретение им путевок в оздоровительные лагеря;

7.1.3. Осуществляет частичное удешевление стоимости питания в столовых, а также стоимости проезда к месту работы.

7.2. Работодатель устанавливает по просьбе беременной женщины, работника, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.3. Запрещается увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 6-ти лет или детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, а также матерей-одиночек, вдов, вдовцов, воспитывающих детей до 14 лет, кроме случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации.

7.4. Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 6-ти летнего возраста, на основании письменного заявления, вправе в любое время прервать такой отпуск и приступить к прежней работе. При этом работник, отказавшийся от отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, имеет право на неполный рабочий день, сокращенный на 2 часа или неполную рабочую неделю с сохранением среднемесячной заработной платы.

7.5. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет предоставляется одновременно с основным отпуском, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4-е календарных дня.

7.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка-инвалида до 16 лет, предоставляется по его письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере среднедневного заработка.

7.7. Работодатель обеспечивает рабочих и членов их семей необходимыми условиями для занятия физкультурой, спортом и художественной самодеятельностью.

7.8. В целях сокращения текучести кадров и закрепления их на предприятиях, оказывающих публичные услуги, относящиеся к сфере жилищно-коммунального хозяйства, для получения второй или третьей специальности, или повышения квалификации посредством получения углубленных знаний в сфере жилищно-коммунального хозяйства в Институте непрерывного повышения квалификации, созданного ассоциацией „Moldova Apă-Canal” при Техническом университете РМ, или в других учебных заведениях работникам, совмещающим работу с обучением, заочное обучение устанавливаются дополнительные льготы за счет средств предприятия, в соответствии с частью (3) ст.182 ТК РМ и Постановлением Правительства №435 от 23.04.2007 г., раздел I, пункт 3, абз. 2, а именно:

- сохранение средней заработной платы по основному месту работы на период дополнительных оплачиваемых отпусков в размере – 100,0%;
- оплата проезда к месту обучения и обратно – 100,0%;

- оплата на проживание в гостинице на период установленной сессии, сдачи экзаменов, консультаций по подготовке и защите дипломного проекта (при этом соблюдая предельную норму расходов по найму жилья в соответствии с приложением №2 Постановления Правительства Республики Молдова №10 от 5.01.2012 г.;
- оплата по контракту за обучение по специальностям, относящимся к сфере жилищно-коммунального хозяйства в соответствии с заключенным коллективным или индивидуальным трудовым договором.

РАЗДЕЛ 8

Социальное партнерство. Взаимоотношения сторон.

- 8.1. Руководители предприятий, учреждений и организаций, независимо от организационно-правовой формы и вида собственности, признают исключительное право членских организаций Федерации профсоюзов «Синдиндкомсервиче» представлять интересы членов профсоюза и обязуются строго соблюдать права и гарантии деятельности профсоюза, а также его имущественные права, предусмотренные Законом о профессиональных союзах, Уставом Федерации профсоюзов и Уставами профорганизаций, международно-правовыми документами, ратифицированными Парламентом Республики Молдова.
- 8.2. Работодатели не вправе препятствовать представителям профсоюза посещать предприятия, учреждения, организации, их структурные подразделения, на которых работают его члены в целях реализации профсоюзом уставных задач и полномочий.
- 8.3. Работодатели обязуются представлять работникам, избранным в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденным от основной работы, свободное время в течение рабочего времени для выполнения своих профсоюзных обязанностей с сохранением средней заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени, выделяемого для этой деятельности (но не менее 4-х рабочих часов в течении недели), устанавливается коллективным трудовым договором.
- 8.4. Работодатели не могут подвергнуть работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, дисциплинарному взысканию без предварительного письменного согласия органа, членами которого они являются. Председатели профсоюзных комитетов не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 8.5. Перевод на другую постоянную работу лица, избранного в состав профсоюзного органа и не освобожденного от основной работы, производится с письменного согласия работника и органа, членом которого это лицо является (при необходимости), с соблюдением и других требований, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным соглашением.
- 8.6. Прекращение индивидуального трудового договора по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается, при соблюдении общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия (предварительной консультации) с профсоюзным органом предприятия, в состав которого они избраны; а председателей

профкомов (профорганизаторов), кроме того, с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Увольнение профгруппоргов по инициативе работодателя допускается с предварительного согласия профкома предприятия, учреждения, организации.

8.7. **Работодатели обязуются:**

- лицам, с которыми приостановлено действие индивидуального трудового договора вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания их полномочий предоставить работу в прежней должности или, с согласия работника, в другой должности с оплатой труда не ниже получаемой до избрания. На период работы в выборной должности действие индивидуального трудового договора приостанавливается, а с лицом, занявшим должность лица, избранного на выборную должность, заключается индивидуальный трудовой договор на срок полномочий последнего;
- при невозможности предоставления прежнего либо равноценного места работы (ликвидация предприятия, его реорганизация, сокращение численности персонала) при увольнении выплатить лицам, с которыми приостановлено действие индивидуального трудового договора вследствие избрания на выборные должности, выходное пособие в размере 6-ти месячной заработной платы;
- сохранить средний заработок за членами выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, на время их краткосрочной профсоюзной учебы, а также на время их участия в работе съездов и конференций, пленумов и заседаний Исполнительного Бюро Совета Федерации профсоюзов;
- предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое для их деятельности оборудованное помещение, транспортные средства, средства связи и другое имущество. Условия предоставления в бесплатное пользование помещений и другого имущества определяются коллективным трудовым договором;
- отчислять профсоюзному комитету предприятия средства в размере не менее 0,15% от фонда оплаты труда на цели, определяемые коллективным трудовым договором;
- бесплатно производить сбор членских профсоюзных взносов и перечислять ежемесячно 65% на расчетные счета профкома предприятия и 35% - Совету Федерации профсоюзов согласно принятого решения Пленума, Съезда профсоюза „Sindindcomservice” и ст.390 ТК;
- на предприятиях, на которых заключен коллективный трудовой договор и на который распространяется действие настоящего коллективного соглашения, работодатель по просьбе работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно удерживает и перечисляет из их заработной платы денежные средства на расчетный счет профсоюзного органа предприятия и Совета Федерации профсоюзов „Синдиндком-сервиче» в порядке, установленном коллективным договором предприятия..

8.8. Работодатель признает, что членство в профессиональном союзе не влечет каких-либо ограничений трудовых и социально-экономических прав и свобод работников, гарантируемых действующим законодательством, и не препятствует объединению наемных работников в профессиональные союзы для защиты своих прав и интересов.

8.9. Оплата труда руководителя профсоюзного органа, действие индивидуального трудового договора которого приостановлено в связи с избранием его на выборную должность, осуществляется за счет средств предприятия в соответствии с Трудовым Кодексом (ст.390, часть (4) и постановлением Правительства Республики Молдова «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий,

№743 от 11 июня 2002г., и Положением об оплате труда профсоюзных работников, независимо от организационно-правовой формы и вида собственности.

Приложение №11.

- 8.10. Работники, действие индивидуальных трудовых договоров которых приостановлено в связи с избранием их в состав профсоюзного органа предприятия, а также штатные профсоюзные работники, как и остальные работники предприятия, включая руководителей, пользуются правами и льготами, предусмотренными Положениями о текущем премировании; по специальным системам премирования; вознаграждении по итогам работы за год; за непрерывный стаж работы и другими стимулирующими и компенсационными выплатами, установленными на предприятии.
- 8.11. В целях выработки совместных решений по вопросам трудовой и социальной защиты членов профсоюза, работодатели не препятствуют получению профсоюзным органом информации об экономической и финансовой деятельности предприятий и организаций, не относящейся к объектам коммерческой тайны, гл. II, ст.5, п.п.3 Закона РМ «О коммерческой тайне».
- 8.12. Все внутренние нормативные акты, принимаемые работодателями и затрагивающие интересы работников, членов профсоюза, в области заработной платы, безопасности труда и охраны здоровья и социальных вопросов, принимаются с предварительным уведомлением соответствующих комитетов профсоюза (профорганизаторов) не позднее, чем за 15 дней до их принятия.
- 8.13. В целях инициирования, разработки и совместного продвижения программ развития и реструктуризации публичных услуг, обеспечения максимальной эффективности экономической деятельности предприятий, поддержки лояльной конкуренции, участия в разработке и изменении проектов законодательных актов, относящихся к публичным услугам, руководители предприятий и организаций будут сотрудничать с Патронатной ассоциацией публичных услуг Республики Молдова в соответствии с Законом «О патронатах» №976-XIV от 11 мая 2000г., заключив настоящее соглашение о присоединении и сотрудничестве.
- 8.14. Патронатная Ассоциация публичных услуг Республики Молдова, в соответствии с Законом «О патронатах» №976-XIV от 11 мая 2000г., настоящим Коллективным Соглашением и договорами о вступлении и сотрудничестве, заключенными с работодателями отрасли публичных услуг жилищно-коммунального хозяйства:
- представляет, продвигает, поддерживает и защищает общие экономические, технические, юридические и кооперативные интересы работодателей;
 - поддерживает проведение работодателями программ по развитию и максимальной эффективности деятельности предприятия;
 - оказывает консультации по проблемам расторжения управленческих договоров;
 - участвует, в сотрудничестве с социальными партнерами, в разработке, изменении и дополнении законодательных и нормативных актов, продвижении интересов работодателей;
 - продвигает и защищает законные интересы и права работодателей в их отношениях с центральными и местными органами власти, профессиональным отраслевым профсоюзом и т.д.

- совместно с центральными и местными органами власти, отраслевым профсоюзом выдвигает для награждения государственными наградами, присвоения почетными званиями работников отрасли;
- участвует в переговорах по заключению Коллективных договоров, примирении и разрешении споров и трудовых конфликтов и других переговорах, защищая законные права работодателей.
- настаивает на согласовании органами власти с Патронатной ассоциацией публичных услуг РМ проектов по реорганизации, приватизации или ликвидации предприятий и предложений по трудоустройству работодателя предприятия.

РАЗДЕЛ 9.

Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств и контроль за их реализацией.

- 9.1. Контроль за ходом выполнения коллективного соглашения осуществляется отраслевой рабочей группой (комиссией), сформированной сторонами, а также самостоятельно в соответствии с их функциями и организационным принципом деятельности. Стороны договорились периодически (но не реже одного раза в квартал) осуществлять контроль за ходом реализации коллективного соглашения с рассмотрением результатов, при необходимости, на совместных заседаниях органов управления.
- 9.2. Контрольные функции за выполнением коллективного соглашения осуществляют также профсоюзные комитеты и администрация предприятий, учреждений, организаций, которые вправе обратиться по существу вопроса к лицам, подписавшим коллективное соглашение.
- 9.3. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств коллективного соглашения, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного соглашения, уклоняющиеся от предоставления информации, необходимой для коллективных переговоров, несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 9.4. Ни одна из сторон, заключивших настоящее коллективное соглашение, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 9.5. Не менее чем за 3 месяца до истечения срока действия настоящего коллективного соглашения стороны обязуются начать переговоры по его продлению, внесению изменений и дополнений или заключению нового соглашения.
- 9.6. Настоящее коллективное соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами. Один экземпляр отраслевого коллективного соглашения в течении 7 календарных дней со дня подписания направляется в Министерстве труда, социальной защиты и семьи Республики Молдова и действует до заключения нового соглашения.
- 9.7. В настоящее коллективное соглашение стороны вносят изменения и дополнения в соответствии с законодательными и нормативными актами, которые будут приняты в период его действия.

РАЗДЕЛ 10.

ПРИЛОЖЕНИЯ

10.1. Приложение №1.

Положение о порядке ведения коллективных переговоров по разработке проекта Коллективного соглашения и его заключения (на уровне отрасли).

10.2. Приложение №2

Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) и проведения забастовок (на уровне предприятия).

10.3. Приложение №3

Индивидуальный трудовой договор (образец).

10.4. Приложение № 4.

Перечень производств, цехов, профессий и должностей с вредными и особо вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск в календарных днях.
(Извлечение)

10.5. Приложение №5.

Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки для рабочих, тарифицируемых по 6-ти разрядной тарифной сетке, работающих по трудовому договору на предприятиях отраслей жилищно-коммунального хозяйства.

10.6. Приложение №6.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей соответствующих подразделений, специалистов и служащих предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

10.7. Приложение №7.

Рекомендуемые должностные оклады и основные показатели премирования руководителей предприятий.

10.8. Приложение №8.

Положение о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на уровне отрасли.

10.9. Приложение №9.

Отраслевое Положение о порядке начисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

10.10. Приложение №10.

Отраслевой перечень работ на которых работникам устанавливаются компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда (тяжелые и вредные, особо тяжелые и особо вредные).

10.11. Приложение №11.

Положение об условиях оплаты труда профсоюзных работников предприятий, объединений, организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства.

Коллективное соглашение подписали:

*от имени Патронатной ассоциации
публичных услуг Республики Молдова*

*от имени Совета Федерации проф-
союзов „Sindindcomservice”*

Председатель

Председатель

Михай СЕВЕРОВАН

Анна СЕЛИНА

Приложение №1
к коллективному соглашению
на 2017-2021 годы
(отраслевой уровень)

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке ведения коллективных переговоров по разработке проекта Коллективного соглашения и его заключения (на уровне отрасли)

I. Общие положения

1. Настоящее положение устанавливает порядок ведения коллективных переговоров между Патронатом и Советом Федерации профсоюзов при возможном соучастии представителей государства (министерств и ведомств), целью которых является заключение коллективного соглашения на уровне отрасли.
2. Настоящее коллективное соглашение является правовым актом, устанавливающий основные принципы регулирования трудовых отношений и связанных с ними социально-экономических отношений, заключаемый в процессе ведения коллективных переговоров уполномоченными представителями сторон: работников предприятий и работодателей на отраслевом уровне.

II. Стороны ведущие коллективные переговоры.

1. От имени договаривающейся стороны вести переговоры по разработке проекта коллективного соглашения и его заключению имеют право:
 - а) от работодателей: представители Патронатной ассоциации публичных услуг, действующие на основании Закона РМ «О патронатах», №976-XIV от 11 мая 2000 года;
 - б) от работников: представители Совета Федерации профсоюзов „Sindindcomservice”, право которым заключать коллективное соглашение предоставлено решением руководящего органа профсоюза (пленум; заседание Исполнительного Бюро Совета Федерации профсоюза), в соответствии с законом РМ «О профессиональных союзах», 1129-XIV от 7 июля 2000 года и Уставом Федерации профсоюзов, а также при возможном соучастии представителей отраслевых государственных органов и других ведомств, в пределах их компетенции.

Любая из сторон не позднее чем за три месяца до окончания срока действия коллективного соглашения (на уровне отрасли) или в срок, определенный этим договором, вправе уведомить в письменной форме другую сторону о начале переговоров. В этом случае другая сторона в семидневный срок обязана начать переговоры.

III. Действия при заключении коллективного соглашения

1. В соответствии с Законом о создании и функционировании Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам, №245-XVI от 21 июля 2006 года, для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного соглашения стороны на равноправной основе образуют комиссию наделенных необходимыми полномочиями представителей Министерств, Патроната и Совета Федерации профсоюзов.

2. Переговоры начинаются с предложения в письменном виде проекта о заключении коллективного соглашения, его изменений, дополнений одной из договаривающихся сторон.
3. Договаривающиеся стороны должны безотлагательно дать письменный ответ по проекту. В ответе должно быть выражено мнение по тем частям договора, которые не являются приемлемыми.
4. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного соглашения.
5. Сроки, место проведения заседаний комиссий и повестка дня заседаний определяются решением представителей сторон, комиссия правомочна вести переговоры, если на заседании присутствуют не менее 2/3 ее членов, представляющих каждую из сторон.
6. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга, внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.
7. В ходе переговоров представители каждой стороны вправе прерывать заседание, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для приема компромиссов и выработки правильных решений.
8. Работодатель обязан представить другой стороне, имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.
9. Участники переговоров не имеют право разглашать сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной.
10. Решение по отдельным проектам договора принимаются путем голосования представителей сторон. В случае необходимости, комиссия может образовать рабочие группы, состоящие из специалистов для подготовки экономических и юридических обоснований по отдельным пунктам соглашения.
11. Каждая из сторон может подключить к переговорам не более трех советников (специалистов, экспертов). Советники имеют право выступать на заседании по предложению одной из сторон.
12. Заседание комиссии являются закрытыми. Решения обнародуются совместно после завершения заседания.

IV. Порядок разрешения коллективных споров в ходе переговоров.

1. В случае, если в ходе ведения переговоров по заключению, изменению и дополнению коллективного соглашения представители сторон не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, составляется протокол разногласий в который вносится окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

2. В течении трех дней после составления протоколов разногласий, стороны коллективных переговоров проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию, а при не достижении согласия в ней обращаются к посредникам или по соглашению сторон к трудовому арбитражу, в состав которого (по соглашению сторон) включаются квалифицированные юристы, экономисты и другие специалисты.
3. Примирительная комиссия, посредник или трудовой арбитраж в срок до семи дней рассматривает протокол разногласий и выносит рекомендации по существу спора.
4. Решение примирительной комиссии, посредника, трудового арбитража может быть признано окончательно, если на это предварительно дано согласие сторон.
5. При не достижении согласия между сторонами относительно проекта коллективного соглашения допускается проведение забастовок, в порядке, не противоречащим законодательству. В поддержку своих требований при проведении переговоров по коллективному соглашению Федерация профсоюзов имеет право проводить собрания, митинги, пикетирование, демонстрации в нерабочее время, санкционированные примэриями городов.
6. Настоящий порядок разрешения споров (конфликтов) не исключает права сторон обращаться в судебные инстанции в соответствии с действующим Трудовым Кодексом РМ.
7. Новое коллективное соглашение заключается в письменной форме, подписывается участниками переговоров и в течение семи календарных дней направляется в соответствующее Министерство для его регистрации и хранения. Коллективное соглашение вступает в силу со дня его регистрации.
8. При нарушении условий коллективного соглашения, комиссия в письменной форме информирует об этом стороны, которые обязаны в двухнедельный срок произвести взаимные консультации и принять решение, в соответствии с положением «О порядке ведения переговоров и разрешении конфликтов при заключении коллективного соглашения (на уровне отрасли).

V. Гарантии и компенсации за время переговоров.

1. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров, но не более чем за три месяца в течение года, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Республики Молдова.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

к коллективному соглашению на 2017-2021г.г.
(отраслевой уровень)

П О Р Я Д О К

разрешения коллективных трудовых конфликтов и проведения забастовок (на уровне предприятия)

1. Стороны установили, что коллективные трудовые конфликты на уровне предприятия, учреждения и организаций, независимо от форм собственности, разрешаются в соответствии со ст. ст. 357-370 Трудового Кодекса РМ.
2. Стороны определяют следующий механизм разрешения коллективного трудового спора и объявления забастовки.
 - 2.1. Профсоюзный орган предъявляет руководителю в письменной форме требования работников с обоснованиями и предложениями по их разрешению.
 - 2.2. Руководитель обязан принять требования и зарегистрировать их.
 - 2.3. Руководитель обязан дать ответ профсоюзному органу в письменной форме в течение 5-ти рабочих дней с момента принятия требований по каждому конкретному требованию.
 - 2.4. В случае, если руководитель не ответил на все предъявляемые ему требования или ответил, но консенсус не достигнут, коллективный трудовой конфликт считается начатым.
 - 2.5. С момента начала коллективного трудового конфликта в течение трех рабочих дней из равного числа представителей сторон конфликта, по инициативе одной из них создается примирительная комиссия. Примирительная комиссия создается в каждом случае возникновения коллективного трудового конфликта специально для цели примирения и в течение 5 рабочих дней выносят свое решение по существу спора.
 - 2.6. Если стороны конфликта не достигли соглашения или не согласны с решением примирительной комиссии, каждая из них в течении 10 рабочих дней вправе подать заявление о разрешении конфликта в судебную инстанцию.
 - 2.7. Проведение забастовки требует обязательного проведения примирительной процедуры.
 - 2.8. Забастовка может быть объявлена в случае, если предварительно были исчерпаны все возможности для разрешения коллективного трудового конфликта через примирительные процедуры или если ее организаторы поставили в известность руководство предприятия за 48 часов до начала забастовки.
 - 2.9. В случае, если после объявления забастовки половина членов профсоюза или половина работников, объявивших забастовку, отказывается от ее проведения, она должна быть прекращена.

- 2.10. Забастовка может быть объявлена работниками только для защиты своих профессиональных интересов экономического и социального характера и не может преследовать политических целей.
- 2.11. Участие работников в забастовке является добровольным, работодатель не может запретить участие в забастовке.
- 2.12. Работники, участвующие в забастовке, своими действиями не должны препятствовать выполнению работы лицами, не участвующими в забастовке, при этом не считается препятствием выполнению работы приостановка всего производственного процесса в результате забастовки.
- 2.13. Участие в забастовке или ее организации с соблюдением требований действующего законодательства и настоящего Порядка не является нарушением трудовой дисциплины и не может иметь негативных последствий для забастовщиков или ее организаторов.
- 2.14. В целях удовлетворения требований профсоюза, послуживших основанием для объявления забастовки, стороны продолжают вести переговоры; в случаях достижения согласия - забастовка прекращается.
- 2.15. Забастовка не допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 2.16. Незаконное объявление или продолжение забастовки влечет за собой ответственность в соответствии с законодательством Республики Молдова.

Примечание. Согласно статьи 369 Трудового Кодекса Республики Молдова и в соответствии с постановлением Правительства РМ «Об утверждении Перечня предприятий, их участков и служб, работники которых не могут участвовать в забастовке», № 656 от 11 июня 2004г., все работники предприятий по водоснабжению и канализации не могут участвовать в забастовке, а возникшие коллективные трудовые конфликты разрешаются органами трудовой юрисдикции в соответствии с законодательством.

Приложение №3
к коллективному соглашению
на 2017-2021 годы
(отраслевой уровень)

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
(образец)

N _____

« _____ » _____ 200_ _____
(населенный пункт)

_____ (наименование предприятия или фамилия, имя работодателя – физического лица)
именуемое (ый/ая) в дальнейшем «Работодатель», в лице _____

_____ (фамилия, имя, должность)
с одной стороны, и г-н (г-жа) _____ (фамилия, имя)

именуемый (ая) в дальнейшем «работник», с другой стороны, руководствуясь положениями статей 45-94 Трудового кодекса, утвержденного Законом №154- от 28 марта 2003г., заключили настоящий Индивидуальный трудовой договор, согласившись о следующем:

1. Работник принят на работу в качестве _____
_____ (должность, профессия, специальность, квалификация)

2. Место работы _____
(наименование структурного подразделения предприятия)

3. Работа является:
а) основной;
б) по совместительству.

4. Срок договора является:
а) неопределенным
б) определенным _____
(конкретный срок)

5. Испытательный срок (если стороны договорились) _____
(конкретный срок)

6. Настоящий индивидуальный трудовой договор вступает в силу:
а) со дня подписания;
б) _____
(дата, оговоренная сторонами)

7. Риски, сопутствующие должности _____
(тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда и т.п.)

8. Работа имеет следующие права:
а) права, предусмотренные в части (1) статьи 9 Трудового кодекса;
б) другие права _____
(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

9. Работник обязан:
- а) исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 9 Трудового кодекса;
 - б) исполнять другие обязанности _____

_____ (указываются дополнительные обязанности, оговоренные сторонами)

10. Работодатель имеет следующие права:
- а) права, предусмотренные в части (1) статьи 10 Трудового кодекса;
 - б) другие права _____

_____ (указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

11. Работодатель обязан:
- а) исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 10 Трудового кодекса;
 - б) исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым _____

_____ (указываются дополнительные обязанности)

12. Условия оплаты труда работника (обязательная минимальная величина оплаты за труд, затраченный работниками в реальном секторе, не может быть меньше установленного Правительством гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе или, по обстоятельствам, меньше чем тарифная ставка для I квалификационного разряда, установленная в коллективном соглашении на отраслевом уровне или в коллективном трудовом договоре) _____

_____ (должностной оклад или тарифная ставка,

_____ надбавки, доплаты, премии, материальная помощь, компенсации и

_____ выплаты, в том числе за тяжелую работу, работу с вредными и/или

_____ опасными условиями труда, интенсивность работы и т.п.)

[Пкт.12 дополнен Коллективным соглашением №13 от 09.07.2012, в силу 20.07.2012]

12¹. От размера установленной заработной платы зависит:

- размер отпускного пособия;
- размер пособия по временной нетрудоспособности и других пособий социального страхования;
- размер выходного пособия;
- размер пособия по безработице;
- размер пенсии по возрасту, пенсии за выслугу лет или пенсии по инвалидности.

[Пкт.12¹ введен Коллективным соглашением №13 от 09.07.2012, в силу 20.07.2012]

13. Режим труда _____

_____ (нормальная или сокращенная продолжительность рабочего времени, тип

рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, неполное

рабочее время, сменная работа, работа в ночное время и т.п.)

14. Режим отдыха _____

(ежедневный отдых, еженедельный отдых и т.п.)

15. Ежегодные отпуска:

а) ежегодный оплачиваемый отпуск _____
(продолжительность)

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск _____
(продолжительность)

16. Социальное страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

17. Медицинское страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

18. Особые условия (если стороны договорились) _____

(мобильность, конфиденциальность, другие условия,

которые не противоречат действующему законодательству)

19. Льготы, преимущества, вознаграждения и/или иные права, предоставляемые Работнику взамен выполнения особых условий, предусмотренных в пункте 18 _____

20. Настоящий Индивидуальный трудовой договор может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

21. Изменением (дополнением) настоящего Индивидуального трудового договора признается любое изменение, касающееся:

а) срока договора;

б) места работы;

в) специфики труда (тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда, введение особых условий договора, предусмотренных статьей 51 Трудового кодекса и др.);

г) размера оплаты труда;

д) режима труда и отдыха;

е) специальности, профессии, квалификации, должности;

ж) характера и порядка предоставления льгот.

22. Изменение работодателем Индивидуального трудового договора в одностороннем порядке допускается, в порядке исключения, только в случаях и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом. В этих случаях работник должен быть извещен о необходимости изменения Индивидуального трудового договора за два месяца до такого изменения.

23. Место работы может быть временно изменено работодателем в случае направления работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со статьями 70 и 71 Трудового кодекса.
24. В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) части (2) статьи 104 Трудового кодекса, работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить место и специфику работы работника без его согласия и без внесения соответствующих изменений в настоящий Индивидуальный трудовой договор.
25. Перевод работника на другую работу и его перемещение допускается при условии строгого соблюдения положений статей 68 и 74 Трудового кодекса и пунктов 20-21 настоящего Индивидуального трудового договора.
26. Действие настоящего Индивидуального трудового договора может быть приостановлено:
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 76 Трудового кодекса);
 - по соглашению сторон (статья 77 Трудового кодекса);
 - по инициативе одной из сторон (статья 78 Трудового кодекса).
27. Настоящий Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310 Трудового кодекса);
 - по инициативе одной из сторон (статьи 85 и 86 Трудового кодекса).
28. Индивидуальные трудовые споры, возникающие в период действия настоящего Индивидуального трудового договора, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом и другими нормативными актами.
29. Настоящий Индивидуальный трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой – у Работника.
Реквизиты сторон Договора:

«Работодатель»
Адрес _____
Фискальный код _____
Подпись _____

«Работник»
Адрес _____
Удостоверение личности _____
выдано _____
идентификационный номер _____

Личный код социального
страхования _____

Подпись _____

Место для печати

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к коллективному соглашению
на 2017-2021 годы
(отраслевой уровень)

ПЕРЕЧЕНЬ

*производств, цехов, профессий и должностей с
вредными условиями труда, работа в которых дает
право на дополнительный отпуск в календарных днях
(Извлечение)*

ЖИЛИЩНОЕ ХОЗЯЙСТВО

1. Машинист (кочегар) котельной и истопник, занятые на работах в жилых и административных домах и зданиях с центральным отоплением при работе на угле и других видах твердого топлива – 4 дня.
2. Уборщик мусоропроводов, занятый на постоянной работе в жилых домах – 4 дня.
3. Монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования – 4 дня.
4. Чистильщик, занятый чисткой труб – 4 дня.
5. Рабочие занятые ловлей собак, уходом за собаками, съемкой кож животных и захоронением трупов животных – 7 дней.

ВОДОПРОВОДНО-КАНАЛИЗАЦИОННОЕ ХОЗЯЙСТВО

6. Каменщик, занятый ремонтом канализационных сооружений, при прикосновении с канализационной жидкостью – 7 дней.
7. Кладовщик, постоянно занятый в складах хлорной извести - 4 дня.
8. Коагулянтщик, занятый обслуживанием очистных сооружений водопровода – 7 дней.
9. Машинист насосных установок, занятый:
 - а) на водопроводных и канализационных станциях, заглубленных свыше 3 м – 4 дня.
 - б) на насосных станциях на работах по хлорированию воды – 4 дня.
 - в) на работах при соприкосновении с канализационной жидкостью – 7 дней.
10. Машинист по стирке и ремонту спецодежды занятый мойкой и сушкой спецодежды и инвентаря, загрязненных на канализационных работах - 7 дней.
11. Наполнитель баллонов, занятый наполнением баллонов жидким хлором – 4 дня.
12. Озонаторщик – 7 дней
13. Оператор на фильтрах, занятый очисткой, промывкой, ремонтом и обслуживанием фильтров, отстойников и камер смешения очистных сооружений водопровода – 4 дня.
14. Оператор хлораторной установки, занятый обслуживанием водопроводных и канализационных сетей насосных станций – 7 дней.
15. Оператор очистных сооружений оператор на аэротенках, оператор на биофильтрах, оператор на иловых площадках, оператор на метантенках, оператор на отстойниках, оператор установки на сушке осадка, оператор на песколовках и жиро-

ловках, оператор на решетке, оператор на эмшерах, оператор полей орошения и фильтрации, оператор установок по обезвоживанию осадка, оператор хлораторной установки – все, занятые на работах при соприкосновении с канализационной жидкостью – 7 дней.

16. Слесарь аварийно-восстановительных работ, занятый:
 - а) на работах по прочистке и ремонту канализационной сети – 7 дней;
 - б) ремонтом оборудования насосно-сливных станций и других очистных установок – 4 дня.
17. Электромонтер по обслуживанию электро-оборудования., занятый на канализационных станциях при соприкосновении с канализационной жидкостью – 7 дней.

РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ

18. Лаборант, врач-бактериолог и химик, постоянно занятые анализом канализационных вод с применением хлора, хлорной извести, коагулянта, бруцина и мышьяковистых соединений – 4 дня.

ЭКСПЛУАТАЦИОННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ГОРОДСКОГО

ЭЛЕКТРИЧЕСКОГО ТРАНСПОРТА

19. Электромонтер тяговых подстанций – 4 дня.
20. Электромонтер по ремонту и монтажу кабеля – 4 дня.
21. Электромонтер контактных сетей – 4 дня.
22. Литейщик ручной формовки – 6 дней.
23. Электросварщик – 6 дней.
24. Электрослесарь по ремонту электрооборудования – 6 дней.
25. Слесарь занятый на работе с оловом и сплавами – 6 дней.
26. Слесарь кузовных работ работающий со сварщиками более 50% рабочего времени – 4 дня.
27. Слесарь сетей водоснабжения и канализации – 6 дней.
28. Маляр по металлу – 6 дней.
29. Литейщик по литью изделий из металлопластика и каучука - 4 дня.
30. Гальванизатор – 4 дня.
31. Вулканизаторщик – 6 дней.
32. Водитель троллейбуса – 7 дней.
33. Водитель троллейбуса (маневровщик) – 7 дней.
34. Водитель автобуса – 4 дня.
35. Аккумуляторщик по ремонту и зарядке кислотных аккумуляторов – 6 дней.
36. Аккумуляторщик по ремонту и зарядке щелочных аккумуляторов – 4 дня.
37. Станочник по обработке металла – 4 дня.
38. Слесарь по компрессорам и двигателям троллейбуса – 4 дня
39. Станочник передвижного сварочного аппарата – 6 дней.
40. Электрослесарь по продувке электрооборудования – 4 дня.
41. Слесарь-механик – 4 дня.
42. Электрослесарь – 4 дня.
43. Столяр – 4 дня
44. Слесарь механик по ремонту механизмов – 4 дня.

ПРЕДПРИЯТИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА

45. Слесарь-ремонтник – 4 дня.
46. Электрогазосварщик – 4 дня.
47. Сварщик – 7 дней.
48. Кузнец – 7 дней.
49. Слесарь аккумуляторщик – 7 дней.
50. Медник – 7 дней.
51. Штукатур-маляр – 4 дня.
52. Водитель вспомогательного хозяйства – 4 дня.
53. Вулканизаторщик – 4 дня.
54. Санитарный техник – 4 дня.
55. Оператор по стирке и ремонту специальной одежды – 4 дня.
56. Кладовщик центрального склада и кладовщик склада масел – 4 дня.
57. Станочник, шлифовщик, фрезеровщик, сверловщик – 4 дня.
58. Электрик гаража – 4 дня.
59. Заправщик ГСМ – 4 дня.
60. Оператор по мойке автобусов – 4 дня.
61. Слесарь по ремонту оборудования – 4 дня.
62. Шофер (дежурный) погрузчика – 4 дня.
63. Обивщик – 4 дня.
64. Уборщица служебных и производственных помещений – 4 дня.
65. Клепальщик – 4 дня.
66. Столяр – 4 дня.
67. Механик – 4 дня.
68. Гардеробщик – 4 дня.

САНИТАРНАЯ ОЧИСТКА ГОРОДОВ И РАБОЧИХ ПОСЕЛКОВ

69. Водитель автомобиля, занятый перевозкой нечистот, гниющего мусора, трупов животных, а также на подметально-уборочных и ассенизационных машинах при тоннаже:
 - а) от 1,5 до 3 тонн - 4 дня
 - б) свыше 3 тонн - 7 дней
70. Возчик, занятый перевозкой нечистот, гниющего мусора и трупов животных - 4 дня.
71. Грузчик и подсобный рабочий, занятые на погрузке и перевозке трупов животных и гниющего мусора – 4 дня.
72. Рабочие, занятые на приеме, утилизации и обезвреживании мусора, нечистот и трупов животных (на свалках: полях ассенизации, утильзаводах и других утилизационных предприятиях) - 4 дня.
73. Рабочие, занятые сбором, сортировкой и упаковкой костей, тряпья, бумаги и других отходов непосредственно из мусоропроводов жилых помещений - 4 дня.
74. Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый очисткой выгребных и помойных ям - 7 дней.
75. Рабочие, занятые ремонтом и оборудованием мусоровозов, ассенизационных машин и других уборочных машин и инвентаря – 4 дня.
76. Монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования, занятый на работах в общественных туалетах – 4 дня.
77. Тракторист, машинист экскаватора и машинист бульдозера, работающие на свалках и полях ассенизации и компостирования – 4 дня.

78. Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов – 4 дня.

БЛАГОУСТРОЙСТВО ГОРОДОВ

79. Озеленитель, непосредственно занятый обслуживанием опрыскивателей, опыливателей, аэрозольных генераторов и автомашин при работе с ядохимикатами – 7 дней.

80. Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый обработкой и вывозкой ила и отбросов на станциях перекачки – 4 дня.

81. Слесарь-ремонтник, постоянно занятый ремонтом опрыскивателей, опыливателей, аэрозольных генераторов и автомашин при работе с ядохимикатами – 4 дня.

82. Форсунщик, дозировщик дробленого камня и битума, кочегар технологических печей, занятый обслуживанием битумных котлов, - все при работе на асфальтовых заводах – 4 дня.

83. Асфальтобетонщик – варильщик, занятый на чистке битумоварочных котлов – 7 дней.

84. Вальцовщик резиновых смесей, занятый вальцеванием резины при ремонте покрышек и изготовлении резинотехнических изделий – 4 дня.

85. Водитель автомобиля, работающий на автобусе регулярных линий, в том числе заказным – 7 дней.

86. Водитель автомобиля, работающий на автомобиле медицинской помощи и санитарной - 4 дня.

87. Водитель автомобиля, в том числе и специального (кроме пожарного) грузоподъемностью:

а) от 1,5 до 3 тонн - 4 дня

б) от 3 тонн и выше - 7 дней

88. Водитель автомобиля, занятый вождением легкового такси, при работе в городах республиканского, краевого, областного подчинения и на междугородных трассах - 4 дня.

89. Вулканизаторщик, постоянно работающий на горячих вулканизационных прессах (аппаратах) на ремонте автомашин и резиновых изделий - 4 дня.

90. Оператор заправочных станций, постоянно занятый заправкой автомашины; кладовщик, постоянно занятый на работах с горючими и смазочными материалами – 4 дня.

91. Машинист катка самоходного с гладкими вальцами, а также и на пневматических шинах, машинист укладчика асфальтобетона, занятые на дорожных дорогах с горячим покрытием – 4 дня.

92. Машинист битумоплавильных передвижных установок и подсобный рабочий занятый при работе вручную на вырубке, подноске и загрузке битума в варочные котлы - 4 дня.

93. Машинист распределителя цемента гравитационного прицепного (при выполнении дорожных работ) - 4 дня.

94. Машинист моечных машин, занятый мойкой автомобильных деталей, узлов, загрязненных этилированным бензином – 4 дня.

95. Паяльщик и лудильщик горячим способом, постоянно занятые на пайке свинцом и его сплавами – 7 дней.

96. Водитель автомобиля, занятый перегонем автомобилей, слесарь по ремонту автомобилей и рабочие других профессий – все постоянно работающие в ночных сменах на техническом обслуживании, ремонте и осмотре автотранспортных средств - 4 дня.

97. Слесарь по ремонту автомобилей, занятый в автохозяйствах ремонтом двигателей автомобилей, работающих:

- а) на газе - 4 дня
- б) на этилированном бензине - 7 дней

98. Гардеробщик, занятый хранением спецодежды, загрязненной этилированным бензином, и уборщик производственных помещений, занятый уборкой помещений, загрязненных этилированным бензином - 4 дня.

ПОХОРОННОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

99. Рабочие, занятые парофинированием искусственных цветов - 4 дня.

СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНЫЕ И РЕМОНТНО-

СТРОИТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ

100. Асфальтобетонщик-варильщик, занятый на приготовлении асфальта и битума:

- а) при работе в закрытых помещениях - 7 дней
- б) при наружных работах - 4 дня

101. Асфальтобетонщик, занятый на укладке асфальтовых покрытий и на транспортировке асфальтовой массы - 4 дня.

102. Бурильщик шпуров:

- а) при пневматическом сухом бурении на разработке кварца и кварцитов - 7 дней
- б) при пневматическом сухом бурении в остальных породах - 4 дня.

103. Гидромониторщик, рабочий карты намыва, землекоп и плотник, занятые на гидромеханизированных работах, и рабочий в забоях на мокрых грунтах - 7 дней.

104. Известегальщик, постоянно занятый на гашении извести при работе в закрытых помещениях - 7 дней.

105. Изолировщик – пленочник - 4 дня.

106. Изолировщик на термоизоляции, изолировщик на гидроизоляции и кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов, непосредственно занятые на работах:

- а) с применением стекловолокна, стекловаты, стекловолокна и шлаковаты - 7 дней.
- б) по изолировке горячих поверхностей (котлов, трубопроводов) в помещениях – 7 дней.
- в) по изолировке холодных поверхностей при приготовлении и применении горячих составов мастик из хлорвиниловых, бакелитовых и битумных материалов – 4 дня.

107. Машинист автогудронаторов, машинист битумоплавильной передвижной установки, машинист смесителя асфальтобетона передвижного и машинист укладчика асфальтобетона - 4 дня.

108. Машинист автокомпрессоров, смонтированных на шасси автомобилей и выполняющий одновременно обязанности водителя автомашины:

- а) при работе на автомашинах грузоподъемностью от 1,5 тонн – 4 дня
- б) при работе на автомашинах грузоподъемностью от 3 и выше тонн – 7 дней.

109. Машинист кранов автомобильных, выполняющий одновременно обязанности водителя автомашины:

- а) при работе на автомашинах грузоподъемностью от 1,5 тонны - 4 дня.

- б) при работе на автомашинах грузоподъемностью от 3 т и выше - 7 дней.
- 110.Машинист крана (крановщик), занятый управлением кранами башенными самоходными, кранами башенными стационарными, кабельными и портално-стреловыми, кранами с двигателями внутреннего сгорания (самоходные, железнодорожные, гусеничные, пневмоколесные и плавучие) - 4 дня .
- 111.Машинист бетоносмесителя передвижного, машинист растворосмесителя передвижного, моторист бетоносмесительных установок, дробильщик – все при работе в помещениях – 4 дня.
- 112.Машинист установок по продавливанию и горизонтальному бурению грунта при работе в подземных условиях – 4 дня.
- 113.Машинист экскаватора, обслуживающий экскаватор:
- а) с двигателем внутреннего сгорания – 7 дней
 - б) с электрическим двигателем – 7 дня
- 114.Монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций при работе на высоте (верхолаз), включая монтаж бетонных конструкций; монтажник подъемно-транспортного оборудования прерывного действия и электромонтажных по силовым сетям и электрооборудованию, занятые на монтаже и демонтаже кранов-4 дня.
- 115.Облицовщик-полировщик, камнетес, занятые на обработке гранита, мрамора ракушечника и других каменных строительных материалов сухим способом и при полировке камня вручную – 7 дней.
- 116.Паркетчик, облицовщик-плиточник, облицовщик синтетическими материалами, занятые на укладке паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячих мастиках и битуме, а также мастиках на резиновых клеях, ацетоне, этиловом спирте, бензина, и других токсических веществах – 7 дней.
- 117.Рабочие, постоянно занятые на работе со строительно-монтажным пистолетом в помещении – 4 дня.
- 118.Рабочие, постоянно работающие с пневматическим и электрическим ударным инструментом – 4 дня.
- 119.Дозировщик компонентов бетонных смесей – 4 дня.
- 120.Машинист трубоочистительной машины, машинист машины для изоляции газонефтепродуктопроводов – 4 дня.
- 121.Машинист бурильно-крановой самоходной машины; машинист дизель-молота бескопрового и машинист вибропогрузателя бескопрового на базе экскаватора, автокрана и трактора; машинист катка самоходного с гладкими вальцами, машинист автогрейдера, машинист скрепера – 4 дня.
- 122.Машинист трубоукладчика – 4 дня.
- 123.Пескоструйщик, занятый на работах
- а) в помещении или емкостях сухим способом – 7 дней
 - б) на открытых работах – 7 дней
- 124.Печник и каменик, занятые на фушеровке и по ремонту топок, производственных печей и котлов на горячих участках работ – 7 дней.
- 125.Фушеровщик (кислотоупорщик) – 4 дня.
- 126.Машинист скрепера - 4 дня.

МЕТАЛЛООБРАБОТКА**ЛИТЕЙНОЕ ПРОИЗВОДСТВО**

127. Выбивальщик обливок, занятый:
- а) на автоматизированной выбивке, когда пульт управления удален или изолирован от выбивной решетки – 4 дня.
 - б) на остальных работах – 7 дней
128. Гидропескоструйщик, гидрочистильщик – 4 дня
129. Заварщик отливок – 7 дней
130. Завальщик шахты и вагранки и
- а) вручную - 7 дней
 - б) механизированным способом – 4 дня
131. Завальщик металла - 7 дней
132. Земледел - 4 дня
133. Изготовитель каркасов, занятый изготовлением и ремонтом металлических каркасов – 4 дня.
134. Ковшевой – 4 дня.
135. Литейщик на машинах для литья под давлением - 7 дней.
136. Маркировщик, занятый на клеймовке литья на обрубном и выбивном участках – 4 дня.
137. Модельщик выплавляемых моделей, формовщик по выплавляемым моделям, занятые:
- а) на приготовление песка и раствора для покрытия – 4 дня
 - б) на приготовлении модельной массы – 4 дня
 - в) на приготовлении моделей - 4 дня
 - г) на покраске и обсыпке моделей - 4 дня
 - д) на вытопке модельной массы из елок – 4 дня
 - е) на комплектовке моделей точного литья по выплавляемым моделям – 4 дня
138. Модельщик по деревянным моделям и модельщик по металлическим моделям, постоянно занятые ремонтом моделей и шаблонов на формовочном и заливочном участках – 4 дня.
139. Наладчик формовочных и стержневых машин – 4 дня.
140. Наладчик литейных машин - 7 дней.
141. Обрубщик - 7 дней.
142. Плавильщик металла и сплавов - 7 дней.
143. Рабочие занятые на землеприготовительных участках литейных цехов – 4 дня.
144. Рабочие, непосредственно занятые в отделениях (на участках) заливки и выбивки литья (кроме рабочих, перечисленных) – 4 дня.
145. Распределитель работ, постоянно занятый на плавильном, заливочном, землеприготовительном, формовочном, стержневом и обрубном участках литейных цехов – 4 дня.
146. Сборщик форм, занятый:
- а) перекладкой грузов на опоках при заливке - 7 дней
 - б) на остальных видах работ, в том числе на скрепке и раскопке опок на конвейере - 4 дня.
147. Слесарь-ремонтник, занятый наладкой и ремонтом кокилей в горячем состоянии – 7 дней.
148. Стерженщик машинной формовки – 4 дня.
- Стерженщик ручной формовки – 4 дня.

- 149.Стропальщик, непосредственно занятый на обрубных участках литейных цехов - 4 дня.
150. Сушительщик стержней, форм, формовочных материалов – 4 дня.
- 151.Термист, занятый на отжиге отливок – 4 дня.
- 152.Уборщик производственных помещений, занятый уборкой на горячих участках работы – 4 дня.
- 153.Формовщик машинной формовки – 4 дня.
Формовщик ручной формовки - 4 дня.
- 154.Чистильщик металла, отливок, изделий и деталей, занятый очисткой на галтовочных барабанах - 4 дня.
- 155.Шахтовщик, постоянно работающий в закрытых помещениях, связанных с горячими участками работ - 4 дня.

РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ

156. Мастер и сменный инженер плавильного, заливочного и обрубного участков - 7 дней.
- 157.Мастер и сменный инженер в литейном цехе на других участках (исключая модельные отделения) - 4 дня.

КУЗНЕЧНО-ПРЕССОВЫЕ РАБОТЫ

РАБОЧИЕ

- 158.Кузнец на молотах и прессах - 7 дней
- 159.Кузнец-штамповщик - 7 дней
- 160.Кузнец ручнойковки - 7 дней
- 161.Электромонтер по ремонту электрооборудования, занятый на горячих участках работы - 7 дней.

РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ

- 162.Мастер и сменный мастер кузнечного цеха, занятые на горячих участках работы – 4 дня
163. Термист, занятый:
- а) на свинцовых и цианистых ваннах - 7 дней
 - б) на хлористо-бариевых и селитровых ваннах - 7 дней
 - в) на всех остальных видах термической обработки - 4 дня
164. Термист на установках ТВЧ –4 дня,
Термист занятый на печах - 4 дня.
165. Уборщик производственных помещений, занятый уборкой на горячих участках работы - 4 дня.

ЦЕХА ПОКРЫТИЯ МЕТАЛЛОВ И ЭМАЛИРОВАНИЕ

166. Мельник эмальпроизводства, непосредственно занятый приготовлением эмалировочной массы из шахты - 7 дней.
167. Металлизатор, занятый:
- а) при работе медью и ее сплавами, свинцом, цинком и калмием – 7 дней.
 - б) на остальных работах - 7 дней.

168. Эмалировщик, непосредственно занятый нанесением холодной эмалированной массы на изделия - 4 дня.

РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ

169. Мастер эмалировочного цеха и участка, непосредственно занятый заготовкой эмалированной массы и на обжиге эмалированных деталей (изделий) – 7 дней.

ПРОИЗВОДСТВО СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ

Асфальтобитумное производство

170. Аппаратчик окисления битума - 4 дня.
171. Варщик асфальтовой массы, занятый:
а) на наружных работах - 4 дня.
172. Кочегар технологических печей, занятый обслуживанием печей, работающих:
б) на жидком и газовом топливе - 4 дня.
173. Слесарь-ремонтник, занятый ремонтом технологического оборудования битумоварочных цехов - 4 дня.

ПРОИЗВОДСТВО ЖЕЛЕЗОБЕТОННЫХ И БЕТОННЫХ ИЗДЕЛИЙ И КОНСТРУКЦИЙ

174. Дозировщик компонентов бетонных смесей, занятый дозировкой цемента - 4 дня
175. Машинист крана (крановщик), занятый обслуживанием мостового крана, работающего в помещении - 4 дня
176. Машинист формовочного агрегата, занятый обслуживанием бетонизирующего комбайна, формовочной машины, центрифуги – 4 дня
177. Машинист оборудования конвейерных и пот. линий, занятый управлением работой механизмов бетоноукладчика – 4 дня
178. Моторист бетоносмесительных установок занятый на работах в закрытых помещениях - 4 дня
179. Оператор пульта управления оборудованием железобетонного производства, занятый на складах цемента - 7 дней
180. Оператор установок по тепловой обработке бетона, занятый работой в автоклавах и камерах - 4 дня
181. Слесарь-ремонтник, занятый обслуживанием технологического оборудования камер пропаривания, смесительных узлов и оборудования по разгрузке и транспортировке вяжущих - 7 дней
182. Транспортировщик, занятый
а) на подаче и разгрузке цемента, тиса, шлака - 7 дней
б) на подаче инертных пылящих материалов при работе в подземных галереях и при подаче пылящих материалов в бункера подогрева - 4 дня
183. Формовщик железобетонных изделий и конструкций (бетонщик), занятый:
а) на вибростолах, виброплощадках, вибротампах кассетных установках с ручными выбраторами при производстве бетонных работ - 4 дня
184. Сварщик арматурных сеток и каркасов - 4 дня
185. Электромонтер по обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту электрооборудования, занятые обслуживанием электрооборудования камер пропаривания

ривания, смесительных узлов и оборудования по разгрузке и транспортировке вяжущих - 7 дней.

СВАРОЧНЫЕ РАБОТЫ

186. Газорезчик, занятый:

- а) на работе в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, банках, отсеках, трюмах) - 7 дней
- б) на работе, в помещениях - 7 дней
- в) на наружных работах - 4 дня

187. Газосварщик, занятый:

- а) на работе в помещениях - 7 дней
- б) на наружных работах - 4 дня

188. Электродчик - 4 дня

189. Электросварщик ручной сварки:

- а) при работе в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, баках, отсеках, трюмах) - 7 дней
- б) на работах с высокомарганцовистыми сталями и титаном - 7 дней
- в) постоянно занятый сваркой освинцованных деталей - 7 дней
- г) при работе в помещениях - 7 дней
- д) при наружных работах - 4 дня

ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

190. Аккумуляторщик, занятый на ремонте и зарядке аккумуляторов

- а) кислотных (свинцовых) - 7 дней
- б) щелочных - 4 дня

191. Водолаз, за исключением водолаза легкого снаряжения спасательной службы - 4 дня

192. Грузчик, постоянно занятый:

- а) погрузкой трупов животных - 7 дней
- б) погрузкой пека навалом - 7 дней

в) на погрузочно-разгрузочных работах с пылящими и другими токсическими грузами: алгомерат, асбест, алебастр, шлаки, зола, известь негашенная, известь хлорная, кокс, коксик, коксовая мелочь, цемент, технический углерод (сажа), уголь, горючие сланцы, инвентарная и колошниковая пыль, синька, вата, минеральная, стеклянная, шлаковая и изделия из нее; графит; молотый, в кусках и в крошке, навалом; электроды угольные без упаковки, огнеупоры и образивы без упаковки; кость сырая и молотая навалом; купоросы насыпью; мел навалом; пакля навалом или в тюках; шерсть немытая; тальк насыпью; тальк без упаковки; табачная пыль насыпью или в мешках; руды и их концентраты; минеральное удобрение насыпью; сода каустическая и кальцинированная; свинцовые изгарь, паста и глет; фекалий; фенол на слив и полив; шламы, выделяющие пары и газы; щелочи на слив и налив - 4 дня.

193. Зарядчик огнетушителей, постоянно занятый промывкой, ремонтом и зарядкой огнетушителей рометаном и углекислотой и применяющий при промывке дихлоротан - 4 дня.

194. Машинист, занятый удалением шлака и золы из топок и бункеров, зольных камер и сушильных печей, из паровых и водогрейных котлов производственных и коммунальных котельных и поддувал газогенераторов

- а) при работе вручную - 7 дней

- б) при работе механическим способом - 4 дня
195. Огнеупорщик, занятый на горячих работах по ремонту топок производственных печей и котлов – 7 дней
196. Котлочист - 7 дней
197. Маляр, постоянно занятый на покраске металлоконструкций в горячих цехах - 4 дня.
198. Машинист автокомпрессора:
- а) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью от 3 тонн и более - 7 дней
- б) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью до 3 тонн - 4 дня
199. Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе:
- а) при загрузке вручную - 7 дней
- б) при механизированной загрузке - 4 дня
200. Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе – 4 дня
201. Рабочие, занятые обслуживанием, очисткой и ремонтом промышленной канализационной сети и ловушек - 7 дней
202. Стеклографист (ротаторщик) - 4 дня.
203. Стropальщик, непосредственно занятый на горячих участках работ, на обрубных участках литейных цехов, в сварочных печах и погрузке древесины), пропитанной антисептиками - 4 дня.
204. Уборщик служебных помещений. Занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов - 4 дня.
205. Чистильщик металла, отливок, изделий и деталей, занятый:
- а) на работах сухом песком и металлическими спилками в закрытых помещениях - 7 дней
- б) на очистке изделий и шлифовка металла латунными и стальными щетками сухим способом - 4 дня
206. Аппаратчик очистки сточных вод, занятый нейтрализацией промышленных вод - 7 дней
207. Аппаратчик химводоочистки занятый :
- а) ведением процесса хлорирования - 7 дней
- б) выполнением других работ по химической очистке вод - 4 дня
208. Гасильщик извести, постоянно занятый гашением извести в закрытых помещениях - 4 дня
209. Гидропескоструйщик, гидрочистильщик гравер, выполняющий граверные работы:
- а) на деталях и изделиях из металла - 4 дня
- б) на деталях и изделиях из сплавов, содержащих свинец – 7 дней
210. Дезинфектор - 4 дня
211. Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом - 4 дня
212. Котельщик, постоянно занятый ремонтом горячих котлов - 7 дней
213. Котлочист - 7 дней
214. Машинист кранов автомобильных:
- а) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью от 3 т и более - 7 дней
- б) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью до 3 т - 4 дня
215. Машинист насосных установок, занятый обслуживанием водопроводных и канализационных насосных станций, заглубленных более чем на 3 м - 4 дня

216. Машинист экскаваторов, занятый обслуживанием экскаваторов, работающих:
- а) от электродвигателя - 4 дня
 - б) от двигателя внутреннего сгорания и парового двигателя - 7 дней
217. Наладчик шлифовальных станков, занятый наладкой обдирочных заточных и шлифовальных станков, на которых производится работа образ. кругами сухим способом - 4 дня
218. Оператор копировальных и множительных машин, электрофотограф - 4 дня
219. Повар, постоянно работающий у плиты - 4 дня
220. Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную) - 7 дней
221. Рабочие, постоянно занятые на обработке, обдирке, полировке, точке и шлифовке твердыми абразивными кругами, мягкими кругами и полотнами с нанесением на них абразивными порошками (зернами) сухим способом - 7 дней
- То же при работе неполный рабочий день, но не менее 50 процентов рабочего времени - 4 дня
222. Рабочие, непосредственно занятые на работах:
- а) с применением стекловаты, стекловолокна, стекловолока и шлаковаты - 7 дней
 - б) по изолировке горячих поверхностей (котлов, трубопроводов) в закрытых помещениях - 7 дней
 - в) по изолировке холодных поверхностей, при приготовлении и применении горячих составов машин из хлорвиниловых, бакелитовых и битумных материалов при работе в помещениях - 4 дня
223. Слесарь по топливной аппаратуре, занятый ремонтом топливной аппаратуры непосредственно на дизелях - 7 дней
224. Слесарь-ремонтник:
- а) занятый ремонтом паровых котлов и дежурством в котельных, при работе котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе - 4 дня
 - б) занятый ремонтом горячих котлов - 7 дней
225. Слесарь по ремонту автомобилей, занятый ремонтом ассенизационных машин, мусоровозов, уборочных машин и автомобилей, используемых для перевозки трупов - 4 дня.

Примечание:

В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Молдова, ст. 121, часть (1) конкретная продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда установлены в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Приложение №5
к коллективному соглашению на 2017-2021г.г.
(отраслевой уровень)

Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки, тарифицируемые по 6-ти разрядной тарифной сетке работающих по индивидуальному трудовому договору на хозрасчетных предприятиях, в том числе и на тех, которые получают бюджетные дотации (ст.ст.20, 21 Закона об оплате труда) независимо от организационно-правовой формы, вида собственности по отраслям, соответствующим основной деятельности предприятий ЖКХ.

а) производство и распределение электро-, тепловой энергии и горячей воды

№ п/п		ед. изм.	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по 1-му разряду	лей	2310	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка - месячная - часовая	лей	2310	2911	3673	4181	4782	5452
		лей	13,67	17,22	21,73	24,74	28,30	32,26

в) водопроводно-канализационного хозяйства (водоснабжение, канализация и очистка)

№ п/п		ед. изм.	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду	лей	2255	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка - месячная - часовая	лей	2255	2841	3585	4081	4668	5322
		лей	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49

с) строительных, строительного-монтажных, дорожно- и ремонтно-строительных предприятий

№ п/п		ед. изм.	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду	лей	2255	X	X	X	X	X

2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка							
	- месячная	лей	2255	2841	3585	4081	4668	5322
	- часовая	лей	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49

Примечание №1 На объектах, финансируемых за счет средств инвестора (заказчика), индекс изменения основной заработной платы устанавливается по взаимному соглашению сторон (заказчика и подрядчика), согласно Правилам определения стоимости объектов строительства.

д) городской электрический пассажирский транспорт

№ п/п		ед. изм.	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду	лей	2255	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка							
	- месячная	лей	2255	2841	3585	4081	4668	5322
	- часовая	лей	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49

е) металлургическая промышленность (производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования ЖКХ)

АО «Завод теплотехнического оборудования» г.Флорешть

№ п/п		ед. изм.	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду	лей	2210	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка							
	- месячная	лей	2210	2785	3514	4000	4575	5216
	- часовая	лей	13,08	16,48	20,79	23,69	27,07	30,86

f) городской общественный и дорожный транспорт

№ п/п		ед. изм.	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду	лей	2255	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка - месячная - часовая	лей	2255	2841	3585	4081	4668	5322
		лей	13,34	16,81	21,21	24,14	27,62	31,49

к) жилищно-коммунальное хозяйство (обслуживание жилищного фонда, санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка и другие услуги)

№ п/п		ед. изм.	Квалификационные разряды					
			I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду	лей	2156	X	X	X	X	X
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка - месячная - часовая	лей	2156	2717	3428	3902	4463	5088
		лей	12,76	16,08	20,28	23,09	26,41	30,11

Примечание №2

1. Установленная тарифная ставка I-го квалификационного разряда соответствует минимальному размеру заработной платы за простую неквалификационную работу по отраслям, соответствующих основной деятельности предприятий жилищно-коммунального хозяйства, без учета отраслевого коэффициента сложности.
2. Часовые (месячные) тарифные ставки, должностные оклады водителям устанавливаются в порядке, указанном в приложении №5 к постановлению Правительства №743 от 11.01.2002 года.
Установленные в приложении №5 коэффициенты сложности касаются вида управляемого транспорта и едины для всех отраслей экономики, а отраслевые коэффициенты сложности применяются при установлении тарифных ставок по отрасли или виду работ.

Приложение №6к коллективному соглашению на 2017-2021г.г.
(отраслевой уровень)**Должностные оклады****руководителей, заместителей руководителей предприятий, главных специалистов, руководителей соответствующих подразделений и филиалов, специалистов и служащих предприятий, учреждений, организаций жилищно-коммунального хозяйства**

№ п / п	Диапазон коэффициента кратности	Перечень отраслей, соответствующих основной деятельности предприятий ЖКХ														
		Производство и распределение электрической и тепловой энергии и горячей воды		Водопроводно-канализационное хозяйство (водоснабжение, канализация и очистка)		Строительство, строительномонтажное, дорожно- и ремонтно-строительное предприятие		Городской электрический транспорт		Металлургическая промышленность, (произ. готовой и металлург. изделий)		Городской, общественный и дорожный транспорт		Жилищно-коммунальное хозяйство (ж/ф, саночистка бытовых отходов и др. услуги)		
		Тариф I кв. разряда (лей)	Диапазон для окладов (лей)	Тариф I кв. разряда (лей)	Диапазон для окладов (лей)	Тариф I кв. разряда (лей)	Диапазон для окладов (лей)	Тариф I кв. разряда (лей)	Диапазон для окладов (лей)	Тариф I кв. разряда (лей)	Диапазон для окладов (лей)	Тариф I кв. разряда (лей)	Диапазон для окладов (лей)	Тариф I кв. разряда (лей)	Диапазон для окладов (лей)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Административные служащие	1,58-	2310	3650-	2255	3563-	2255	3563-	2255	3563-	2210	3492-	2255	3563-	2156	3406-

	(ослуж. персонал)	2,00		4620		4510		4510		4510		4420		4510		4312
2	специалисты со средним спец. образованием I-ой категории	2,35-3,00	2310	5429-6930	2255	5299 – 6765	2255	5299 - 6765	2255	5299-6765	2210	5194 – 6630	2156	5067 - 6468	2156	5067 - 6468
	II –ой категории	2,15 - 2,70	2310	4967-6237	2255	4848 - 6189	2255	4848 - 6189	2255	4848 – 6189	2210	4752 - 5967	2156	4635 - 5821	2156	4635 - 5821
	без категории	1,95 – 2,40	2310	4505 – 5544	2255	4397 – 5412	2255	4397 – 5412	2255	4397 - 5412	2210	4310 – 5304	2156	4203 – 5174	2156	4204 - 5174
3	Специалисты с высшим спец. образованием: Ведущие	3,50-4,50	2310	8085 – 10395	2255	7893 – 10148	2255	7893 – 10148	2255	7893-10148	2210	7735 – 9945	2255	7893 – 10148	2156	7546 - 9702
	I-ой категории	3,10 – 4,00	2310	7161 – 9240	2255	6991 – 9020	2255	6991 – 9020	2255	6991 - 9020	2210	6851 – 8840	2255	6991 – 9020	2156	6684 - 8624
	II –ой категории	2,75 – 3,50	2310	6353 – 8085	2255	6201 – 7893	2255	6201 – 7893	2255	6201 – 7893	2210	6078 – 7735	2255	6201 - 7893	2156	5929 - 7546
	III –ей категории	2,55 – 3,20	2310	5891 – 7392	2255	5750 – 7216	2255	5750 – 7216	2255	5750 - 7216	2210	5636 – 7072	2255	5750 – 7216	2156	5498 - 6899
	без категории	2,40 – 3,00	2310	5544 – 6930	2255	5412 – 6765	2255	5412 – 6765	2255	5412-6765	2210	5304 – 6630	2255	5412 – 6765	2156	5174 - 6468
4	Руководители (менеджеры, начальни-															

	ки) внутренних подразделений (секторов, бюро, отделов, участков и др.), главные специалисты	4,00 – 6,00	2310	9240 – 13860	2255	9020 – 13530	2255	9020 – 13530	2255	9020– 13530	2210	8840 - 13260	2156	8624 – 12936	2156	8624 – 12936
5	Главные специалисты (которые имеют в подразделении персонал), руководители подразделений и филиалов, заместители руководителей предприятий	5,00 - 7,00	2310	11550- 16170	2255	11275- 15785	2255	11275- 15785	2255	11275- 15785	2210	11050- 15470	2156	10780- 15092	2156	10780- 15092
6	Руководители предприятий	6,00 – 8,00	2310	13860- 18480	2255	13530- 18040	2255	13530- 18040	2255	13530- 18040	2210	13260- 17680	2156	12936- 17248	2156	12936- 17248

Примечание №1.

1. Базовый размер минимальной заработной платы, соответствующий тарифной ставке 1-го квалификационного разряда для работников отраслей жилищно-коммунального хозяйства устанавливается путем переговоров в коллективном трудовом договоре предприятия в размере не ниже установленного коллективным соглашением на отраслевом уровне.
2. На предприятиях с численностью до 50 человек, при исчислении работникам фиксированного месячного должностного оклада, к базовому размеру тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне применяется диапазон коэффициентов кратности, установленный в приложении №4 постановления Правительства РМ №743 от 11.06.2002г., но не меньше его нижнего предела.
3. В зависимости от сложности работ оказываемых публичных услуг в соответствующих отраслях жилищно-коммунального хозяйства, фиксированные месячные должностные оклады конкретным работникам предприятий устанавливаются с учетом отраслевого коэффициента сложности согласно п. 5,10 коллективного соглашения и закрепляются в коллективном и/или индивидуальном трудовом договоре предприятия.

Приложение №7
к коллективному соглашению на 2017-2021 годы
(отраслевой уровень)

**Положение об оплате труда и основные показатели
премирования руководителей предприятий по результатам
финансово-экономической деятельности**

1. Должностные оклады руководителей предприятий, оказывающих публичные услуги, относящиеся к сфере коммунального хозяйства, исчисляются в кратном отношении к базовому размеру тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне, с учетом отраслевого коэффициента сложности в зависимости от среднесписочной численности работников предприятий.

№ n/n	Среднесписочная численность ра- ботников пред- приятия (человек)	до 30	от 31 до 50	от 51 до 100	от 101 до 200	от 201 до 500	от 501 и выше
1	2	3	4	5	6	7	8.
1.	Диапазон коэффициентов кратности к базовому размеру тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне, в зависимости от среднесписочной численности работников предприятий	4,0	5,0	6,0	7,0	8,0	применяется поправочный коэффициент к 8*

*) от 501лея до 1000лей - 1,1; от 1001лея до 1500лей – 1,2; от 1501лея до 2000лей – 1,25; от 2001лея и выше – 1,3. Поправочный коэффициент применяется к рассчитанному должностному окладу с учетом базового размера тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне и максимального коэффициента кратности – 8.

2. Премирование руководителей предприятий, оказывающих услуги по водоснабжению и канализации по месячным или квартальным результатам финансово-экономической деятельности предприятий производится в соответствии с Положением, по основным показателям

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Выполнение плана подачи воды (соблюдение режима подачи воды в сеть)	- 30%
Обеспечение выполнения плана прибыли (снижение убытков)	- 20%
Соблюдение качества питьевой воды ГОСТу	- 20%
Обеспечение качества очистки вод в соответствии с установленными показателями работы очистных сооружений	- 20%
Недопущение превышения установленного норматива потерь и технологических расходов воды	- 10%

Примечание:

1. Орган управления (учредитель), нанимающий руководителя предприятия, может устанавливать и другие показатели для его премирования, связанные с эффективностью работы предприятия.

Приложение №8
к коллективному соглашению
на 2017-2021г.г.
(отраслевой уровень)

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на предприятиях отраслей жилищно-коммунального хозяйства

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок установления и пересмотра базового размера оплаты труда, с учетом его индексации в зависимости от изменения, установленных национальным бюро статистики критериев и экономических показателей производственной деятельности предприятий, учреждений, организаций жилищно-коммунального хозяйства.
- 1.2. К основным критериям (показателям) по установлению и пересмотру базового размера оплаты труда относятся:
 - а) средний располагаемый доход одного человека за соответствующий период (месяц, квартал);
 - в) средняя величина прожиточного минимума одного человека за соответствующий период (месяц, квартал);
 - с) средняя величина прожиточного минимума одного человека в трудоспособном возрасте (месяц, квартал);
 - д) индекс потребительских цен (ежемесячный);
 - е) экономические показатели производственной деятельности предприятия. Критерии, относящиеся к п.п. а) - д) рассчитываются национальным бюро статистики и публикуются на сайте: www.statistica.md или в издании журнала «Монитор Официал».
- 1.3. В качестве базового размера оплаты труда работников предприятий жилищно-коммунального хозяйства на уровне отрасли, признается минимальный размер заработной платы за простую неквалифицированную работу, тарифицированную по 1-му разряду. Установленный базовый размер оплаты труда не может быть уменьшен ни коллективным, ни индивидуальным трудовым договором.
- 1.4. Целью установления и пересмотра базового размера оплаты труда, соответствующего минимальному размеру заработной платы в отрасли и тарифицируемым 1-ым квалификационным разрядом, является обеспечение социальной защиты работающих в отраслях предприятий жилищно-коммунального хозяйства, в связи с ростом индекса потребительских цен и тарифов на услуги и ликвидации искусственного дисбаланса в оплате труда, допущенного без учета динамики экономических показателей деятельности предприятия.
- 1.5. Конкретный базовый размер минимальной заработной платы соответствующей тарифной ставке 1-го квалификационного разряда, отраслевые коэффициенты сложности, тарифные коэффициенты и коэффициенты кратности, а также рассчитанные должностные оклады и месячные (часовые) тарифные ставки специалистов, служащих и рабочих, в зависимости от их квалификации, устанавливаются в процессе коллективных переговоров на отраслевом уровне.

II. Условия установления и пересмотра базового размера оплаты труда.

- 2.1. Вводимый порядок установления и пересмотра базового размера оплаты труда рекомендуется отражать в Положении об оплате и нормировании труда предприятия, являющийся локальным нормативным актом, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или в качестве приложения к коллективному трудовому договору.
- 2.2. Отражение порядка установления и пересмотра базового размера оплаты труда с учетом его индексации предусмотренного в Положении об оплате и нормировании труда или в качестве приложения к коллективному трудовому договору предприятия, придает процессу установления и пересмотра заработной платы обязательность для администрации (работодателя).
- 2.3. Работодатели хозрасчетных предприятий, учреждений, организаций обязаны применять базовый размер оплаты труда, установленный в отраслевом коллективном соглашении, как размер минимальной заработной платы за простую неквалифицированную работу, тарифицированную по 1-му разряду.
- 2.4. С целью повышения реального содержания заработной платы работников предприятий, учреждений, организаций жилищно-коммунального хозяйства, снизившегося в результате роста цен на потребительские товары и тарифов на услуги, работодателями производится индексация базового размера оплаты труда (компенсация, удорожание цен на потребительские товары и услуги) в соответствии со статьей 133 Трудового Кодекса РМ.
- 2.5. Моментом предыдущего пересмотра уровня минимальной заработной платы на предприятии, считается дата издания руководителем (работодателем) предприятия, учреждения, организации приказа (распоряжения) об установлении нового базового размера оплаты труда, в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами по оплате труда, коллективным соглашением на отраслевом уровне.
- 2.6. Решение о направлении средств необходимых для компенсации удорожания стоимости жизни на изменение условий оплаты, применяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
Дополнительные расходы, связанные с установлением базового размера оплаты труда и его пересмотром с учетом индексации на предприятиях, учреждениях, в организациях покрываются за счет собственных средств, предназначенных на оплату труда.
- 2.7. Условия оплаты, включающие в себе компенсацию удорожания стоимости жизни, направленных на повышение реальной заработной платы, целесообразно вводить с начала очередного хозяйственного года. Это обеспечит не только полный размер компенсации, который получит работник в течение года, но и придает процессу индексации упреждающий характер.

III. Порядок расчета базового размера минимальной заработной платы.

- 3.1. Конкретный базовый размер оплаты труда, установленный в отрасли как минимальная заработная плата за простую неквалифицированную работу тарифицированной по 1-му разряду, рассчитывается исходя из соотношения между среднемесячным располагаемым доходом одного человека и средней величиной прожиточного минимума одного человека и одного человека в трудоспособном возрасте. Конкретные данные указанных критериев (показателей) публикуются национальным бюро статистики, на соответствующем сайте: www.statistica.md и в других республиканских средствах массовой информации.
- 3.2. Предприятия, учреждения, организации на которых базовый размер оплаты труда, определяющий минимальный размер оплаты труда, установлен ниже отраслевого уровня, в обязательном порядке повышают минимальную заработную плату, соответствующую тарифной ставке 1-го квалификационного разряда до отраслевого уровня, независимо от эволюции экономических показателей.
- 3.3. Предприятия, учреждения, организации на которых размер минимальной заработной платы, соответствующей тарифной ставке 1-го квалификационного разряда превышает установленный размер на уровне отрасли, дальнейшее повышение минимальной заработной платы осуществляется только в прямой зависимости от роста объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года, при условии роста объема реализованной продукции, работ, оказываемых услуг в действующих ценах, наличия прибыли от реализации и рентабельности.
Рост объемов производства, работ и оказываемых услуг других экономических показателей в сопоставимых ценах учитывается нарастающим итогом с начала года.
- 3.4. В случаях снижения размера заработной платы на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства в результате роста цен на потребительские товары и тарифов на услуги, установленный на предприятиях базовый размер минимальной заработной платы индексируется в случае, когда индекс объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах превышает индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента установления предыдущего размера минимальной заработной платы.
В случае, когда индекс потребительских цен превышает индекс объема производства, будучи при этом выше 5,0%, предприятия повышают базовый размер минимальной заработной платы, соответствующий тарифной ставке 1-го квалификационного разряда в пределах до средней величины прироста этих двух индексов.

Приложение №9

к коллективному соглашению
на 2017-2021 годы
(отраслевой уровень)

Отраслевое положение

**о порядке начисления надбавки за выслугу лет работникам
предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства**

1. Настоящее отраслевое Положение разработано в соответствии с Законом РМ «О публичных службах коммунального хозяйства» №1402-XV от 24 октября 2002г. и постановлением Правительства РМ «Об утверждении порядка исчисления стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства», №169 от 16 февраля 2008г.

2. Настоящее положение разработано в целях создания благоприятных условий для сокращения текучести кадров в отрасли жилищно-коммунального хозяйства, закрепления и привлечения новых кадров для работы на предприятиях и в организациях отрасли, повышения их заинтересованности в повышении качества предоставляемых предприятиями услуг, устанавливает порядок исчисления трудового стажа, предоставляющего лицам, работающим на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, право получения надбавки за выслугу лет и регламентирует условия начисления и выплаты этой надбавки.

Размер надбавки за трудовой стаж

1. Надбавка за трудовой стаж предоставляется работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) в следующих размерах:

Стаж работы, лет	Размер надбавки за выслугу лет в процентах к тарифной ставке (должностному окладу)
1	2
от 1 до 2	5
от 2 до 5	10
от 5 до 10	15
от 10 до 15	20
от 15 до 20	25
свыше 20	30

2. Оплата надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства осуществляется ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы за календарный месяц, за счет средств фонда оплаты труда.

3. Право на получение надбавки за выслугу лет имеют все постоянные работники, имеющие необходимый стаж работы.

***Исчисление трудового стажа,
предоставляющего право на получение надбавки за выслугу лет***

4. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет входит период работы на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, независимо от их ведомственной подчиненности и организационно-правовых форм.

Выслуга лет определяется с момента достижения трудового стажа, предоставляющего право на получение надбавки за выслугу лет.

Надбавка, причитающаяся за выслугу лет, выплачивается, начиная с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором достигнут трудовой стаж, предусмотренный в соответствующей части.

5. В трудовой стаж, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается также период:
 - a) срочной действительной военной службы, в том числе на альтернативной основе, если до этого предшествовала работа на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, дающее право на получение надбавки за выслугу лет и если после увольнения в запас последовала работа на соответствующих предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства;
 - b) участия в боевых действиях по защите целостности и независимости Республики Молдова военных, резервистов, призванных на сборы, в числе солдат и командного корпуса органов внутренних дел, гражданских лиц, откомандированных в служебных целях, и добровольцев, которые участвовали в боевых действиях в зоне военного конфликта;
 - c) обучения на курсах повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от производства, если до этого предшествовала работа на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, дающее право на получение надбавки за выслугу лет и если после этого последовала работа на соответствующих предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства;
 - d) работы за границей по направлению, если непосредственно ей предшествовала работа на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства и если после этого последовала работа в той же системе;
 - e) работы в органах публичной власти;
 - f) работы на выборных должностях и работы до 27 августа 1991г. в руководящих органах профсоюзов, народного контроля и в других общественно-политических организациях (районный, городской, республиканский уровень);
 - g) частично оплачиваемого и дополнительного отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, предусмотренного в законодательстве;

- h) нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава, уволенных в запас или ушедших в отставку по возрасту, болезни, сокращению штатов, если после этого последовала работа на соответствующих предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства;
- i) нахождения на инвалидности или время болезни, продолжавшееся свыше шести месяцев и вызвавшее увольнение, если работник в течение месяца после этого вернулся на прежнее место работы или поступил на другую работу, дающую право на получение надбавки за выслугу лет.
В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, не включается время:
Отбывания наказания в виде исправительных работ по основному месту работы; нахождения под административным арестом.
Лица, вышедшие на пенсию по возрасту согласно действующего законодательства и уволенные с работы, а потом вновь приняты на работу по индивидуальному трудовому договору получают надбавку за выслугу лет с учетом общего трудового стажа в отрасли.

Порядок исчисления и выплаты надбавки за выслугу лет

6. Надбавка за выслугу лет, для каждого работника, определяется в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу). В период временного исполнения обязанностей надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада по основной работе.
7. Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется за фактически отработанные дни в соответствующем месяце. Если работник какое-то время не работал, но согласно действующему законодательству ему сохраняется полностью или частично заработная плата, выплата надбавки осуществляется пропорционально отработанному времени.
8. Надбавка за выслугу лет учитывается при исчислении средней заработной платы, которая сохраняется работнику, полностью или частично, во всех случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также при назначении пенсий, пособий и в других подобных случаях.
9. В случае увольнения надбавка за выслугу лет выплачивается за фактически отработанные дни до дня увольнения.
10. В случае смерти надбавка за выслугу лет, причитающаяся, но не выплаченная (по разным причинам) умершему работнику, выплачивается его семье.

Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет

11. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, начисляется комиссией по установлению трудового стажа во главе с руководителем предприятия. В состав комиссии, утверждаемой руководителем предприятия, включается представитель управления кадров, финансово-экономических служб, бухгалтерии и профсоюзного комитета.

12. Основными документами для определения стажа работы могут служить трудовая книжка и личное дело работника, справки, подписанные руководителем и главным бухгалтером, соответствующего предприятия, и заверенные гербовой печатью, в которых должна быть обязательная ссылка на документы (приказ, ведомости выдачи зарплаты и др.), подтверждающие стаж работы, дающий право на выплату надбавки за выслугу лет. Не допускается подтверждение стажа работы, дающего право на получение ежемесячного вознаграждения, свидетельскими показаниями.
13. Решение комиссии по установлению стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, оформляется протоколом. Выписки из протокола решения комиссии оформляются в трех экземплярах, из которых первый передается в бухгалтерию и служит основанием для начисления надбавки, второй приобщается к личному делу работника, третий вручается соответствующему работнику под роспись.
14. Жалобы на решение комиссии рассматриваются в течение 10 дней этой же комиссией с обязательным участием членов комиссии вышестоящего органа (при наличии такового) и представителя отраслевой Федерации профсоюзов. Если заявитель не удовлетворен решением, он вправе обратиться в суд.

ПРИЛОЖЕНИЕ №10

к коллективному соглашению
на 2017-2021 г.г.
(отраслевой уровень)

Отраслевой перечень

работ на которых работникам устанавливаются компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда (тяжелые и вредные и особо тяжелые и особо вредные)

I. Водопроводно-канализационное хозяйство

1. Работа с тяжелыми и вредными условиями труда

1. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию водопроводно - канализационных сетей и сооружений.
2. Обслуживание электрооборудования на канализационных станциях, водопроводных сооружениях, заглубленных свыше 3 м.
3. Обход и технический осмотр водопроводно-канализационных сетей и сооружений на них.
4. Обслуживание установок по приготовлению рабочих растворов реагентов заданной крепости, необходимых для очистки и обеззараживания питьевой и сточной воды.
5. Обслуживание насосных установок по перекачиванию сточной жидкости на канализационных сооружениях. А также на водопроводных сооружениях, заглубленных свыше 3 м.
6. Обслуживание компрессорных установок.
7. Ведение технологического процесса озонирования воды.
8. Обслуживание оборудования аэротенков, иловых площадок, метантенков, отстойников, песколовок и жироловок, решеток, полей орошения и фильтрации, установок по сушке осадка, обезвоживания осадка, барабанных вращающихся сушильных печей, хлораторных установок.
9. Окраска нитрокрасками, нитролаками и лаками, содержащими бензол, толуол, сложные спирты и другие вредные химические вещества при ремонте водопроводно-канализационных сооружений и оборудования машин, механизмов.
10. Выдача со склада хлорной извести и коагулянта вручную.
11. Ремонт каменных конструкций водопроводных сооружений, заглубленных свыше 3-х метров и канализационных сооружений.
12. Стирка спецодежды вручную.
13. Удаление осадка на канализационных сооружениях.
14. Контроль при производстве работ, предусмотренных в настоящем разделе перечня.
15. Взятие проб и выполнение лабораторных анализов канализационной сточной воды.
16. Изоляция труб и фасонных частей горячим битумом, варка битума.
17. Газосварочные, газорезные, электросварочные работы.
18. Сварочные работы винипластовых труб.
19. Кузнечная ручная ковка горячего металла.
20. Пайка оцинкованных кабелей и заливка муфт битумной мастикой.

21. Зарядка оккумуляторных батарей (обслуживание).
22. Уплотнение бетона ручным вибратором.
23. Разработка грунта третьей категории вручную, а также грунтов всех групп с применением пневмоинструментов.
24. Работы по уплотнению грунтов и щебеночно-гравийных оснований пневмоустройством.
25. Разработка асфальтобетонных покрытий при помощи компрессоров, гидромолота, резка асфальтобетонных покрытий при помощи механизмов.
26. Работы по заделке пролетных муфт и раструбов чугунных труб свинцом с его растопкой.
27. Выполнение анализов, связанных с кислотами, щелочами для определения качества воды.
28. Очистка и хлорирование шахтных колодцев.
29. Обслуживание, ремонт радиаторов (пайка и их лужение).
30. Обслуживание установки по приготовлению ацетилен для выполнения газосварочных работ.
31. Обслуживание оборудования для раздачи горюче-смазочных материалов.
32. Обслуживание топливной аппаратуры, баллонов и редукторов, форсунок и насосов.
33. Обслуживание кузнечного горна и гидравлического молота. Обработка, ковка, протяжка поковок на наковальне.
Примечание: При обслуживании оборудования с дистанционным управлением доплаты за условия труда не устанавливаются.
34. Ремонт и обслуживание хлораторных, озонаторных установок и складов хлора.
35. Ремонт и обслуживание средств измерений, элементов контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировок, сигнализации и т.п.) на канализационных станциях, водопроводных сооружениях глубиной свыше 3 м.
36. Выполнение работ на деревообрабатывающих станках и на станках по обработке металлов с выделением вредных веществ.
37. Ремонт и обслуживание автомобилей и механизмов, работающие на канализационных сетях и сооружениях.
38. Ремонт и обслуживание компьютеров, работники постоянно работающие на компьютерах.
39. Выполнение работ по разгрузке коагулянта, кровельные работы.

2. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

1. Выполнение работ на иловых площадках, на станциях по перекачке ила.
2. Ремонт и обслуживание канализационных сетей и сооружений глубиной более 3 м.
3. Газо-электросварочные работы на канализационных сооружениях глубиной более 3 м.

Примечание: Доплата устанавливается работникам при условии, что выполнение работ во вредных условиях труда составляет более 50% рабочего времени.

При выполнении работ с вредными условиями труда, не предусмотренных Перечнем для предприятий (организаций) определенного вида деятельности, доплата устанавливается в соответствии с размером данного вида работ указанного в Перечне другого предприятия (организации).

II. Производственные управления теплосетей и котельных

1. Работа с тяжелыми и вредными условиями труда

1. Приготовление и загрузка химреагентов вручную, ведение процесса химической очистки и обессоливания воды для подпитки котлов, тепловых сетей, регенерации фильтров кислотами, солями, щелочами.
2. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки, сигнализации и т.п. в цехах (участках) котельных, топливоподачи).
3. Прием и перекачка нефти и нефтепродуктов.
4. Переключение в тепловых схемах, контроль за действующим оборудованием путем обхода в цехах (участках), котельных.
5. Удаление шлаков из котлов, осадков из каналов гидрозолоудаления.
6. Управление мостовыми кранами в цехах (участках), котельных в закрытых складах.
7. Обмуровка котлов в горячем состоянии.
8. Уборка наружных поверхностей оборудования, поков и площадок обслуживания в цехах (участках), котельных, по размолу топлива, топливоподачи.
9. Обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей, теплофикационных вводов.
10. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
11. Обшивка термоизоляцией котлов и теплопроводов в тепловых сетях.
12. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках), котельных.
13. Ремонт приборов, заполненных ртутью.
14. Пайка кабельных вводов, кабельных свинцовых муфт, и оболочек, ремонт воздушных (масляных) трансформаторов.
15. Выполнение жестяничьих работ по обшивке термоизоляции котлов и теплопроводов.
16. Выполнение работ по изоляции наружной поверхности горячих котлов дельтаасбестовой и стеклянной изоляцией и битумными материалами.
17. Выполнение огнеупорных работ при ремонте производственных печей и котлов в горячем состоянии.
18. Обслуживание водогрейных и паровых котлов, работающих на твердом и жидком топливе, выполнение работ по удалению зоны и шлака.
19. Обслуживание компрессорных установок, работающих на аммиаке, обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
20. Обслуживание оборудования в котельных, цехах пылеприготовления и на топливоподаче.
21. Подвозка топлива для котельных вручную и подготовка его к сжиганию.
22. Работа по очистке паровых и водогрейных котлов.
23. Ремонт оборудования котельных и пылеприготовительных цехов, оборудования топливоподачи, электрических машин, аппаратуры релейной защиты и автоматики при работе в котельных, в цехах пылеприготовления, на топливоподачах.
24. Ремонт паровых и водогрейных котлов в горячем состоянии.
25. Ремонт подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
26. Контроль при производстве работ, предусмотренных в настоящем разделе перечня.

2. Работа с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

1. Чистка котлов в горячем состоянии.
2. Обслуживание и ремонт ртутных выпрямителей.

III. Промышленные предприятия

1. Работа с тяжелыми и вредными условиями труда

1. Абразивное производство: дробление, измельчение и сушка материалов, рассев шлифовального зерна и шлифпорошков, бакелизация абразивных изделий, вальцовка массы на вулканитовой связке на прокатных вальцах, вулканизация изделий на вулканитовой связке, прокатка шлифзерна, порошков и микропорошков всех видов абразивных материалов, сортировка куски электрокорунда и карбида бора, выплавка электрокорунда, монокорунда и карбида бора, формование абразивных изделий на бакелитовой, вулканитовой и магнезиальной связках, загрузка абразивных изделий и огнеупорного припоя в периодические обжигательные печи и выгрузка обожженных абразивных изделий и огнеупорного припоя из периодических обжигательных печей, загрузка вагонеток в сушильные печи и их выгрузка из печи, загрузка шихты по зонам печи.
2. Варка различных смол, мастик, лаков, селена, содержащих вредные химические вещества, приготовление паст, мастик, эмульсий, клея, опрыскивающих жидкостей и смазок, содержащих вредные химические вещества, для литейных работ, приготовление изоляционного состава или массы для пропитки проводов и заливки кабельных муфт с применением материалов, содержащих вредные химические вещества.
3. Введение плавки в вагранках (кроме указанной в разделе 2).
4. Введение процесса прокатки, дрессировки и полировки холодного металла.
5. Введение процесса разлива чугуна на разливочной машине.
6. Введение процесса мойки и сушки изделий, окрашенных нитрокрасками, нитролаками и свинцовыми красками вручную, смывка лакокрасочных покрытий с деталей и агрегатов с помощью различных смывок и растворителей.
7. Выполнение лудильных и паяльных работ при изготовлении из листового металла и труб.
8. Выполнение такелажных работ.
9. Газосварочные и газорезательные работы (кроме указанных в разделе 2).
10. Гальванические покрытия, фосфатирование, электрополирование изделий (деталей) в открытых ваннах, гумминирование металлоизделий.
11. Гибка труб вручную в котельных цехах. Гибка труб на станках с весом заготовки свыше 50 кг.
12. Гибка листов из стали, алюминиевых сплавов любой толщины и формы на прессах, станках и гибочных вальцах в холодном состоянии, (кроме указанной в разделе 2).
13. Горячая прокатка шаров и сверл на прокатных станах; прокатка цветных металлов и сплавов в горячем состоянии.
14. Завалка шихты в вагранки и печи.
15. Заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.
16. Землеприготовительные работы в литейных цехах.
17. Изготовление форм на формовочной машине, формовка вручную на моделях и шаблонах в опоках или в почве отливок, формовка вручную или на машинах оболочковых полуформ и стержней, изготовление вручную форм по выплавляемым

- моделям, отливка или формование изделий радиокерамики, формовка селеновых элементов (кроме указанных в разделе 2).
18. Изготовление тиглей и приготовление графитовой смеси.
 19. Изготовление стержней на стержневых машинах и вручную.
 20. Контроль температуры переносными термомпарами в литейных цехах.
 21. Литье металлов и сплавов, литье на машинах литья под давлением, литье изделий из свинцовых сплавов.
 22. Литье деталей из пластмассы (кроме автоматизированных процессов), литье радиокерамической, керамической и металлической пленки и изделий (кроме автоматизированных процессов).
 23. Налив и слив нефти, мазута, кислот, щелочей и других вредных химических веществ вручную, а также очистка емкостей и тары от упомянутых веществ вручную.
 24. Обслуживание и ремонт ацетиленовых установок, газогенераторов.
 25. Обслуживание конвейеров и транспортеров в литейных, прокатных, кузнечно-прессовых и термических цехах на горячих участках работ.
 26. Обслуживание водогрейных и паровых котлов, технологических печей, работающих на твердом и жидком топливе.
 27. Обработка металла резанием на металлообрабатывающих станках с одновременным подогревом изделий плазмой (плазменно-механическая обработка).
 28. Окраска приборов и деталей и лакирование с применением нитрокрасок, нитролаков и лаков, содержащих бензол, толуол, сложные спирты и другие вредные вещества вручную, методом окунания и пульверизатором, окраска приборов и деталей светящимися красками.
 29. Опиловка фасонного литья и полирование в литейных цехах с применением абразивных инструментов сухим способом.
 30. Отжиг прецизионных сталей и сплавов (катанки, ленты, проволоки) в печах (кроме работ на автоматизированных процессах), термическая обработка металла в пламенных и электрических печах периодического и непрерывного действия (кроме работ на автоматизированных процессах).
 31. Очистка от шлака и золы топок и бункеров в литейных цехах, газогенераторных станциях и производственных котельных.
 32. Очистка металла, отливок, изделий и деталей в галтовочных и очистных барабанах дробеструйными машинами, наждачными кругами и в дробеструйных камерах.
 33. Очистка пылеулавливающих циклонов, фильтров и камер вентиляционных систем, очистка дымовых труб, дымоходов и борцов отопительных печей, очистка топок, газоходов и дымоходов производственных печей, плавильных, калильных, термических печей и установок малярных камер, каналов производственной вентиляции.
 34. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также на наждачных полотнах.
 35. Подвозка топлива вручную в литейных цехах, производственных котельных и газогенераторных станциях.
 36. Пропитка и покрытие бакелитовым лаком вручную и в открытых ваннах.
 37. Правка металла в горячем состоянии вручную и на машинах.
 38. Прессование изделий из пластических материалов горячим способом, прессование и спекание в производстве цветной металлургии, прессование керамических, пьезокерамических, ферритовых и стеклоэмалевых деталей и опрессовка секций конденсаторов горячим способом.
 39. Работы на установках ТВЧ и УВЧ.
 40. Разделка и подготовка шихты в литейных цехах.

41. Разделка металлического лома на копрах, молотах и других установках.
42. Резка, обработка, шлифовка, полировка абразивными кругами сухим способом металлических, абразивных, шамотно - гипсовых, асбестоцементных, радиокерамических, ферритовых, пьезокерамических, миланитовых, пластмассовых изделий, а также селеновых дисков, электроуглей и электрощеток.
43. Резка металла на ножницах и прессах в горячем состоянии.
44. Ремонт и обслуживание промышленной канализации, обслуживание плавильных печей.
45. Ремонт, наладка и обслуживание оборудования на горячих участках работ: в литейных, термических, кузнечно-прессовых, а также в обрубных, прокатных, дробильно-помольных цехах и в цехах по производству свинцовых аккумуляторов, в производстве гальванических элементов и батарей, в электроугольном производстве, наладка сварочного и газорезательного оборудования.
46. Ремонт и очистка ванн в гальванических цехах, химванн в изоляционном и селеновом производствах.
47. Ручнаяковка и штамповка горячего металла на молотах, прессах, ковочных машинах (кроме указанной в разделе 2), горячая штамповка крепежных изделий.
48. Сборка форм в литейных цехах.
49. Строповка и увязка грузов на горячих участках работ: в литейных, кузнечно-прессовых, термических цехах, а также в гальванических, травильных, обрубных, котельно-сварочных, дробильно-помольных, абразивных цехах и на участках сварки и газорезки в цехах металлоконструкций.
50. Сушка стержней, форм, земли и песка в литейных цехах, сушка изделий, деталей, окрашенных и пропитанных материалами, содержащими бензол, толуол, свинец и другие вредные химические вещества.
51. Термическая обработка в ваннах, печах, установках ТВЧ, закалка и другая термическая обработка (кроме указанных в разделе 2).
52. Транспортировка и укладка деталей (изделий) в цехах (участках): литейных, прокатных, обрубных, кузнечно-прессовых, травильных, термических, гальванических, малярных (где маляры оплачиваются в соответствии с п. 80 настоящего Перечня), а также в цехах производства кислотных аккумуляторов, конденсаторного, электроугольного производства и производства гальванических элементов и батарей.
53. Уборка отходов литейного производства в литейных цехах (кроме указанных в разделе 2).
54. Управление мостовыми кранами на горячих участках: литейных, кузнечно-прессовых, термических цехах, а также в гальванических, травильных, обрубных, котельно-сварочных, дробильно-помольных, абразивных цехах и на участках сварки и газосварки в цехах металлоконструкций.
55. Футеровка и ремонт топок производственных печей, котлов, плавильных печей и разливочных ковшей в горячем состоянии.
56. Шлифовка изделий абразивными кругами сухим способом.
57. Электросварка на автоматических машинах, на полуавтоматических машинах, ручная (кроме указанной в разделе 2).

2. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

1. Заливка металла в формы, изложницы и кокилы, отливка деталей на машинах центрального литья.
2. Зачистка и доводка деталей (изделий) наждачными кругами сухим способом в литейных и кузнечно-прессовых цехах.

3. Изготовление форм на формовочной машине в массово-поточном и крупносерийном производствах.
4. Плавление цветных металлов и их сплавов, плавление ферросплавов, плавление карбида и корунда.
5. Электросварка на автоматических машинах, на полуавтоматических машинах, ручная сварка, газосварка, газорезка, клепка, рубка судовых конструкций, чеканка в закрытых сосудах и отсеках судов.
6. Контроль при производстве работ, предусмотренных в настоящем разделе перечня.

IV. Автомобильный транспорт

1. Правильные работы вручную при ремонте кузов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов и газосварочного оборудования.
2. Ремонт автомобилей, используемых на перевозках нечистот, гниющего мусора и трупов.
3. Ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине и газообразном топливе.
4. Ремонт автомобилей, используемых в промышленности строительных материалов, перевозке цемента, извести и других пылящих грузов, а также при обработке ядохимикатами зеленых насаждений.
5. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.п. вручную, механизированным и химическим способом, а также с применением керосина, бензина, ацетона, каустической соды и других растворителей.
6. Заправка этилированным бензином на колоннах без дистанционного управления на автотранспортных предприятиях.
7. Ремонт, переработка и зарядка кислотных и щелочных аккумуляторов.
8. Вулканизация резинотехнических изделий горячим способом.
9. Гозоэлектросварка и резка.
10. Ручная ковка металла.
11. Окраска автомобилей вручную и пульверизатором нитрокрасками, нитролаками и лаками, содержащими токсические химические вещества.
12. Лудильные и паяльные работы.
13. Гальваническая обработка деталей в открытых ваннах.
14. Перевозка радиоактивных изотопов.
15. Кузнечные работы выполняемые вручную.

V. Городской электрический транспорт

1. Очистка, обмывка и обтирка подвижного состава от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную и химическим способом, а также с применением бензина, керосина, ацетона, растворов каустической соды и других вредных химических веществ.
2. Ремонт подвижного состава с применением абразивных кругов и газосварочных аппаратов.
3. Ремонт и обслуживание высоковольтных линий напряжением свыше 450 вольт, подвешенных на опорах контактной сети.
4. Термитная сварка деталей, сооружений и электрических проводов.
5. Контроль при производстве работ, предусмотренных в настоящем разделе перечня.
6. Пропитка пиломатериалов и изделий из древесины антисептиками и нитратами.

VI. Строительные и ремонтно-строительные работы

Работы с тяжелыми и вредными условиями труда

1. Гашение извести
2. Газосварочные и газорезательные работы (кроме указанных в разделе 2).
3. Заготовка и установка в конструкции и сооружениях арматуры (сетки, каркасы и др.) вручную.
4. Изоляция поверхностей стеклянным волокном, шлаковатой, горячими мастиками на асфальтовой и битумной основе, перхлорвиниловыми и бакелитовыми материалами.
5. Клепка с применением пневмоинструмента (за исключением работ в закрытых сосудах).
6. Крепление конструкций и деталей с применением монтажного пистолета.
7. Малярные работы с применением асфальтового кузбасского и печного лаков в закрытых помещениях, резервуарах, емкостях с применением нитрокрасок и лаков, содержащих бензол, толуол, сложные спирты и другие вредные химические вещества, а также приготовление составов для этих красок.
8. Нанесение с помощью пистолетов и удочек огнезащитного покрытия на металлоконструкции с применением состава, содержащего ванилацетат, метаминомочевидоформальдегидные смолы, полифосфат аммония, асбест (ВНМ-2) и другие вредные химические вещества.
9. Нанесение антикоррозийных покрытий на металлоконструкции с применением химических составов, содержащих эпоксидные, фенолформальдегидные, мочевиноформальдегидные, перхлорвиниловые и другие вредные химические вещества, а также приготовление составов для этих покрытий.
10. Нанесение на поверхности штукатурного раствора вручную, затирка поверхностей вручную.
11. Облицовочные работы с применением ксилолитовой массы, поливинилхлоридных, поливинилацетатных, фенолформальдегидных, эпоксидных и других синтетических смол, а также мастик на асфальтовой и битумной основе.
12. Обработка природного камня вручную и с применением механизированного инструмента, облицовка поверхностей природным камнем вручную.
13. Очистка поверхностей при помощи пескоструйных аппаратов (за исключением работ, выполняемых в помещениях или емкостях).
14. Обработка, шлифовка и полировка каменных строительных материалов сухим способом.
15. Обработка древесины и войлока антисептиками и огнезащитными материалами, а также их приготовление.
16. Обслуживание ацетиленовых, аммиачных и хлорных компрессорных установок (компрессоров).
17. Обслуживание щебнеочистительных и щебнеуплотнительных машин.
18. Пайка свинцом по свинцу.
19. Приготовление смесей, мастик, растворов, эмульсий, содержащих асфальт, битум и синтетические смолы.
20. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш и т.п.) в каменных конструкциях, разломка вручную каменных конструкций, на сложных и цементных растворах.
21. Пробивка отверстий (борозд, ниш и т.п.) в бетонных и железобетонных конструкциях, срубка голов железобетонных свай, разломка бетонных и железобетонных

- конструкций с применением механизированного инструмента, насечка бетонных поверхностей вручную или с применением пневмоинструментов.
22. Разработка вручную грунта на проходке питьевых, водоразборных и опускных колодцев, шурфов глубиной свыше 5 до 10 м, ...протяженностью до 20 м, а также разработка грунта под ножом опускного колодца и при посадке колодца.
 23. Разработка грунтов третьей группы, и разборка дорожных покрытий вручную с применением ломов и кирок, а также грунтов всех групп с применением пневмоинструмента (кроме работ, указанных в пункте 22).
 24. Разработка плавунув вручную.
 25. Работы по карте намыва земельных сооружений гидромеханизированным способом (за исключением машинистов строительных машин).
 26. Спайка оцинкованных кабелей и заливка свинцом кабельных муфт.
 27. Торкретирование поверхностей (кроме торкретирования в замкнутых сосудах).
 28. Укладка паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячих мастиках и битуме, резиновых клеях и мастиках, составленных на основе синтетических смол и химических растворителей.
 29. Укладка горячей асфальтобетонной массы и покрытие поверхностей горячим битумом, а также приготовление горячей асфальтобетонной массы и битумной мастики.
 30. Укладка бетона в монолитные конструкции и сооружения вручную, уплотнение бетона ручными вибраторами.
 31. Устройство наливных полов из поливинилхлоридных и поливинилацетатных материалов.
 32. Уплотнения грунтов и щебеночно-гравийных оснований вручную и пневмоинструментом.
 33. Футеровка и кладка промышленных печей труб, котлов и других агрегатов с применением огнеупорных и кислотоупорных материалов.
 34. Электросварка на автоматических машинах, на полуавтоматических машинах, ручная (кроме указанной в разделе 2).
 35. Бурение шпуров механизированным инструментом.
 36. Вулканизация при ремонте иглолент.
 37. Работа на механизмах, оборудованных разогревателями и фрезерными устройствами для ремонта дорожных покрытий.
 38. Бурение шпуров механическим инструментом.
 39. Вулканизация при ремонте аглолент.
 40. Выгрузка вагонов с цементом россыпью.
 41. Изготовление сборного ж/бетона и бетонных изделий.

2. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

1. Клепка при работе в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, банках, отсеках и т.д.).
2. Нанесение с помощью пистолетов и удочек огнезащитного покрытия на металлоконструкции с применением состава, содержащего антипирен.
3. Очистка поверхностей при помощи пескоструйных аппаратов, выполняемых в помещениях и емкостях.
4. Пробивка в труднодоступных местах вручную отверстий (борозд, ниш и т.п.) в бетонных и железобетонных конструкциях, разломка бетонных и железобетонных конструкций вручную.

5. Разработка грунта на приподнятых питьевых, водоразборных, опускных колодцах и шурфов глубиной более 10 м и участков штолен, находящихся на расстоянии более 20 м от устья или колодца.
6. Разработка в труднодоступных местах грунтов четвертой и более высоких групп и мерзлых грунтов всех групп вручную с применением клиньев и кувалд (молотов).
7. Ремонт и монтаж ртутных выпрямителей с применением открытой ртути.
8. Торкретирование поверхностей в замкнутых сосудах.
9. Электросварка на автоматических машинах, на полуавтоматических машинах, ручная сварка, газосварка в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, отсеках и т.д.).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11

к коллективному соглашению
на 2017-2021 г.г.
(отраслевой уровень)

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях оплаты труда профсоюзных работников
предприятий, объединений, организаций.**

1. Настоящие условия оплаты труда, вводятся с целью обеспечения прямой зависимости заработной платы профсоюзных работников с заработной платой членов профсоюза и с целью создания условий для привлечения к работе в органах профсоюза за высококвалифицированных кадров.

2. Должностные оклады председателей профкомов, освобожденных от основной деятельности устанавливается в процессе переговоров сторон: администрация – профком и в соответствии с принятыми Законами Республики Молдова:

- «Закон о профессиональных союзах», № 1129-XIV от 7 июля 2000 года
- «Закон об оплате труда», № 847-XV от 14 февраля 2002 года
- Трудовой Кодекс РМ, Закон № 154-XV от 28 марта 2003г.
- постановление Правительства Республики Молдова № 671 от 28 мая 2002 года «О коллективном трудовом договоре» (национальный уровень) на 2001 год и Дополнительное соглашение к нему № 367 от 27 марта 2003г.

3. Минимальный (гарантированный) размер оклада не может быть ниже среднемесячной заработной платы членов профсоюза предприятия, организации, за истекший год (квартал).

Конкретные оклады устанавливаются с учетом повышающих коэффициентов в зависимости от численности по следующей таблице:

Минимальный (гарантированный) оклад	<i>Коэффициенты повышения</i>					
	до 300 чл. профсоюза	от 300 до 500 членов профсоюза	от 500 до 800 членов профсоюза	от 800 до 1000 членов профсоюза	от 1000 до 2000 членов профсоюза	свыше 2000 членов профсоюза
Среднемесячная заработная плата по предприятию	1,6	1,7	1,8	1,9	2,0	2,1

4. Основой для определения среднемесячной заработной платы является статистический отчет по труду Ф I-Т.

5. Заработная плата освобожденного от основной деятельности председателя профкома осуществляется за счет средств предприятия, а конкретный размер должностного

оклада устанавливается путем переговоров, который должен быть не меньше минимального (гарантированного оклада) с учетом повышающих коэффициентов и указывается в коллективном трудовом договоре.

6. Не освобожденным председателям профсоюзного комитета предприятий, учреждений, организаций рекомендуется использовать не менее 25% от суммы средств, остающихся в профкоме для доплаты к заработной плате не освобожденному от основной работы профсоюзному активу или оказывать им материальную помощь.

7. При отсутствии средств у профсоюзного комитета, работодатель доплачивает ежемесячно председателю профсоюзного комитета не освобожденному от основной работы, 10% от его оклада из средств ФЗП, предприятия, учреждения, организации, отразив в коллективном договоре.

8. Профсоюзные работники, освобожденные и не освобожденные от основной деятельности, пользуются теми же трудовыми и социальными гарантиями, что и остальные работники предприятий, учреждений, организаций на условиях, определенных в коллективных договорах на уровне предприятия.

9. Профсоюзные работники, действие индивидуальных трудовых договоров которых было приостановлено, в связи с избранием их в состав профсоюзного органа предприятия, пользуются как и остальные работники предприятия правами и льготами, предусмотренными Положениями: о текущем премировании; по специальным системам премирования; о вознаграждении по итогам работы за год, за непрерывный стаж работы и другими стимулирующими и компенсационными выплатами, определенных в коллективных договорах на уровне предприятий.

6. Președinților neeliberați ai comitetelor sindicale ale unităților li se recomandă folosirea a nu mai puțin de 25 % din cotizații pentru aportul la salarii.

7. În cazul lipsei mijloacelor în comitetul sindical, angajatorul remunerează suplimentar lunar președintelui comitetului sindical, neeliberat de la funcția de bază, 10 % de la salariul de bază al acestuia din FRM al unității, reflectând în contractul colectiv.

8. Retribuirea muncii contabilului (trezorerului) comitetului sindical al unității, se stabilește în cuantum de până la 70 la sută din salariul președintelui comitetului sindical.

9. Lucrătorii sindicali eliberați și neeliberați de la activitatea de bază beneficiază de aceleași garanții de muncă și sociale ca și ceilalți salariați ai unității în corespundere cu clauzele stipulate în contractele colective la nivel de unitate.

10. Salariații sindicali, acțiunea contractelor individuale de muncă cărora a fost sistată în legătură cu alegerea lor în componența organului sindical al unității, beneficiază precum și alți salariați ai unității de drepturi și înlesniri, prevăzute de Regulamentele privind premiarea curentă; potrivit sistemelor speciale de premiere; vizînd recompensarea după totalurile de muncă pe an, pentru vechimea neîntreruptă de muncă și alte plăți de stimulare și compensare, stabilite în contractele colective de muncă la nivelul unităților.

MINISTERUL
ECONOMIEI ȘI COMERȚULUI
AL REPUBLICII MOLDOVA



МИНИСТЕРСТВО
ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

MD-2033, Chișinău, Piața Marii Adunări Naționale, 1
tel. +373-22-23-74-48, fax +373-22-23-40-64
E-mail: mineconcom@moldova.md

MD-2033, Кишинэу, Пляца Марий Адунэрь Национале, 1
тел. +373-22-23-74-48, факс +373-22-23-40-64
E-mail: mineconcom@moldova.md

00042062

20 нр. 2007 - 6263
La nr. _____ din _____ 200__

Ассоциация водопроводно-
канализационных предприятий
«Moldova Apă-Canal»

Министерство экономики и торговли рассмотрело Ваше письмо №139-01-04 от 1 ноября 2007 г. и по существу поднятых Вами вопросов разъясняем следующее.

1. Согласно ст.23 Закона об оплате труда №847-XV от 14 февраля 2002 г., должностные оклады и другие виды оплаты труда руководителей государственных предприятий и предприятий с преобладанием государственного капитала устанавливаются в договорах менеджмента, заключаемых между учредителем государственного предприятия либо советом акционерного общества и менеджерам (администраторами), в порядке и на условиях, определенных постановлением Правительства.

Конкретный порядок установления должностного оклада установлен в Положении об оплате труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, определенных Правительством, утвержденным Постановлением Правительства №985 от 27 сентября 2002 г.

Согласно указанному Положению должностной оклад руководителям предприятия исчисляется в кратном размере тарифной ставки I квалификационного разряда, установленной Правительством для работников хозрасчетных предприятий, с учетом отраслевого коэффициента сложности и в зависимости от численности работников предприятия.

Например, должностной оклад директора районного предприятия I.M.«Apă-Canal» со среднесписочной численностью работников 80 чел. может быть установлен в размере от 5,0 до 6,5 тарифных ставок I квалификационного разряда и с учетом коэффициента сложности 1,30 предусмотренного на работах по сбору очистке и распределению воды.

Таким образом, после 1 сентября 2007 года оклад такого руководителя может быть установлен в пределах от 5850 лей (5,0 x 900 x 1,30) до 7605 лей (6,5 x 900 x 1,30).

При этом обращаем внимание, что должностной оклад руководителя исчисляется только от тарифной ставки I квалификационного разряда установленной по стране, а не в отрасли или на руководимом предприятии.

Кроме того, согласно ст.23 Закона об оплате труда №847-XV от 14 февраля 2002 г., совокупный месячный размер оплаты труда руководителя государственного предприятия или предприятия с преобладанием государственного капитала не может

превышать пятикратного размера среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию.

Таким образом, директору І.М. «Арă-Canal» Apenii Noi, к примеру, должностной оклад может быть установлен максимум в размере 5500 лей, так как средняя заработная плата на данном предприятии согласно отчету составляет 1106 лей в месяц ($1106 \times 5 = 5530$ лей).

2. Должностные оклады специалистам и служащим предприятия должны устанавливаться в пределах вилки коэффициентов кратности установленной по конкретной должности и пересматриваются ежегодно в большую или меньшую сторону в зависимости от индивидуальных достижений работника.

Например, согласно приложению №5 Отраслевого Коллективного соглашения на 2007-2009 гг. Оклад специалиста II категории может быть установлен в пределах 2,75-3,50 что до 31.08.2007 составляла 1925-2450 лей, а с 1.09.2007 составит 2475-3150 лей.

Таким образом, специалисту II категории который до 31.08.2007 имел оклад 2300 лей, с 1.09.2007 может быть установлен, например, оклад 2475 лей (+175 лей), либо 2700 лей (+400 лей), либо 3150 лей (+850 лей), в зависимости от финансовых возможностей предприятия.

Если же специалисту каким-либо положением установлен конкретный коэффициент кратности к тарифной ставке I разряда, а предприятие не в состоянии обеспечить ему повышение оклада в меру роста тарифной ставки I разряда, то переход от фиксированного коэффициента к вилке окладов должен быть осуществлен в установленном Трудовым кодексом порядке.

При этом расходы на оплату труда в расчете тарифов на услуги не должны превышать для указанных категорий работников (служащие, специалисты, руководители) суммы исчисленные по средним значениям вилок должностных окладов.

3. Согласно Постановлению Правительства №743 от 11 июня 2002 г. предприятия могут применять тарифные сетки с установлением тарифных коэффициентов в пределах вилок предусмотренных по квалификационным разрядам в приложении №1 к указанному Постановлению.

Действующие на 2007 г тарифные коэффициенты для работников жилищно-коммунального хозяйства указаны в п.51 раздела 5 Коллективного соглашения на 2007-2009 годы (отраслевой уровень) зарегистрированного Министерством экономики и торговли 28.03.2007 за №3.

Пересмотр указанных тарифных коэффициентов возможен только в порядке указанном в ст.140 Трудового кодекса.

Квалификационный разряд рабочему присваивается или повышается квалификационной комиссией предприятия на основании заявления рабочего после проверки его теоретических знаний и сдачи пробной работы. Работнику гарантируется сохранение присвоенного ему разряда. Разряд входит в условия индивидуального трудового договора, и он может изменяться лишь с согласия работника. Такие обстоятельства как отсутствие на предприятии в данный момент работы, соответствующей квалификации работника или уменьшение имеющегося в

распоряжении предприятия фонда заработной платы, не могут служить основанием для пересмотра рабочим тарифных разрядов.

Если рабочий не справляется с работой по присвоенному ему разряду, администрация обязана принять меры для устранения причин затрудняющих выполнение работы должным образом. В тех случаях, когда это не дает результатов, работнику должна быть предложена другая, менее квалифицированная работа с присвоением соответствующего, более низкого разряда. При несогласии работника с предложенной работой и снижением разряда он может быть уволен согласно пункту е) части (1) ст.86 Трудового кодекса за несоответствие выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной решением аттестационной комиссии.

Общая перетарификация разрядов возможна лишь в связи с коренным изменением профиля производства, повышением квалификационных требований к выполняемой работе или введением нового тарифного квалификационного справочника.

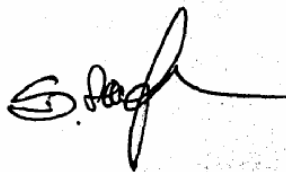
4. Статья 111 Трудового кодекса предусматривает для работников сохранение среднего заработка в нерабочие праздничные дни.

Указанная статья Трудового кодекса соответствует части 2 ст.2 Европейской социальной хартии, которая была ратифицирована Республикой Молдова в 2001 году и согласно которой наше государство обязуется обеспечить работникам оплачиваемые нерабочие праздничные дни.

Социально-юридический смысл ст.111(1) Трудового кодекса состоит в том что право на оплачиваемый нерабочий праздничный день имеют все работники без исключения; независимо от занимаемой должности, выполняемой работы и формы оплаты труда.

Исходя из этого, а также положений ст.4(2), ст.7, ст.8(1) и ст.54(2) Конституции, разъяснение бывшего Министерства труда и социальной защиты №08/001 от 3 октября 2003 г. в части ограничения категорий работников имеющих право на сохранение среднего заработка в нерабочие дни по мнению Министерства экономики и торговли противоречит положениям Трудового кодекса, не имеет юридической силы и не может служить основанием для отказа работникам оплачиваемым по месячным окладам в сохранении среднего заработка за нерабочие праздничные дни.

Заместитель министра



Серджиу САИНЧУК

MINISTERUL
ECONOMIEI ȘI COMERȚULUI
AL REPUBLICII MOLDOVA



МИНИСТЕРСТВО
ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ
РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

MD-2033, Chișinău, Piața Marii Adunări Naționale, 1
tel. +373-22-23-74-48, fax +373-22-23-40-64
E-mail: mineconcom@mec.gov.md

MD-2033, Кишинэу, Площа Марий Адунэрь Национале, 1
тел. +373-22-23-74-48, факс +373-22-23-40-64
E-mail: mineconcom@mec.gov.md

1704/2008 nr. 04/2 - 1924
La nr. _____ din _____ 200

"SINDINCOMSERVICE"
str. 31 August, 129
2012, mun. Chișinău

Ministerul Economiei și Comerțului a examinat demersul dvs. nr. 42-01-12 din 14.03.2008 și explică următoarele.

Coefficienții de complexitate recomandați la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) pe tipuri de lucrări și ramuri ale economiei naționale prevăzuți în anexa nr. 3 la Hotărârea Guvernului nr. 743 din 11 iunie 2002 nu sunt obligatorii, ei avînd caracter orientativ în procesul negocierilor privind stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare la nivel de ramură sau de unitate economică.

Cît privește, coeficienții prevăzuți în note la anexa nr. 5 la hotărîrea menționată mai sus pentru muncitorii din transportul auto din unitățile cu autonomie financiară se vor aplica la determinarea mărimilor salariilor tarifare pe unitate de timp sau a salariilor lunare pentru șoferi, reieșind din complexitatea lucrărilor executate și în funcție de tipul de transport condus.

Totodată, ținem să menționăm că, conform Legii salarizării nr.847-XV din 14 februarie 2002, unităților economice cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică li se acordă drepturi largi de stabilire a salariilor tarifare și de funcție concrete, precum și stabilirea altor forme și condiții de salarizare.

Statul reglementează salarizarea angajaților din unități, indiferent de tipul lor de proprietate și forma de organizare juridică, prin stabilirea salariului minim pe țară și a salariului tarifar pentru categoria I de calificare, în prealabil negociat cu partenerii sociali.

Începînd cu 1 iulie 2006, prin Hotărîrea Guvernului nr. 896 din 7 august 2006 au fost efectuate modificări în Rețeaua tarifară pentru muncitori prin introducerea pentru fiecare categorie de calificare a unui diapazon de coeficienți tarifari. Fiecare unitate economică are menirea să elaboreze propria Rețea tarifară în care coeficienții tarifari pe categoriile de calificare vor fi stabiliți în mărimi fixe cuprinse între limitele minimă și maximă ale grilelor de coeficienți prevăzuți în hotărîre.

Prin urmare, conform legislației în vigoare salariile tarifare și ale funcției concrete, precum și alte forme și condiții de salarizare în unitățile cu autonomie financiară, inclusiv pentru șoferi, se stabilesc prin negocieri colective sau individuale între angajator și salariați sau reprezentanții acestora, ținîndu-se cont de garanțiile de stat, în funcție de posibilitățile financiare ale angajaților și se fixează în contractele colective și în cele individuale de muncă.

Viceministru

Sergiu SAINCIUC

*Перевод к письму МЭ и Т №07/2-1927
от 14 апреля 2008 года*

«Sindindcomservice»
ул. 31 Августа, 129
2012, мун. Кишинэу

Министерство экономики и торговли РМ изучило ваш запрос №42-01-12 от 14.03.2008г. и сообщает следующее.

Рекомендуемые коэффициенты сложности устанавливаются к тарифной ставке I-го квалификационного разряда (должностного оклада) для всех видов работ и отраслей национальной экономики, предусмотренных в приложении №3 постановления Правительства РМ №743 от 11 июня 2002г. не являются обязательными, но имеют ориентировочный характер в процессе переговоров по установлению тарифной ставки для I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия.

Относительно коэффициентов, предусмотренных в примечании приложения №5 вышеуказанного постановления для рабочих, водителей - автотранспорта хозрасчетных предприятий, ~~для водителей~~ должны применяться размеры часовой или месячной тарифной ставки, исходя из сложности выполняемой работы и вида управляемого транспорта.

Одновременно отмечаем, что в соответствии с Законом об оплате труда №847-XV от 14.02.2002г., хозрасчетным предприятиям, независимо от их организационно-правовой формы и вида собственности, предоставлены широкие права как в установлении конкретных тарифных ставок и должностных окладов, так и других форм и условий оплаты труда. Предварительно, путем переговоров с социальными партнерами, государство регулирует заработную плату для работников предприятий через установление минимальной заработной платы и тарифной ставки для I-го квалификационного разряда, независимо от их организационно-правовой формы и вида собственности.

Начиная с 1 июля 2006г. постановлением Правительства РМ №896 от 7.08.2006г. были внесены изменения в тарифную сетку для рабочих, путем установления для каждого квалификационного разряда отдельного диапазона тарифных коэффициентов. Каждое предприятие имеет право самостоятельной разработки тарифной сетки для рабочих, в которой тарифные коэффициенты по квалификационным разрядам могут быть установлены в фиксированных размерах, содержащихся в пределах минимального и максимального диапазона тарифных коэффициентов квалификационных разрядов, предусмотренных в постановлении.

Следовательно, в соответствии с действующим законодательством, конкретные тарифные ставки и должностные оклады, а также другие формы и условия оплаты труда работников хозрасчетных предприятий, включая водителей, устанавливаются путем коллективных или индивидуальных переговоров между работодателем и работниками или их представителями, с соблюдением государственных гарантий, возможного финансирования, установленных должностных окладов и закрепляются в коллективных и индивидуальных трудовых договорах.

Подпись.
Замминистра
В.Цуркан
тел. 250-674

С. Саинчук

Георгий СЫРКУ

директор Главного управления развития человеческих ресурсов,
труда и политики заработной платы Министерства экономики и торговли

Новый этап в реформировании системы организации оплаты труда в реальном секторе

Законом № 242-XVI от 20 ноября 2008 года в Закон об оплате труда № 847-XV от 14 февраля 2002 года были внесены изменения и дополнения, обеспечивающие юридическую базу для проведения очередного этапа реформы системы оплаты труда в реальном секторе экономики, состоящем в либерализации действующей системы путем предоставления социальным партнерам (работодателям и работникам в лице их представителей) большей автономии в организации оплаты труда, в зависимости от финансовых возможностей и при соблюдении государственных гарантий в уровне оплаты труда.

Предлагаемые изменения являются закономерным итогом эволюции системы оплаты труда в Республике Молдова, основы которой были заложены **Законом об оплате труда № 1305-XII от 25 февраля 1993 года**, и прошедшей следующие четыре этапа.

I. 1993-1999 годы - период, характеризующийся жестким регулированием оплаты труда на основе Единой тарифной сетки, установлением уровня оплаты труда в зависимости от величины минимальной заработной платы по стране, изменением условий и размеров оплаты постановлениями Правительства. В этих условиях автономия предприятий в организации оплаты труда была чисто номинальной. В результате, при общем росте номинальной заработной платы в указанном периоде на 63% реальная заработная плата фактически уменьшалась на 40%, а долги по заработной плате достигали сотен миллионов леев.

II. 2000-2002 годы - период становления социального партнерства и установления условий и размеров оплаты труда работников путем коллективных или индивидуальных переговоров между работодателями и работниками на основе Единой тарифной сетки, обязательной для всех отраслей реального сектора экономики.

Впервые введен показатель *тарифная ставка для I квалификационного разряда тарифной сетки*, величина которой отличается от минимальной заработной платы по стране и пересматривается ежегодно.

III. 2002-2006 годы - период развития и совершенствования организации оплаты труда на основе тарифной системы и на принципах социального партнерства в соответствии с положениями **Закона об оплате труда № 847-XV от 14 февраля 2002 года** и **Трудового кодекса Республики Молдова**, вступившего в силу с 1 октября 2003 года.

В указанных нормативных актах была узаконена *тарифная ставка для I квалификационного разряда тарифной сетки* как основной и обязательный элемент тарифной системы. Был налажен четкий механизм установления путем переговоров в коллективных соглашениях на национальном и отраслевом уровнях и в коллективных договорах на уровнях предприятий указанного норматива. Предприятия получили широкие права в организации заработной платы, но только в пределах обязательной для всех тарифной сетки.

IV. 2007-2008 годы. - период, в котором принято решение о переходе от тарифной сетки с обязательными едиными тарифными коэффициентами к установлению «вилок» тарифных коэффициентов по квалификационным разрядам; гарантированными, при этом, являются минимальные пределы указанных вилок. Таким образом, предприятиям было предоставлено право устанавливать самостоятельно конкретные тарифные сетки, с учетом реальных финансовых возможностей, но в пределах вилок тарифных коэффициентов, утвержденных Правительством.

С 1 января 2009 года начался **V этап** реформирования системы организации заработной платы в реальном секторе, предусматривающий:

- предоставление работодателям права применять для организации оплаты труда тарифные и/или бестарифные системы;
- установление единой государственной гарантии в оплате труда - гарантированный минимальный

размер заработной платы в реальном секторе, который будет устанавливаться ежегодно Правительством, после консультаций с социальными партнерами;

- регламентирование тарифной системы оплаты труда на отраслевом уровне установлением тарифной сетки путем переговоров в коллективном соглашении и на уровне предприятия в коллективном договоре;

- предоставление работодателям права выбора системы оплаты труда на предприятии после консультации с представителями работников.

Рассмотрим вкратце суть изложенных нововведений.

1. Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе - обязательная минимальная величина оплаты, гарантированная государством за труд, затраченный работником в реальном секторе.

В 2009 году величина гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе будет установлена путем переговоров в коллективном соглашении (национальный уровень), а в последующие годы будет пересматриваться ежегодно в меру суммарного годового роста индекса потребительских цен и прироста производительности труда на национальном уровне и утверждаться постановлением Правительства.

При этом, прирост производительности труда на национальном уровне будет определяться процентным отношением прироста валовой добавленной стоимости к приросту среднемесячной численности работников за год, предшествующий текущему периоду.

2. Главной составляющей тарифной системы является *тарифная сетка*. В бюджетной сфере применяется в обязательном порядке установленная законом *Единая тарифная сетка*, состоящая из разрядов оплаты труда, тарифной ставки для I разряда оплаты труда и вилок должностных окладов по разрядам оплаты труда.

В реальном же секторе тарифная сетка устанавливается путем переговоров в коллективном соглашении и на уровне предприятия в коллективном договоре.

Таким образом, стало возможным применение *множества вариантов тарифной сетки*, в зависимости от специфики отраслей экономики и их финансовых возможностей.

Причем, тарифная сетка на отраслевом уровне или на уровне предприятия может быть установлена только для рабочих на основе квалификационных разрядов или для всех категорий работников (рабочие, служащие, специалисты и руководящие работники).

Главным и обязательным элементом тарифной сетки и основой для установления конкретных тарифных ставок и окладов в тарифной системе оплаты по-прежнему является *тарифная ставка для I квалификационного разряда*. Только в новых условиях она будет устанавливаться *в размере, равном или превышающем гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе* в коллективных соглашениях на отраслевом уровне (в тех отраслях, где таковые будут заключаться), а на уровне предприятий - путем переговоров в коллективном договоре предприятия и в размере не ниже установленного коллективным соглашением на отраслевом уровне.

Таким образом, тарифная система оплаты труда и впредь будет преобладающей в организации заработной платы на предприятиях, но регламентироваться она будет в основном не государством, а в системе социального партнерства.

3. Определение бестарифных систем оплаты труда дано в части (2) статьи 3 **Закона № 847-XV от 14 февраля 2002 года**. Данные системы представляют собой способы дифференциации оплаты труда работников, ориентированные на конечные результаты производственной и финансовой деятельности предприятия, ставящие размер оплаты в зависимости от индивидуального трудового вклада работника или коллектива в целом в достижении запланированных показателей.

По сути, это - системы, основанные на оценке индивидуальных достижений работника, согласно которым определяется его доля в сумме средств предприятия (цех, участок, отдел, бригада и др.), предназначенных для оплаты труда.

Указанная оценка возможна только при наличии точных критериев и норм, которые могут включить такие показатели, как количество, качество, сложность и условия труда, уровень профессиональной подготовки и компетентность работника, уровень ответственности должности, стаж работы, возраст, интенсивность труда, результаты труда работника или результаты деятельности предприятия и т.д. Примерами бестарифных систем оплаты труда могут быть системы оплаты труда:

- с использованием бальных оценок трудового вклада;
- с использованием оценки трудового вклада работника в общие результаты деятельности предприятия;
- с использованием оценки индивидуальной интенсивности труда работника;
- с использованием «вилки» соотношений при оплате труда разного качества;
- с использованием окладов, установленных в зависимости от соотношения «возраст - стаж работы»;

- с использованием коллективно долевого участия.

Например, в случае использования системы оплаты труда на основе оценки трудового вклада в баллах, деятельность работника оценивается в баллах по нескольким показателям (профессиональный квалификационный уровень, деловые качества работника, сложность выполненных функций, результатов труда и т.д.).

При умножении набранных каждым работником баллов на количество фактически отработанных часов в соответствующем месяце и суммировании результатов всех работников подразделений получается итоговая оценка подразделения. При разделении фонда оплаты труда подразделения на итоговые баллы получается «стоимость» одного балла, которая при умножении на количество набранных баллов каждого отдельного работника составляет его заработную плату за соответствующий месяц.

Использование бестарифных систем:

- ▶ упрощает процесс установления заработной платы, так как общий заработок не разделяется более на оклад, доплаты, надбавки, премии (за исключением компенсационных надбавок за работу в неблагоприятных условиях (ст. 139 **ТК РМ**) и доплат за работу в ночное время (ст. 159 **ТК РМ**), которые начисляются индивидуально только работникам, работающим в указанных условиях);
- ▶ обеспечивают большую гибкость в изменении условий оплаты и повышения уровня оплаты труда;
- ▶ позволяют оценить профессиональные достижения работника за конкретный период и оплатить его труд соответственно вкладу именно за данный конкретный период, а не за предыдущие заслуги как в случае применения тарифной системы.

Вместе с тем, внедрение бестарифных систем оплаты является весьма сложным и ответственным делом, особенно в части разработки критериев и норм оценки результатов труда, а также самой процедуры оценки и обеспечения объективности оценок.

В этих условиях переход на новые системы оплаты труда должен быть проведен только после основательной подготовки с привлечением квалифицированных специалистов.

Тудор КАПША

директор Центра исследований трудовых отношений,
доктор трудового права,
государственный советник I класса

Трудовое законодательство - вопросы и ответы**о минимальном размере заработной платы в реальном секторе в 2015 году**

В соответствии с положениями ст. 134 Трудового кодекса (далее – ТК) *гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе* – это обязательная минимальная величина оплаты, гарантированная государством за труд, затраченный работниками в реальном секторе. Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе **устанавливается Правительством** после консультаций с социальными партнерами и **пересматривается ежегодно** в зависимости от суммарного годового роста индекса потребительских цен и прироста производительности труда на национальном уровне.

Так, исходя из требований ст. 12 Закона об оплате труда № 847 от 14.02.2002 г. (далее – Закон № 847/2002) и п. 1 Постановления Правительства «О гарантированном минимальном размере заработной платы в реальном секторе» № 165 от 09.03.2010 г. (в редакции Постановления Правительства № 219 от 29.04.2015 г.) было установлено, что **начиная с 1 мая 2015 года** гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе (на хозрасчетных предприятиях, организациях, учреждениях независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, включая компании и фирмы) составляет **11,25 лея в час**, или **1 900 леев в месяц**, исчисленный из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц.

Важно иметь в виду, что в случае применения предприятиями (компаниями и фирмами) **тарифной системы оплаты труда** или в случае применения ими **бестарифной системы оплаты труда** совокупный месячный размер оплаты труда одного работника не может быть ниже гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе, установленного Правительством после консультаций с социальными партнерами.

Следует подчеркнуть, что одновременно с установлением гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе ранее существующая основная заработная плата **может быть уменьшена** только в соответствии с положениями ч. (2) ст. 20 Закона № 847/2002 (предписывающими, что снижение размеров заработной платы, предусмотренных в коллективных или индивидуальных трудовых договорах, может быть произведено по требованию договаривающихся сторон только по истечении срока действия коллективного договора, но не ранее одного года со дня их установления).

В то же время, необходимо отметить, что государственные предприятия, предприятия с преобладающим государственным капиталом и монопольные предприятия (определенные Правительством), на которых размер тарифной ставки I квалификационного разряда превышает гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе (1 900 леев в месяц), **дальнейшее повышение** тарифной ставки I квалификационного разряда осуществляют только в прямой зависимости от роста объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года при условии роста объема реализованной продукции в действующих ценах, наличия прибыли от ее реализации и рентабельности производства продукции.

В случаях, когда суммарный рост индекса потребительских цен с момента предыдущего повышения тарифной ставки I квалификационного разряда превышает прирост объема производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах, предприятие, располагающее необходимыми финансовыми

средствами, вправе повысить тарифную ставку I квалификационного разряда по мере роста индекса потребительских цен.

Люба МУРСА

менеджер службы управления кадров

О новом Классификаторе занятий Республики Молдова

Классификатор занятий, нормативный документ, предназначенный для использования предприятиями при заключении контрактов с работниками, отображает перечень профессий и должностей с описанием их тарифно-квалификационных характеристик, содержания выполняемых функций и работ, требований к профессиональной подготовке работников.

Приказом № 22 от 03.03.2014 г. Министерства труда, социальной защиты и семьи Республики Молдова (*Monitorul Oficial al Republicii Moldova* № 120–126 от 23 мая 2014 года) утвержден Классификатор занятий Республики Молдова (CORM 006-14). Данный Классификатор приходит на смену Классификатору занятий Республики Молдова (CRM 006-97), утвержденному Постановлением «Moldova Standard» № 336-ST от 20 января 1998 г., с последующими изменениями и дополнениями. Оба классификатора применяются параллельно с даты опубликования Классификатора занятий Республики Молдова (далее – CORM 006-14) до 31 декабря 2014 года.

С 1 января 2015 года в Республике Молдова будет использоваться только новый Классификатор занятий Республики Молдова, который является обязательным для всех центральных и местных органов публичного управления, бюджетных организаций, предприятий, организаций, учреждений и других физических и юридических лиц, ведущих в Молдове деятельность. Классификатор занятий применяется при заполнении официальных документов во всех случаях, когда требуется указание занятия. Наименования занятий (должностей или профессий), указанных в CORM 006-14, применяются в обязательном порядке при заполнении документов о приеме, продвижении, переводе работников, заполнении трудовых книжек, представлении документов, касающихся расчета пенсий, и др.

Использование Классификатора занятий будет контролироваться Государственной инспекцией труда.

Ответственные лица, которые будут использовать отличные от указанных в CORM 006-14 наименования должностей и профессий, будут оштрафованы в соответствии с ч. (1) ст. 56 Кодекса о правонарушениях № 218 от 24.10.2008 г.: «Использование должностными лицами при составлении официальных документов названий профессий или должностей, не соответствующих Классификатору занятий Республики Молдова, влечет наложение штрафа в размере от 10 до 50 условных единиц». Одна условная единица равна **20 леям**.

Классификатор содержит более 8 900 наименований должностей и профессий.

В новый классификатор было введено более 1 900 новых должностей и профессий, которые соответствуют требованиям деятельности предприятий и организаций на территории Республики Молдова, например: мерчандайзер, специалист по трудовым отношениям; архитектор приложений и т. д. Кроме того, было исключено более 2 800 должностей и профессий, которые уже не используются, например: ихтиолог, контролер наглядных пособий и др.

Структура CORM 006-14: новый классификатор состоит из 4 уровней, 10 укрупненных групп, 40 подгрупп, 127 составных групп и 433 базовых групп.

В соответствии с вышеприведенными принципами и критериями классификации занятия сгруппированы по следующим уровням:

- I уровень – укрупненные группы;
- II уровень – подгруппы;
- III уровень – составные группы;
- IV уровень – базовые группы.

Укрупненные группы кодируются цифрами 1 – 9, а 10-я группа – это 0 укрупненная группа. Укрупненные группы обозначаются следующим образом:

- 1 – Законодатели, члены органов исполнительной власти, другие ответственные должностные лица и руководители органов публичного управления, руководители и старшие должностные лица предприятий.
- 2 – Специалисты в разных областях деятельности.
- 3 – Техники и другие специалисты среднего уровня квалификации.
- 4 – Служащие в области администрирования.
- 5 – Работники сферы обслуживания и торговли.
- 6 – Квалифицированные работники сельского хозяйства, лесоводства, рыбоводства и рыболовства.
- 7 – Квалифицированные рабочие промышленности и рабочие родственных профессий.
- 8 – Операторы машин и установок; сборщики машин и оборудования.
- 9 – Неквалифицированные рабочие.
- 0 – Вооруженные силы.

Базовым группам соответствуют коды, сформированные из четырех цифр, которые охватывают все занятия, соответствующие только данной группе.

Пример идентификации структуры базовой группы (бухгалтеры):

- Укрупненная группа
- 2 – Специалисты в разных областях деятельности
- Подгруппа
- 24 – Специалисты в области администрирования и коммерческих услуг
- Составная группа
- 241 – Специалисты в области финансирования
- Базовая группа
- 2411 – Бухгалтеры

СТРУКТУРА

Классификатора занятий Республики Молдова (согласно ISCO-08¹)

(извлечение)

241	Специалисты в области финансов
2411	Бухгалтеры
2412	Специалисты и консультанты по вопросам финансов и инвестиций
2413	Финансовые аналитики

Идентификационный блок объекта классификации включает шесть цифровых десятичных знаков. Блок наименования объекта классификации представляет собой унифицированную запись наименования конкретной профессии рабочего или должности служащего.

Информационный блок должностей служащих включает фасетные коды, соответствующие категории должности (один знак), а также определенным позициям CORM 006 14 (четыре знака). Три фасета характеризуют должности по следующим признакам:

- категории должностей – один знак, фасет 07;
- производные должности – два знака, фасет 08;
- категории (классы) квалификации – один знак, фасет 09.

Особенностью фасетов 08 и 09 является альтернативность их применения для различных должностей, так как в производных должностях не предусмотрены категории квалификации. Таким образом, в зависимости от должности выбирают фасет 08 или 09.

Пример кодирования по CORM 006-14 должности **заместитель коммерческого директора**:

1120 21 03 1,

где:

1120 – базовая группа согласно классификации (генеральные директора, исполнительные директора и другие руководители);

21 – коммерческий директор;

03 – производная должность – заместитель;

1 – категория руководителя.

Информационный блок профессий рабочих включает фасетные коды, характеризующие соответствие профессии рабочего номеру выпуска ЕТКС (два знака), и тарифные категории (один знак).

Кроме того, в информационный блок CORM 006-14 входит шесть фасетов, характеризующих профессии рабочих по следующим признакам:

- виды производств и работ в соответствии с выпусками ЕТКС – два знака, фасет 01;
- тарифные разряды – один знак, фасет 02;
- классы (категории) квалификации – один знак, фасет 03;
- условия труда – один знак, фасет 04;
- степень механизации труда – один знак, фасет 05;
- производные профессии – один знак, фасет 06.

Пример кодирования по CORM 006-14 профессии **электросварщик ручной сварки**:

7212 06 02 5 1 2,

где:

7212 – базовая группа согласно классификации (сварщики и газорезчики);

06 – электросварщик ручной сварки;

02 – выпуск ЕТКС (сварочные работы);

5 – 5-й тарифный разряд;

1 – нормальные рабочие условия труда;

2 – рабочий, выполняющий работу при помощи машин и механизмов.

Фасет 06, характеризующий степень квалификации рабочих (старший, помощник), применяют для различных профессий в соответствии с действующими нормативными документами.

Состав и последовательность расположения фасетов информационного блока определяются спецификой конкретных задач, решаемых с помощью CORM 006-14.

В случае, когда занятие не находится в алфавитном перечне, необходимы следующие информации, соотнесенные между ними:

– уровень образования;

– основная деятельность занятого лица.

С помощью этих двух информации (критериев классификации) устанавливается укрупненная группа, в которой включается данное занятие. Далее прибегают к системной классификации, и на основе описания элементов самой близкой к тому занятию устанавливаются базовая группа и ее код.

Для облегчения перехода на новый Классификатор занятий Республики Молдова на сайте Министерства труда опубликованы CORM 006-14, таблица сравнения кодов в новом и старом классификаторах и таблица должностей и профессий, которые не вошли в новый классификатор. Данную информацию можно найти и на сайтах

(http://www.mmps.gov.md/md/docum_int/),

(<http://www.mmps.gov.md/md/documente/>), а также на сайте

<http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=353018&lang=2>

С 1 января 2015 г. все предприятия должны будут сдавать отчеты в территориальные кассы социального страхования в соответствии с CORM 006-14. На сайте НКСС был опубликован 27.11.2014 г. CORM 006-14 (<http://www.cnas.md/lib.php?l=ro&idc=473&>) с новыми и измененными кодами, для сравнения и более быстрого применения.

Начиная с внутреннего кода 6965, пронумерованы новые должности и профессии, введенные в CORM 006-14.

Классификатор занятий Республики Молдова (извлечение)

Codul intern (ld_prof)	Denumirea rusă (name_ru)	Denumirea română (name_ro)	Codul ocupației (nou) 6 cifre (prof_new)	Codul ocupației (vechi) 5 cifre (kd_prof)
0	N/A	N/A		
1	Пропарщик	Aburitor	818901	10002
4984	Главный бухгалтер	Contabil-sef	121102	20678
6965	Заместитель прокурора	Adjunct al procurorului	111101	
7125	Менеджер по информации для бизнеса	Manager informații pentru afaceri	121302	

Пересмотр CORM 006-14 будет осуществляться Министерством труда, социальной защиты и семьи по ходатайству пользователей. Для осуществления данных изменений пользователи подают в адрес Министерства труда, социальной защиты и семьи заявку в соответствии с п. 6 CORM 006-14 «Порядок пересмотра классификатора».

При переходе на CORM 006-14 все организации и предприятия должны пересмотреть штатное расписание и привести наименование занятий (должностей или профессий) в соответствие с требованиями законодательства.

Если наименования занятий соответствуют CORM 006-14, при утверждении штатного расписания предприятия на 2015 г. не нужно делать изменения.

В случае, когда наименования занятий не соответствуют или они были исключены из CORM 006-14, необходимо пересмотреть штатное расписание предприятия. Для этого следует издать приказ об изменении штатного расписания предприятия, на основании которого в нормативный акт будут внесены поправки (пример 1). С приказом руководителя предприятия о внесении изменений в штатное расписание должны быть обязательно под роспись ознакомлены те сотрудники, которых эти изменения касаются, а также те, кто будет документально оформлять эти изменения.

Исходя из приказа об изменении штатного расписания предприятия, необходимо сделать изменение наименования занятия (должности или профессии) в индивидуальные трудовые договоры и трудовые книжки тех сотрудников, у которых занятия не соответствуют или они были исключены из CORM 006-14.

Для этого следует:

1. Подписать с работником Дополнительное соглашение о переводе его на новую должность или профессию (пример 2).
2. Издать приказ о переводе и под роспись ознакомить сотрудника с данным приказом (пример 3).

4. Сделать запись в личную карточку сотрудника MR-2, раздел 3 «Наименования и перемещения», о переводе и ознакомить его с данной записью под роспись.

5. Сделать запись в трудовую книжку сотрудника о переводе в соответствии с п. 41 Положения о порядке заполнения, хранения и учета трудовой книжки, утвержденного Постановлением Правительства № 1449 от 24 декабря 2007 г.

Например: **«Переведена в отдел маркетинга в должность мерчандайзер»**

«Transferată în secția marketing în funcția merchandiser»

В соответствии с п. с) ч. (1) ст. 10 Трудового кодекса работодатель обязан **в течение первого месяца с момента начала деятельности предприятия, а в дальнейшем в течение первого месяца каждого календарного года утверждать штатное расписание предприятия и в двухмесячный срок со дня его утверждения представлять (в письменной или электронной форме), за исключением центральных и местных органов публичной власти, один экземпляр штатного расписания территориальной инспекции труда, в районе деятельности которой расположено предприятие.**

Ответственные лица, которые не предоставят штатное расписание предприятия в установленные сроки в инспекцию труда, могут быть оштрафованы в соответствии с ч. (1) ст. 55 Кодекса о правонарушениях № 218 от 24.10.2008 г.: **физические лица – в размере от 100 до 140 условных единиц, должностные лица – в размере от 200 до 350 условных единиц и юридические лица – в размере от 350 до 450 условных единиц.**

Пример 1

SRL „Lăutaru”

(наименование организации)

ПРИКАЗ

«29» декабря 2014 г.

г. Кишинэу

№ 29/12

Об изменении штатного расписания предприятия

В связи с Приказом Министерства труда, социальной защиты и семьи Республики Молдова об утверждении Классификатора занятий Республики Молдова (CORM 006-14) № 22 от 03.03.2014 г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в штатное расписание предприятия SRL „Lăutaru” с 01.01.2015 г. следующие занятия (должности, профессии):

- мерчандайзер – 1 единица с должностным окладом в размере 3 000 леев.

2. Вывести из штатного расписания предприятия SRL „Lăutaru” с 01.01.2015 г. следующие занятия (должности, профессии):

- контролер наглядных пособий – 2 единицы.

3. Руководителю кадровой службы г-же Мунтяну С.Н. внести изменения в штатное расписание предприятия SRL „Lăutaru”.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного бухгалтера г-жу Кроитору В.И.

Генеральный директор _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

С приказом ознакомлены:

Главный бухгалтер _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Руководитель
кадровой службы _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Пример 2

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2/14-1 к Индивидуальному трудовому договору № 2/14

от 1 июля 2014 года

г. Кишинэу

30 декабря 2014 года

Фирма SRL „Lăutaru”, именуемая в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Сурду Г. В., действующего на основании учредительных документов предприятия, с одной стороны, и Молдовану С. Г., именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Настоящее Дополнительное соглашение было составлено на основании Приказа работодателя № 29/12 от 29 декабря 2014 года.

2. Перевести Работника с должности **контролер наглядных пособий** на должность **мерчандайзер** с 01.01.2015 года.

3. В связи с переводом Работника на новую должность внести в текст Индивидуального трудового договора № 2/14 от 1.07.14 года (далее – «Договор») следующие изменения и дополнения:

В пункте 12 Договора наименование должности **контролер наглядных пособий** заменить на **мерчандайзер**.

4. Настоящее соглашение вступает в силу с 01.01.2015 г.

5. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью Договора.
6. В вопросах, не урегулированных настоящим соглашением и Договором, стороны руководствуются действующим законодательством Республики Молдова и внутренними документами Работодателя при условии, что Работник был ознакомлен с ними и они не противоречат действующему законодательству Республики Молдова.
7. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, по одному для каждой стороны.
8. Все экземпляры настоящего соглашения обладают одинаковой юридической силой.

Работодатель:**SRL „Lăutarii”**

Кишинэу, ул. Студенческая, 7

ф. к. 1006600052154

Директор _____

(подпись)

Работник:**Молдовану С. Г.**

Кишинэу, ул. Мунчешть, 102, кв. 8

ф. к. 2003038024000

(подпись)

Пример 3SRL „Lăutarii”

(наименование организации)

ПРИКАЗ«29» декабря 2014 г.

г. Кишинэу

№ 29/12-01**О переводе сотрудника на другую должность**

В связи с Приказом Министерства труда, социальной защиты и семьи об утверждении Классификатора занятий Республики Молдова (CORM 006-14) № 22 от 03.03.2014 г. и Приказом Об изменении штатного расписания предприятия № 29/12 от 29 декабря 2014 года:

ПРИКАЗЫВАЮ:

Перевести сотрудника Молдовану С.Г. с должности **контролер наглядных пособий** на должность **мерчандайзер** с 01.01.2015 г., оплата согласно штатному расписанию предприятия в размере 3 000 леев.

Основание: Дополнительное соглашение к Индивидуальному трудовому договору № 2/14.

Генеральный директор _____
(подпись) (расшифровка подписи)

С приказом ознакомлена: _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Gheorghe SÎRCU

șeful Direcției politicii salariale a Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei

Aspecte noi privind aplicarea sistemului tarifar de salarizare

În anul 2008, prin Legea nr. 242-XVI din 20 noiembrie 2008, în Legea salarizării nr. 847-XV din 14 februarie 2002 au fost operate mai multe modificări de principiu, și anume:

- au fost legalizate sistemele netarifare de salarizare ca modalități de diferențiere a salariilor în dependență de performanțele individuale și/sau colective ale salariaților;
 - a fost introdusă o nouă garanție a statului, și anume, quantumul minim garantat al salariului în sectorul real, care reprezintă valoarea minimă obligatorie a retribuției muncii garantată de către stat pentru munca prestată de salariații din sectorul real și a fost reglementat mecanismul de stabilire și reexaminare a acestui indicator;
 - quantumul minim garantat al salariului în sectorul real a fost declarat drept limită minimă și garanția statului la stabilirea quantumului salariului în cadrul sistemelor netarifare de salarizare, devenind astfel unitate minimă de măsură a salariului total al angajaților;
 - a fost modificat și corelat cu noul indicator modul de stabilire a salariului tarifar pentru categoria I de calificare în cazul aplicării sistemului tarifar de salarizare, și anume:
 - trecerea stabilirii acestui indicator de la nivel național la nivel ramural și de unitate;
 - specificarea că salariul tarifar pentru categoria I de calificare se va stabili în mărime nu mai mică decât quantumul minim garantat al salariului în sectorul real;
 - a fost introdusă norma prin care părțile semnatare ale convenției colective la nivel ramural se învestesc cu dreptul de a dispune aplicarea quantumului salariului tarifar pentru categoria I de calificare fixat în convenție pentru toți salariații și angajatorii din ramură care aplică sistemul tarifar sau doar pentru salariații și angajatorii care au împuternicit aceste părți să încheie convenția respectivă.
- Prin introducerea normelor salariale noi a fost liberalizat și mai mult sistemul de salarizare în sectorul real al economiei, a fost extinsă autonomia angajatorilor în organizarea salarizării, alegerea și aplicarea sistemelor de salarizare.

Totodată, a sporit semnificativ rolul partenerilor sociali în negocierea și stabilirea normelor salariale la nivel de ramură, convențiilor colective la nivel ramural atribuindu-li-se rolul de principal act normativ de reglementare a salariilor în ramurile respective.

Practica aplicării în anii 2009–2011 a noilor reglementări denotă că, pe lângă aspectul lor pozitiv, s-a admis o anumită discrepanță și inegalitate în aplicarea quantumului minim garantat, ca garanție în funcție de sistemul de salarizare utilizat.

Astfel, dacă în sistemele netarifare de salarizare quantumul minim garantat al salariului reprezintă salariul total al salariatului, apoi pentru cei ce aplică sistemul tarifar de salarizare quantumul minim garantat al salariului este egal doar cu salariul tarifar pentru categoria I de calificare, adică nu include alte părți componente ale salariului (sporuri, suplimente, premii).

În aceste condiții salariații din întreprinderea ce aplică sistemul tarifar de salarizare din start sînt situați în condiții mult mai avantajoase decât cei salariați conform sistemelor netarifare de salarizare.

În afară de aceasta, aplicarea coeficienților tarifari ca instrument de stabilire a salariilor tarifare pe categoriile de calificare în raport cu salariul tarifar pentru categoria I de calificare impune o majorare automată și în mărime egală tuturor salariaților odată cu majorarea quantumului minim garantat al salariului de către Guvern.

Aceasta situează angajatorii în situație financiară dificilă și contravine art. 20 al Legii salarizării, care prevede că mărimea salariilor în unitățile cu autonomie financiară se stabilesc în funcție de posibilitățile financiare ale angajatorilor.

De asemenea, de principiul majorării automate a salariilor la toți angajații, în cazul majorării de către Guvern a salariului minim garantat, se foloseau din plin întreprinderile monopoliste („Moldovagaz” S.A., „Termocom” S.A., „Apă-Canal Chișinău” S.A., „Moldtelecom” S.A. etc.) pentru a argumenta majorarea ordinară a tarifelor pentru consumatori.

În scopul înlăturării acestui impediment, prin Legea nr. 254 din 9 decembrie 2011 au fost operate modificări în art. 14 al Legii salarizării nr. 847-XV din 14 februarie 2002 și în art. 136 (5) al Codului muncii.

Sensul modificărilor constă în următoarele:

- 1) salariul tarifar pentru categoria I de calificare la nivel de ramură sau unitate se reexaminează în funcție

de condițiile economice concrete ale ramurii sau în funcție de posibilitățile financiare ale unității și nu se pune în dependență de cuantumul minim garantat al salariului;

2) salariul lunar total al salariatului calculat în baza sistemului tarifar de salarizare nu poate fi mai mic decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern.

Astfel, începând cu anul 2012, salariul tarifar pentru categoria I de calificare:

1) poate fi stabilit în mărime egală sau mai mare decât cuantumul minim garantat al salariului stabilit de Guvern, dacă unitatea sau ramura dispune de mijloace ce ar acoperi o astfel de majorare;

2) urmează să fie stabilit în mod obligatoriu în mărime egală cu cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real, dacă unitatea achită salariaților doar salariul tarifar, fără a acorda alte plăți stimulatorii (sporuri, adaosuri, premii), cu excepția sporurilor de compensare (pentru condiții nefavorabile de muncă, pentru munca în orele de noapte, pentru munca în schimburi);

3) poate fi stabilit în mărime mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern în cazul când condițiile de salarizare stabilite în unitate prevăd plata garantată a unor sporuri, suplimente sau premii (cu excepția plăților de compensare sus-menționate), care asigură salariatului un salariu total egal sau mai mare decât noul cuantum minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern. În cazul când salariul pentru categoria I de calificare la întreprindere este stabilit în mărime mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern, iar salariatul în luna gestionară nu a beneficiat de careva plăți suplimentare care să-i asigure un salariu total egal sau mai mare decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern, acestuia i se va plăti diferența de salariu.

Spre exemplu, condițiile de salarizare a unui vânzător prevăd un salariu tarifar lunar de 1 200 lei plus un premiu lunar în mărime de 30% pentru neadmiterea punerii în vânzare a produselor cu termenul de valabilitate expirat.

Astfel, salariul total al vânzătorului constituie 1 560 lei. În luna mai, un astfel de caz de încălcare a condițiilor de premiere a fost depistat, și respectiv, premiul nu a fost acordat, salariul rămânând în mărime de 1 200 lei.

În aceste condiții vânzătorului indicat urmează să i se plătească încă 100 lei pentru a i se asigura un salariu total nu mai mic decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern (1 300 lei).

În ansamblu, modificările operate, chiar dacă „dezleagă» salariul tarifar pentru categoria I de salarizare – mărime variabilă și negociabilă de la ramură la ramură și de la unitate la unitate, de cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real stabilit de Guvern ca mărime minimă garantată de stat a salariului total al unui angajat din sectorul real, nu afectează nici într-un fel procesul de negociere și stabilire a salariului tarifar pentru categoria I de calificare ca componentă principală și obligatorie a rețelei tarifare de salarizare și normativ ce determină nivelul retribuiri muncii salariaților pentru o perioadă de timp la nivel de ramură sau unitate.

Totodată, noile norme salariale incluse în Legea salarizării și în Codul muncii nu mai impun partenerii sociali să majoreze în mod obligatoriu cu un anumit procent salariile la toți angajații sub pretextul majorării de către Guvern a cuantumului minim garantat al salariului și, neținând cont de imposibilitatea financiară a angajatorului, de a asigura o astfel de majorare.

Spre exemplu, dacă cuantumul minim garantat al salariului de la 1 mai 2012 a fost majorat de către Guvern de la 1 100 lei până la 1 300 lei sau cu 18,2 %, aceasta deloc nu înseamnă că salariul tarifar stabilit în convenția ramurală pentru unitățile „Termocom” S.A. în mărime de 1 688 lei urmează să fie majorat până la 1 995 lei (1 688 x 1,182) și, respectiv, să se ceară majorarea tarifului la energia termică. În această ramură, conform metodologiei ANRE de calculare a tarifelor, poate fi efectuată o majorare a salariului doar pe măsura creșterii indicelui prețurilor de consum (7,6%, spre exemplu, în anul 2011).

În același timp, dacă până la 1 mai 2012, salariul tarifar pentru categoria I de calificare în întreprinderile agricole, salariații cărora sînt membri ai FNSAA „Agroindsind”, constituia 1 150 lei pe lună, după 1 mai 2012 există toate argumentele de a majora acest salariu până la 1 300 lei lunar la toți salariații salariați pe categoria I de calificare sau cu excepția personalului auxiliar, cărora li se poate păstra în continuare salariul tarifar în mărime de 1 150 lei pe lună, cu condiția achitării diferenței în lunile în care salariul lor total, ținînd cont de sporuri, suplimente și premii, cu excepția plăților de compensare, va fi mai mic de 1 300 lei.

În aceste condiții crește semnificativ rolul sindicatelor ca reprezentanți ai salariaților în asigurarea respectării întocmai a acordurilor tarifare în fiecare unitate și de fiecare angajator. Din partea statului, respectarea garanțiilor statului în domeniul salarizării, va fi supravegheată de către Inspekția Muncii.

Variante de stabilire a salariului tarifar pentru categoria I de calificare după majorarea cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real de la 1 100 lei pînă la 1 300 lei, începînd cu luna mai 2012

Exemplul 1. Întreprinderea dispune de mijloace pentru a majora salariile la toți angajații pe măsura creșterii cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real, adică cu 18,2%.

În acest caz, salariul tarifar pentru categoria I de salarizare se va stabili în mărime egală cu cuantumul minim garantat al salariului, adică 1 300 lei, iar salariile tarifare pe categoriile de calificare se vor majora, după cum urmează:

	I	II	III	IV	V	VI
Coeficienții tarifari	1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
Salariul tarifar:						
în vigoare	1 100	1 386	1 749	1 991	2 277	2 596
de la 1 mai 2012	1 300	1 638	2 067	2 353	2 691	3 068
majorarea, lei	200	252	318	362	414	472

Salariile de funcție pentru celelalte categorii de angajați (specialiști, funcționari) se stabilesc prin înmulțirea coeficienților de multiplicare individuali cu noua mărime a salariului tarifar pentru categoria I de calificare – 1 300 lei.

Exemplul 2. Întreprinderea dispune de mijloace financiare ce asigură o majorare a salariilor cu 9%. În acest caz, salariul tarifar pentru categoria I de calificare va fi majorat de la 1 100 lei pînă la 1 200 lei (1 100 x 1,09), iar salariile pe categoriile de calificare se vor majora după cum urmează:

	I	II	III	IV	V	VI
Coeficienții tarifari	1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
Salariul tarifar:						
în vigoare	1 100	1 386	1 749	1 991	2 277	2 596
de la 1 mai 2012	1 200	1 512	1 908	2 172	2 484	2 832
majorarea, lei	100	126	1 590	181	207	236

În acest caz, salariaților tarificați pe categoria I de calificare urmează să li se plătească lunar suplimentar la salariul tarifar încă 100 lei (1 300 – 1 200) pentru a garanta pentru ei mărimea minimă a salariului garantată de stat.

Exemplul 3. Întreprinderea nu dispune de mijloace pentru majorarea salariilor de la 1 mai 2012. În acest caz, salariile tarifare pe categoriile de calificare se vor păstra în mărimile stabilite anterior, inclusiv și salariul tarifar pentru categoria I de calificare (1 100 lei), iar salariaților tarificați pe categoria I de calificare li se va plăti lunar suplimentar la salariul tarifar încă 200 lei (1 300 – 1 100) pentru a garanta pentru ei mărimea minimă a salariului garantată de stat.

Salariile tarifare pe celelalte categorii de calificare sînt mai mari decît 1 300 lei și, astfel, garanția statului în cazul dat pentru ei se respectă.

Dacă, însă, la întreprindere se aplică coeficienții tarifari minimali prevăzuți de Hotărîrea Guvernului nr. 743 din 11 iunie 2002, diferența salariului se va plăti și muncitorilor salarizați pe categoria II de salarizare, după cum urmează:

	I	II	III	IV	V	VI
Coeficienții tarifari	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5
Salariul tarifar:						
în vigoare pînă la 1 mai 2012 și după	1 100	1 210	1 320	1 430	1 540	1 650
Plata diferenței	+200	+90	x	x	x	x

Publicat în Monitorul Oficial Nr. 364-370 (6287-6293) din 20 octombrie 2017

621 D E C R E T
privind promulgarea Legii pentru modificarea
și completarea Codului muncii al Republicii Moldova
nr.154/2003

În temeiul art. 93 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova,
Președintele Republicii Moldova d e c r e t e a z ă:

PREȘEDINTELE REPUBLICII MOLDOVA

Nr. 398-VIII. Chișinău, 10 octombrie 2017.

Articol unic. - Se promulgă Legea nr. 188 din 21 septembrie 2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr.154/2003.

Igor DODON

622 L E G E
pentru modificarea și completarea Codului muncii
al Republicii Moldova nr. 154/2003

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Articol unic. – Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr. 159–162, art. 648), cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. La articolul 9, alineatul (2) se completează cu litera g¹) cu următorul cuprins:

„g¹) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre imposibilitatea de a se prezenta la serviciu și să prezinte, în termen de 5 zile lucrătoare după reluarea activității de muncă, documentele care justifică absența;”.

2. La articolul 10 alineatul (2), literele c) și d) vor avea următorul cuprins:

„c) să aprobe, în decurs de o lună de la începerea activității unității, iar ulterior – pe parcursul primei luni a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unității;

d) să ofere salariaților munca prevăzută de contractul individual de muncă;”.

3. La articolul 33, alineatul (6) se abrogă.

4. La articolul 55 alineatul (1):

litera b) va avea următorul cuprins:

„b) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări temporare cu o durată de pînă la 2 luni;”

alineatul se completează cu literele b¹) și c¹) cu următorul cuprins:

„b¹) pentru perioada îndeplinirii unor lucrări sezoniere care, în virtutea condițiilor climaterice, se pot desfășura numai într-o perioadă anumită a anului;”

„c¹) cu cetățenii străini care se angajează în câmpul muncii pe teritoriul Republicii Moldova;”.

5. La articolul 56 alineatul (3), textul „ , atribuindu-i-se un număr din registrul unității” se exclude.

6. La articolul 62, litera a) se abrogă.

7. La articolul 63 alineatul (2), după textul „eliberare din serviciu.” se introduce textul: „Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă.”

8. Articolul 65 va avea următorul cuprins:

„**Articolul 65.** Perfectarea documentelor la angajare

(1) În baza contractului individual de muncă negociat și semnat de părți, angajatorul poate emite un ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) de angajare.

(2) În cazul în care angajatorul a emis ordin (dispoziție, decizie, hotărîre) de angajare, acesta se aduce la cunoștință salariatului, sub semnătură, în termen de 3 zile lucrătoare de la data semnării de către părți a contractului individual de muncă. La cererea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să-i elibereze acestuia o copie de pe ordin (dispoziție, decizie, hotărîre), legalizată în modul stabilit, în termen de 3 zile lucrătoare.”

9. La articolul 78 alineatul (1) litera a), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.

10. Articolul 82 se completează cu litera d¹) cu următorul cuprins:

„d¹) retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acordă salariatului dreptul de a activa într-o anumită profesie, meserie sau de a efectua o anumită lucrare – de la data retragerii actului respectiv;”.

11. La articolul 85 alineatul (4¹), după cuvintele „Conducătorul unității” se introduce textul „(al filialei sau reprezentanței)”.

12. Articolul 86:

alineatul (1):

litera e) va avea următorul cuprins:

„e) constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate din cauza calificării insuficiente, stabilită în urma atestării efectuate în modul prevăzut de Guvern;”

la litera h), cuvântul „repetată” se exclude;

literele j), k) și p) vor avea următorul cuprins:

„j) săvârșirea unei contravenții sau infracțiuni contra patrimoniului unității, stabilită prin hotărârea instanței de judecată sau prin actul organului de competență căruia ține aplicarea sancțiunilor contravenționale;

k) comiterea de către salariatul care gestionează nemijlocit mijloace bănești sau valori materiale ori care are acces la sistemele informaționale ale angajatorului (sisteme de colectare și gestiune a informației) sau la cele administrate de angajator a unor acțiuni culpabile, dacă aceste acțiuni pot servi drept temei pentru pierderea încrederii angajatorului față de salariatul respectiv;”

„p) încălcarea gravă, chiar și o singură dată, a obligațiilor de muncă;”

alineatul se completează cu litera y¹) cu următorul cuprins:

„y¹) deținerea de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă;”

alineatul se completează cu o notă cu următorul cuprins:

„Notă. Persoanele concediate în temeiul lit. y¹) pot fi angajate pe o durată determinată conform art. 55 lit. f).”

la alineatul (2), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.

13. La articolul 87, alineatul (1) va avea următorul cuprins:

„(1) Concedierea salariaților membri de sindicat se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.”

14. La articolul 88 alineatul (1), litera h) va avea următorul cuprins:

„h) se va adresa organului (organizatorului) sindical în vederea obținerii opiniei consultative privind concedierea salariatului respectiv;”

15. La articolul 103 alineatul (6), textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.

16. La articolul 105 alineatul (2), textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.

17. La articolul 110 alineatul (4), textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.

18. La articolul 111 alineatele (4) și (5), textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.

19. La articolul 114 alineatul (2) litera b), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.

20. Articolul 126:

în denumire, cifra „6” se substituie cu cifra „4”;

la alineatul (1), cifra „6” se substituie cu cifra „4”.

21. La articolul 127 alineatul (2), textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.

22. La articolul 136¹, alineatul (3) se completează în final cu textul „sau într-un alt act normativ la nivel de unitate”.

23. La articolul 160, după cuvintele „în contractul colectiv de muncă” se introduce textul „, într-un alt act normativ la nivel de unitate”.

24. La articolul 162, alineatul (4) se completează în final cu textul „sau într-un alt act normativ la nivel de unitate”.

25. La articolul 165¹, după cuvintele „de contractul

colectiv de muncă” se introduce textul „, de alt act normativ la nivel de unitate”.

26. La articolul 169 alineatul (2), după cuvintele „prin contractele colective de muncă” se introduce textul „, prin alte acte normative la nivel de unitate”.

27. La articolul 178 alineatul (2), după cuvintele „contractul colectiv de muncă” se introduce textul „, în alt act normativ la nivel de unitate”.

28. La articolul 179 alineatul (2), după cuvintele „în contractul colectiv de muncă” se introduc cuvintele „sau într-un alt act normativ la nivel de unitate”.

29. La articolul 186 alineatul (1), litera c) va avea următorul cuprins:

„c) pentru a treia lună, plata unei indemnizații de eliberare din serviciu egală cu cuantumul salariului mediu lunar, dacă persoana concediată nu a fost plasată în cîmpul muncii;”

30. Capitolul II din titlul VII se completează cu articolul 211¹ cu următorul cuprins:

„Articolul 211¹. Încălcarea gravă a obligațiilor de muncă

Se consideră încălcare gravă a obligațiilor de muncă următoarele acțiuni ale salariatului:

a) primirea și eliberarea bunurilor, precum și a mijloacelor bănești fără perfectarea documentelor corespunzătoare;

b) acordarea serviciilor prin uzul funcției în schimbul unei remunerații, unui serviciu sau altor beneficii;

c) folosirea în scopuri personale a banilor încasați;

d) folosirea în scopuri personale a bunurilor angajatorului și a bunurilor aflate în gestiunea angajatorului (mijloace fixe aflate în proprietate, arendă, comodat) fără acordul în scris al acestuia;

e) nerespectarea clauzei de confidențialitate;

f) încălcarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă, constatată, în formă scrisă, de conducătorul unității, de lucrătorul desemnat, de serviciul intern ori extern de protecție și prevenire sau de Inspectoratul de Stat al Muncii, dacă această încălcare a atras consecințe grave (accident de muncă, avarie) sau a creat un pericol real și iminent al survenirii unor asemenea consecințe;

g) refuzul de a trece examenul medical, în cazul în care acesta este obligatoriu, iar salariatul a fost informat de către angajator, în formă scrisă, despre obligația de a trece examenul medical;

h) cauzarea unui prejudiciu material mărimea căruia depășește cinci salarii medii lunare pe economie prognozate.”

31. Articolul 247:

în denumire, cifra „6” se substituie cu cifra „4”;

la alineatul (1), textul „6 ani”, în ambele cazuri, se substituie cu textul „4 ani”.

32. La articolul 249 alineatul (2), textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.

33. La articolul 251, în denumirea și în textul articolului, textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.

34. La articolul 252, textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.

35. La articolul 318 alineatul (2), textul „6 ani” se substituie cu textul „4 ani”.

PREȘEDINTELE PARLAMENTULUI

Andrian CANDU

Nr. 188. Chișinău, 21 septembrie 2017.

Опубликован в Monitor Oficial № 364–370 (6287–6293) от 20 октября 2017

621 УКАЗ
о промульгации Закона о внесении изменений
и дополнений в Трудовой кодекс Республики
Молдова № 154/2003

На основании части (2) статьи 93 Конституции Респу-
блики Молдова

Президент Республики Молдова ПОСТАНОВЛЯЕТ:

ПРЕЗИДЕНТ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

№ 398-VIII. Кишинэу, 10 октября 2017 г.

Промульгировать Закон № 188 от 21 сентября 2017 года
о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс
Республики Молдова № 154/2003.

Игорь ДОДОН

622 ЗАКОН
о внесении изменений и дополнений
в Трудовой кодекс Республики Молдова
№ 154/2003

Парламент принимает настоящий органический закон.
В Трудовой кодекс Республики Молдова № 154/2003
(Официальный монитор Республики Молдова, 2003 г.,
№ 159–162, ст. 648), с последующими изменениями и допол-
нениями, внести следующие изменения и дополнения:

1. Часть (2) статьи 9 дополнить пунктом g¹) следующего
содержания:

«g¹) незамедлительно сообщать работодателю
или непосредственному руководителю о невозможности
прийти на работу с представлением в течение пяти рабочих

дней после возобновления работы документов, обосновывающих отсутствие;».

2. Пункты с) и d) части (2) статьи 10 изложить в следующей редакции:

«с) в течение первого месяца с момента начала деятельности предприятия, а в дальнейшем в течение первого месяца каждого календарного года утверждать штатное расписание предприятия;

d) предоставлять работникам работу, предусмотренную индивидуальным трудовым договором;».

3. Часть (6) статьи 33 признать утратившей силу.

4. В части (1) статьи 55:

пункт b) изложить в следующей редакции:

«b) на время выполнения временных работ продолжительностью до двух месяцев;»;

дополнить часть пунктами b¹) и c¹) следующего содержания:

«b¹) на время выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода года;»;

«c¹) с иностранными гражданами, которые трудоустраиваются на территории Республики Молдова;».

5. В части (3) статьи 56 слова «, с присвоением ему номера из реестра предприятия» исключить.

6. Пункт а) статьи 62 признать утратившим силу.

7. Часть (2) статьи 63 после слов «выходного пособия.» дополнить предложением: «Работодатель не обязан обосновывать решение о неудовлетворительном результате испытательного срока.».

8. Статью 65 изложить в следующей редакции:

«Статья 65. Оформление документов о приеме на работу

(1) На основании согласованного и подписанного сторонами индивидуального трудового договора работодатель может издать приказ (распоряжение, решение, постановление) о приеме на работу.

(2) В случае издания работодателем приказа (распоряжения, решения, постановления) о приеме на работу он доводится до сведения работника под расписку в течение трех рабочих дней со дня подписания сторонами индивидуального трудового договора. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему в течение трех рабочих дней копию приказа (распоряжения, решения, постановления), заверенную в установленном порядке.».

9. В пункте а) части (1) статьи 78 слово «шести» заменить словом «четыре».

10. Статью 82 дополнить пунктом d¹) следующего содержания:

«d¹) отзыв компетентными органами разрешения (лицензии), удостоверения, которые предоставляют работнику право работать по определенной профессии, специальности или выполнять определенную работу, – со дня отзыва соответствующего документа;».

11. Часть (4¹) статьи 85 после слов «Руководитель предприятия» дополнить словами «(филиала или представительства)».

12. В статье 86:

в части (1):

пункт e) изложить в следующей редакции:

«e) установление факта несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, установленной в результате аттестации, осуществленной в предусмотренном Правительством порядке;»;

в пункте h) слово «повторное» исключить;

пункты j), k) и p) изложить в следующей редакции:

«j) совершение правонарушения или преступления против имущества предприятия, установленное решением судебной инстанции или актом органа, в компетенцию которого входит применение наказаний за правонарушения;

k) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные средства или материальные ценности либо имеющим доступ к информационным системам работодателя (системы по сбору и управлению информацией) или к системам, управляемым работодателем, если эти действия могут служить основанием для утраты доверия работодателя к данному работнику;»;

«p) грубое нарушение, даже однократное, своих трудовых обязанностей;»;

дополнить часть пунктом y¹) следующего содержания:

«y¹) наличие у работника статуса пенсионера по возрасту;»;

дополнить часть примечанием следующего содержания:

«Примечание. Лица, уволенные на основании пункта y¹), могут трудоустроиться на определенный срок в соответствии с пунктом f) статьи 55.»;

в части (2) слово «шести» заменить словом «четыре».

13. Часть (1) статьи 87 изложить в следующей редакции:

«(1) Увольнение работников – членов профсоюза допускается после предварительной консультации с профсоюзным органом (профсоюзным организатором) предприятия.».

14. Пункт h) части (1) статьи 88 изложить в следующей редакции:

«h) обращения в профсоюзный орган (к профсоюзному организатору) за консультативным мнением по поводу увольнения соответствующего работника;».

15. В части (6) статьи 103 слово «шести» заменить словом «четыре».

16. В части (2) статьи 105 слово «шести» заменить словом «четыре».

17. В части (4) статьи 110 слово «шести» заменить словом «четыре».

18. В частях (4) и (5) статьи 111 слово «шести» заменить словом «четыре».

19. В пункте b) части (2) статьи 114 слово «шести» заменить словом «четыре».

20. В статье 126:

в наименовании статьи слово «шести» заменить словом «четыре»;

в части (1) слово «шести» заменить словом «четыре».

21. В части (2) статьи 127 слово «шести» заменить словом «четыре».

22. Часть (3) статьи 136¹ дополнить словами «или в ином нормативном акте на уровне предприятия.».

23. Статью 160 после слов «в коллективном трудовом договоре» дополнить словами «, ином нормативном акте на уровне предприятия».

24. Часть (4) статьи 162 дополнить словами «или иным нормативным актом на уровне предприятия.».

25. Статью 165¹ после слов «коллективным трудовым договором» дополнить словами «, иным нормативным актом на уровне предприятия».

26. Часть (2) статьи 169 после слов «коллективным трудовым договором» дополнить словами «, иными нормативными актами на уровне предприятия».

27. Часть (2) статьи 178 после слов «в коллективном трудовом договоре» дополнить словами «, ином нормативном акте на уровне предприятия».

28. Часть (2) статьи 179 после слов «в коллективном трудовом договоре» дополнить словами «или ином нормативном акте на уровне предприятия».

29. Пункт c) части (1) статьи 186 изложить в следующей редакции:

«с) выплата за третий месяц выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы, если уволенное лицо не было трудоустроено;».

30. Главу II раздела VII дополнить статьей 211¹ следующего содержания:

«Статья 211¹. Грубое нарушение трудовых обязанностей

Грубым нарушением трудовых обязанностей признаются следующие действия работника:

а) получение и выдача материальных ценностей и денежных средств без оформления необходимых документов;

б) предоставление услуг с использованием должности взамен вознаграждения, услуги или иной выгоды;

с) использование в личных целях полученных денег;

д) использование в личных целях имущества работодателя и имущества, находящегося в ведении работодателя (находящиеся в собственности, аренде, безвозмездном пользовании активы), без его письменного согласия;

е) несоблюдение конфиденциальности;

ф) нарушение требований охраны здоровья и безопасности труда, установленное в письменной форме руководителем предприятия, назначенным работником, внутренней или внешней службой защиты и предупреждения или Государственной инспекцией труда, если это нарушение повлекло серьезные последствия (несчастный случай на производстве, аварию) или создало реальную

и неизбежную угрозу наступления подобного рода последствий;

г) отказ от прохождения обязательного медицинского осмотра в случае, если работник был проинформирован работодателем в письменной форме об обязанности пройти медицинский осмотр;

h) причинение материального ущерба в размере, превышающем пять прогнозируемых среднемесячных заработных плат по экономике.».

31. В статье 247:

в наименовании статьи слово «шести» заменить словом «четырёх»;

в части (1) слово «шести» заменить в обоих случаях словом «четырёх».

32. В части (2) статьи 249 слово «шести» заменить словом «четырёх».

33. В наименовании и содержании статьи 251 слово «шести» заменить словом «четырёх».

34. В статье 252 слово «шести» заменить словом «четырёх».

35. В части (2) статьи 318 слово «шести» заменить словом «четырёх».

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПАРЛАМЕНТА

№ 188. Кишинэу, 21 сентября 2017 г.

Андриан КАНДУ