



# **Asociația "Moldova Apă-Canal"**

**DIRECȚIA EXECUTIVĂ**

## ***PACHETUL DE DOCUMENTE***

***cu privire la organizarea remunerării muncii pentru toate categoriile salariaților întreprinderilor din sfera gospodăriei locativ-comunale (pe situațiile de la 30.09.2016)***

## ***ПАКЕТ ДОКУМЕНТОВ***

***по организации оплаты труда всех категорий работников на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства (по состоянию на 30.09.2016г.)***

**BIBLIOTECA CONDUCĂTORULUI  
БИБЛИОТЕЧКА РУКОВОДИТЕЛЯ**

## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

I. Организация оплаты труда на предприятиях.

II. Особенности оплаты труда руководителя предприятия.

III. Расчет должностного оклада и выплат, относящихся к оплате труда руководителя хозрасчетного предприятия.

IV. Регулирование оплаты труда всех категорий работников предприятий за исключением руководителей предприятия.

V. Оплата труда, закрепленная Коллективным Соглашением (отраслевой уровень) 2010-2013гг. (отраслевой уровень с внесенными ранее изменениями и дополнениями на период до 31 декабря 2016г.

VI. Порядок регулирования трудовых отношений.

VII. Приложения.

VIII. Список дополнительной информации.

IX. Перечень законодательных актов, регламентирующих порядок определения заработной платы работников бюджетной сферы

## I. Организация оплаты труда на предприятиях

Порядок организации оплаты труда на предприятиях осуществляется на основании [Закона РМ «Об оплате труда» № 847-XV от 14.02.2002г. \(Monitorul Oficial al RM № 50-52 din 11.04.2002\)](#) и [Трудового Кодекса РМ, утвержденного Законом РМ № 154-XV от 28.03.2003г. \(Monitorul Oficial al RM № 159-162 din 29.07.2003\)](#)

**Заработная плата** является вознаграждением или заработком в денежном выражении, выплачиваемым работодателем работнику на основании индивидуального трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу (ст.128 ТК).

При этом согласно Трудового Кодекса устанавливаемыми государством гарантиями в области оплаты труда являются:

- минимальная заработная плата, ст. 131-133;
- гарантированный минимальный размер заработной платы, ст. 134;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, ст. 137-139.

**Статьей 133 ТК** установлено, что гарантированная минимальная заработная плата индексируется ежегодно в зависимости от динамики показателя потребительских цен. Ее размер определяется и пересматривается в зависимости от конкретных экономических условий, уровня средней заработной платы по национальной экономике, прогнозируемого уровня инфляции, а также других социально-экономических факторов.

Порядок установления и выплаты заработной платы на хозрасчетных предприятиях устанавливаются в соответствии с [Трудовым Кодексом глава III статья 135 пункт\(2\) для работников и пункт \(4\) для руководителей.](#)

Основная заработная плата (тарифная система оплаты труда) устанавливается на основе должностных окладов или часовой тарифной ставки I-го квалификационного разряда (ст.136 ТК), либо (ст.136<sup>1</sup> ТК) на основе бестарифной системы оплаты труда.

**Пунктом 5.9.** (Коллективное Соглашение (отраслевой уровень) 2010-2013гг.)) установлено, что на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства применяется тарифная система оплаты труда на основе 6-ти разрядной тарифной сетки, с квалификационными разрядами и фиксированными тарифными коэффициентами, которая является основной ее составляющей и устанавливается коллективным трудовым договором (Закон РМ «Об оплате труда» № 847 от 14.02.2002г. в редакции от 20.11.2008г. ст.3 (4) установлено право выбора системы оплаты труда).

**Извлечение из статьи 3<sup>1</sup>** – Тарифная система оплаты труда:

**(1)** Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, определяющих дифференциацию заработной платы в зависимости от количества, качества и условий труда, и включает тарифные сетки, тарифные ставки, тарифные коэффициенты, вилки должностных окладов и тарифно-квалификационные справочники.

**(2)** В реальном секторе тарифная сетка устанавливается путем переговоров на отраслевом уровне в коллективном соглашении и на уровне предприятия в коллективном договоре.

Поправки, внесенные Законом РМ № 254 от 09.12.2011г. (Monitorul Oficial al RM nr.25-28 din 03.02.2012) в ст.14 часть 4 Закона РМ «Об оплате труда» № 847-XV от 14.02.2002г. и ст.136 (часть 5) Трудового Кодекса касаются системы тарификации оплаты труда, изложенные в следующей редакции:

**«статья 14 часть (4)** – Тарифная ставка для I квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия пересматривается в зависимости от конкретных экономических условий отрасли или финансовых возможностей предприятия. При этом совокупный месячный размер оплаты труда одного работника, рассчитанный на основе тарифной системы оплаты труда, не может быть меньше установленного Правительством гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе».

В статье Начальника Главного управления Министерства труда, социальной защиты и семьи г-на Г.Сырку „Aspecte noi privind aplicarea sistemului tarifar de salarizare”, опубликованной в журнале Contabilitatea și Audit” № 8 за 2012г. представлены следующие разъяснения:

«Начиная с 2012г. тарифная ставка для I разряда:

(1) может быть установлена в размере больше чем минимальная тарифная ставка для I разряда, установленная Правительством, если экономический агент располагает достаточными средствами, которые могут покрыть это повышение;

(2) в обязательном порядке, в размере равным гарантированному минимальному размеру заработной платы в реальном секторе, если экономический агент начисляет работникам только тарифный оклад без предоставления других стимулирующих выплат (надбавки, доплаты, премии), за исключением компенсационных доплат (за работу в неблагоприятных условиях, за ночные часы, за сменную работу);

(3) может быть установлена в размере меньше уровня минимальной тарифной ставки для I разряда, установленная Правительством в случаях, когда условия оплаты труда, установленные на предприятии, обеспечивают гарантированную оплату некоторых надбавок или премий (за исключением вышеперечисленных компенсационных доплат), которые обеспечивают работникам совокупный размер оплаты труда равный или больше чем новый размер гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе.

В случаях, когда минимальный размер заработной платы на предприятии установлен в размере меньше чем гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, а работники в отчетном месяце не пользовались доплатами, которые обеспечили бы заработную плату равную или больше чем гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе, установленный Правительством, то доплачивается разница заработной платы».

В бестарифной системе оплаты труда минимальная гарантированная зарплата представляет собой всю зарплату. Для тарифной системы оплаты труда минимальная гарантированная заработная плата равна только тарифу I квалификационного разряда, которая не включает в себя другие оплаты (Закон РМ № 1432 от 28.12.2000г. ст.2 (3)) «В минимальную заработную плату не включаются доплаты, надбавки, компенсационные и поощрительные выплаты».

В соответствии с Трудовым Кодексом ст.132 (1), а также Законом РМ № 1432 от 28.12.2000 ст.3 минимальная месячная заработная плата и минимальная часовая заработная плата устанавливается и пересматривается после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

**Постановлением Правительства РМ № 488 от 20.04.2016 г.** в пункт 1 внесены изменения в Постановление Правительства РМ № 165 от 09.03.2010 и установлен новый гарантированный минимум.

**[Извлечения из Постановления Правительства РМ № 165 от 09.03.2010г. о гарантированном минимальном размере заработной платы в реальном секторе с учетом внесенных изменений Постановлением Правительства РМ № 488 от 20.04.2016 г. \(Monitorul Oficial al RM № 114-122 din 29.04.2016\):](#)**

«**Пункт 1.** Начиная с 1 мая 2016г. гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе (на хозрасчетных предприятиях, организациях, учреждениях, независимо от их вида собственности и организационно-правовой формы (в дальнейшем - предприятия), составит 12.43 лея в час или 2100 леев в месяц, исчисленный из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц.

**Пункт 3.** В случае применения предприятиями тарифной системы оплаты труда или в случае применения 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.

**Пункт 6.** Одновременно с установлением гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе ранее установленная **основная** заработная плата не может быть уменьшена, кроме как в соответствии с [частью \(2\) статьи 20 Закона об оплате труда № 847-XV от 14.02.2002г.](#)

**Пункт 6<sup>1</sup>.** 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, предусмотренный в пункте 1 настоящего Постановления, 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.

## II. Особенности оплаты труда руководителя предприятия

### [Закон РМ «Об оплате труда» № 847-XV от 14.02.2002г.](#)

*Глава III ст.22 «Оплата труда руководителей хозрасчетных предприятий».*

Основные оклады, порядок и условия оплаты труда руководителей хозрасчетных предприятий, за исключением указанных в статье 23, устанавливаются органами, наделенными правом назначать этих лиц и закрепляются в договоре, заключенном между сторонами

*Глава III статья 23 Оплата труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий:*

(1) Должностные оклады и другие виды оплаты труда управляющих государственных предприятий, руководителей предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий, определенных Правительством, устанавливаются в договорах менеджмента, заключаемых между учредителем государственного предприятия либо советом акционерного общества и соответствующими руководителями, в порядке и на условиях, определенных постановлением Правительства.

(2) Совокупный месячный размер оплаты труда руководителей предприятий, указанных в части (1), может варьировать в пределах от трехкратного до пятикратного размера среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию в целом за период с начала года и до отчетного месяца, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

(3) В совокупный месячный размер оплаты труда руководителей, ограниченный в соответствии с частью (2), не включаются единовременные выплаты, установленные Правительством.

(4) Размер годовой премии и других годовых выплат для руководителей предприятий, указанных в части (1), не может превышать в сумме шесть должностных окладов в год, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

**Трудовой Кодекс РМ № 154-XV от 28.03.2003г.**  
**(с внесенными дополнениями и изменениями)**

Основная заработная плата, порядок и условия оплаты труда руководителей предприятий устанавливаются лицами или органами, уполномоченными назначать этих руководителей и закрепляются в индивидуальных трудовых договорах, заключенных с ними (статья 135 пункт (4)).

Контракт заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр остается у Учредителя, второй - у Управляющего. Контракт является основанием для возникновения трудовых отношений между сторонами Контракта со дня, установленного в нем (ст.4 [Закона РМ «О предпринимательстве и предприятиях» № 845 от 03.01.1992г.](#); ст. 18 [Постановления Правительства РМ «Об утверждении Примерного Положения о муниципальном предприятии» № 387 от 06.06.1994г.](#)).

### **III. Расчет должностного оклада и выплат, относящихся к оплате труда руководителя хозрасчетного предприятия**

#### **Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. (с внесенными изменениями и дополнениями)**

Должностные оклады и выплаты, относящиеся к оплате труда руководителей предприятий, учреждений устанавливаются при заключении контракта с органами управления, министерствами и ведомствами, в подчинении которых они находятся в соответствии с **Постановлением Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» (опубликован в Monitorul Oficial al RM № 79-81 din 20.06.2002)**

в редакции с учетом внесенных изменений и дополнений Постановлением Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014) «Об утверждении изменений и дополнений, которые вносятся в отдельные постановления Правительства», Постановлением Правительства Республики Молдова № 260 от 25.04.2012г. «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Правительства (Monitorul Oficial al RM № 82-84 din 27.04.2012), Коллективным соглашением (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы, регистрационный № 6 от 30.04.2010г. и дополненный № 4 от 29.12.2014г., Министерства труда и социальной защиты РМ.

**В Пункте 4** Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» установлено, что основная заработная плата, порядок и условия оплаты труда руководителей хозрасчетных предприятий (за исключением указанных в пункте 5 настоящего Постановления), устанавливаются органами, уполномоченными назначать этих лиц, и фиксируются в договоре, заключенном между сторонами.

При этом оклад руководителя не может являться основой для установления заработной платы остальным работникам предприятия.

**В Пункте 5** установлено, что должностные оклады и другие виды оплаты труда управляющих государственных предприятий, руководителей предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий устанавливаются в договорах менеджмента, заключаемых между учредителем государственного предприятия либо советом акционерного общества и соответствующими руководителями.

В совокупный месячный размер оплаты труда управляющих государственных предприятий, руководителей предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий за исключением руководителей публичных органов и учреждений по регулированию, сертификации, надзору и контролю, указанных в пункте 5<sup>2</sup> настоящего постановления, может варьировать в пределах от трехкратного до пятикратного размера среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию в целом за период с начала года и до отчетного месяца, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов.

Административный совет государственного предприятия или совет акционерного общества, на основании финансово-экономических отчетов за предыдущий год, ежегодно, в феврале принимает решение о конкретном предельном размере оплаты труда руководителя на предстоящий год.

При оценке финансово-экономических результатов предприятия будет учитываться динамика основных показателей: чистая прибыль и доходы от продаж по отношению к соответствующему периоду предыдущего года, а также другие показатели, касающиеся конкретных условий деятельности соответствующих предприятий (пункт 5 изменен Постановлением Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014)).

**В пункте 5<sup>1</sup>** установлено, что для руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладающим государственным капиталом и монопольных предприятий, которые в период своей деятельности допустили (допускают) образование задолженностей по выплате заработной платы

работникам, должностные оклады не могут быть увеличены до полной ликвидации задолженности.

До полной ликвидации задолженности по заработной плате руководители этих предприятий также не обладают правом на получение премий, надбавок к заработной плате или других поощрительных выплат.

В случае, когда в течение расчетного года задолженности по выплате заработной платы работникам были ликвидированы, должностной оклад руководителя будет пересчитан с учетом всех видов заработка (в редакции Постановления Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014)).

**В пункте 5<sup>2</sup>** даны разъяснения по совокупному месячному размеру оплаты труда руководителей публичных органов и учреждений по регулированию, сертификации, надзору и контролю, находящихся на самофинансировании, включительно со статусом государственного предприятия, указанных в Приложении № 8 к настоящему постановлению, не должен превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию в целом за период с начала года и до отчетного месяца (пункт 5<sup>2</sup> введен в Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. Постановлением Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014)).

**В пункте 5<sup>3</sup>** установлено, что в совокупный месячный размер оплаты труда руководителя, ограниченный в соответствии с пунктами 5 или 5<sup>2</sup> настоящего постановления, не включаются единовременные премии в связи с юбилейными датами работника или предприятия к профессиональным праздникам, годовая премия и другие годовые выплаты, установленные согласно пункту 13<sup>3</sup> настоящего постановления, а также материальная помощь, выделенная руководителю для лечения и отдыха (пункт 5<sup>3</sup> и 13<sup>3</sup> введены в Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. Постановлением Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014)).

**Приложение № 3** (Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.) с учетом Постановления Правительства РМ № 896 от 07.08.2006г. «Об утверждении изменений и дополнений, которые вносятся в отдельные постановления Правительства» (Monitorul Oficial al RM № 126-130 din 11.08.2006) устанавливает коэффициенты сложности, рекомендуемые при установлении тарифной ставки I квалификационного разряда (разряда оплаты) по видам работ и отраслям национальной экономики.

Для отрасли ВК в пункте 5 (абз.2) установлен максимальный размер коэффициента сложности - 1,30.

В примечании к данному Приложению № 3 указано, что:

- отнесение экономических единиц к соответствующим отраслям экономики осуществляется в соответствии с КЭДМ, утвержденным Постановлением Молдова-Стандарт 694-ST от 09.02.2000г.;

- коэффициенты сложности не являются обязательными, но имеют ориентировочный характер в процессе переговоров по установлению тарифной ставки для I квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия.

**Приложение № 4 абзац 7** (Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. изменено Постановлением Правительства РМ № 896 от 07.08.2006г.) устанавливает коэффициент кратности, рекомендуемый для установления должностного оклада руководителя предприятия в диапазоне от 4 до 8 к тарифной ставке для I квалификационного разряда, установленной на предприятии.

**В Пункте 7 Постановления** установлено, что показатели, размеры и сроки премирования руководителей хозрасчетных предприятий устанавливаются работодателем или вышестоящим руководящим органом с учетом доплат и надбавок, предусмотренных законодательством по результатам финансово-экономической деятельности для руководителей предприятий, получающих дотации из бюджета, не может превышать 50 % должностного оклада в месяц.

Руководителям убыточных предприятий премия выплачивается при условии снижения убытков по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года, и ее годовая сумма не может превышать 4,8 месячного должностного оклада (пункт 7 абзац 2 и 3, введены Постановлением Правительства РМ 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241-246 din 10.12.2010 ст. 1225).

**Пункт 8.** Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений предприятия устанавливаются на 10-30 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

**Пункт 12.** Работники предприятий (за исключением рабочих) могут пользоваться надбавками к основной заработной плате за высокую профессиональную компетентность, интенсивность труда, а также за выполнение отдельных особо важных или срочных заданий на срок их проведения.

Надбавки устанавливаются не более чем на один год и могут быть снижены или отменены в случае невыполнения в срок заданий, снижения качества работы или нарушения трудовой дисциплины.

**Пункт 13.** Надбавка за выслугу лет может быть установлена в размере от 5% за 3 года и до 40% к основному окладу за стаж работы по профилю в данной отрасли более 20 лет (Отраслевое положение на получение надбавки за выслугу лет работникам ЖКХ утверждено [Постановлением Правительства РМ № 169 от 16.02.2008г.](#)).

**Пункт 13<sup>1</sup>.** В случае прекращения индивидуального трудового договора, заключенного с руководителем предприятия на основании приказа (распоряжения, решения, постановления) уполномоченного органа, в отсутствие каких-либо виновных действий или бездействий, руководителю выплачивается компенсация за досрочное прекращение индивидуального трудового договора в размере, предусмотренном договором, но не менее трех и не более шести среднемесячных заработных плат.

**Пункт 13<sup>2</sup>** разъясняет, что размеры других выплат, которые не относятся к оплате труда, но могут быть предусмотрены в индивидуальном трудовом договоре или в коллективном трудовом договоре (материальная помощь, премии в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками и др.), определяются в каждом конкретном случае в пределах имеющихся финансовых средств.

При этом размер данных выплат, выплачиваемых руководителю государственного предприятия, предприятия с преобладающим государственным капиталом и монопольного предприятия, за счет экономии средств по фонду оплаты труда, в течение года не может превышать трех должностных окладов (пункт 13<sup>2</sup> в редакции Постановления Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014)).

**Пункт 13<sup>3</sup>** устанавливает, что размер годовой премии (установленной в условиях, предусмотренных статьей 138 Трудового Кодекса) и других годовых выплат, выплачиваемых руководителям единиц, указанных в пунктах 5 или 5<sup>2</sup> настоящего постановления, из годовой чистой прибыли предприятия, не может превышать в сумме шесть должностных окладов в год, в зависимости от положительных годовых финансово-экономических результатов (пункт 13<sup>3</sup> введен в Постановление Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. Постановлением Правительства РМ № 463 от 16.06.2014г. (Monitorul Oficial al RM № 160-166 din 20.06.2014)).

**[Коллективное соглашение \(национальный уровень\) № 1 от 03.02.2004г  
«Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях на  
основе индивидуальных, трудовых договоров»](#)**

Статьей 3 пункта 1 данного соглашения установлено, что работникам хозрасчетных предприятий устанавливается надбавка за выслугу лет. Порядок и конкретные размеры надбавок за выслугу лет устанавливаются в соответствующих отраслевых положениях ([Постановление Правительства РМ № 169 от 16.02.2008г. «Об утверждении Положения о порядке исчисления](#)

[предприятий надбавки за выслугу лет работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства \(Monitorul Oficial al RM № 40-41 din 26.02.2008\)\).](#)

**Пунктом 1** данного Положения утверждено, что надбавка за выслугу лет на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства может осуществляться в размере от 10 % (от 2-х до 5 лет) до 30 % (свыше 20 лет).

**Пунктом 3** данного Положения установлено, что правом на получение надбавки за выслугу лет пользуются все постоянные работники, имеющие необходимый стаж работы.

[\*\*В Коллективном соглашении \(отраслевой уровень\) на 2010-2013гг. в Приложении № 9 представлено «Отраслевое положение о порядке начисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли ЖКХ»,\*\*](#) в котором надбавка в размере 5 % осуществляется уже с 1 года работы на предприятии.

[\*\*Основные показатели премирования руководителей предприятия установлены в Приложении № 7 к Коллективному соглашению 2010-2013гг. \(отраслевой уровень\).\*\*](#)

Премирование руководителей предприятий, оказывающих услуги по водоснабжению и канализации по месячным или квартальным результатам финансово-экономической деятельности производится за следующие показатели:

- выполнение плана подачи воды (соблюдение режима подачи воды в сеть	- 30 %
- обеспечение выполнения прибыли (снижение убытков)	- 20 %
- соблюдение качества питьевой воды по ГОСТу	- 20 %
- обеспечение качества очистки сточных вод в соответствии с установленными показателями работы очистных сооружений	- 20 %
- недопущение увеличения установленного норматива потерь и неучтенных расходов воды (снижение)	- 10 %

**Примечание 1.** Орган управления может устанавливать и другие показатели премирования, связанные с эффективностью работы предприятия.

#### **IV. Регулирование оплаты труда всех категорий работников предприятий за исключением руководителей**

Основные условия организации оплаты труда, применение различных форм премирования и компенсации, порядок установления надбавок и доплат к заработной плате и другие условия оплаты труда устанавливаются в соответствии с положениями [Закона РМ об оплате труда № 847-XV от 14.02.2002г. статья 6 пункт 1 и пункт 2.](#)

- Конкретные должностные оклады специалистов и служащих устанавливаются в пределах вилки коэффициентов кратности, установленной по конкретной должности в соответствии с:

**Приложением № 4 к Постановлению Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.,** должностные оклады устанавливаются в зависимости от их квалификации, уровня профессиональной подготовки и компетентности, ответственности и сложности выполняемых работ.

Оценка сложности выполняемых работ и индивидуальных достижений для установления должностного оклада пропорционально минимальному гарантированному размеру заработной платы в реальном секторе или тарифной ставке для I квалификационного разряда, установленной на предприятии, осуществляется работодателем (Извлечение из п.3 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. в редакции Постановления Правительства РМ № 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241-246 din 10.12.2010г. ст. 1225).

- **Премирование работников осуществляется в порядке и по показателям премирования, установленным согласно положению о премировании работников, разработанному по согласованию с профсоюзными комитетами или представителями работников и утвержденному руководителем предприятия.**

На государственных предприятиях и предприятиях с преобладающим государственным капиталом **размер премий, выплачиваемых из фонда оплаты труда, не может превышать 100 % от тарифных ставок и должностных**

**окладов** персонала с учетом доплат и надбавок, предусмотренных законодательством.

При этом премия, выплачиваемая одному работнику, размерами не ограничивается, ([пункт 6 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.](#)). Показатели премирования для работников отрасли ЖКХ установлены в [отраслевом Коллективном соглашении 2010-2013гг. \(Приложение № 7\)](#).

**- Перечень надбавок и доплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам хозрасчетных предприятий на основании трудового договора, и минимальный их размер устанавливается согласно [Приложению № 6 к Постановлению Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.](#) в редакции Постановления Правительства РМ № 1148 от 18.10.2004г. (Monitorul Oficial al RM № 189-192 din 22.10.2004).**

Предприятия вправе повышать надбавки и доплаты, предусмотренные в Приложении № 6, а также устанавливать другие виды надбавок и доплат компенсационного характера в пределах собственных (выделенных) средств, предусмотренных на эти цели в коллективных трудовых договорах (пункт 9 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. в редакции Постановления Правительства РМ № 1105 от 06.12.2010г. (Monitorul Oficial al RM № 241-246 din 10.12.2010г. ст. 1225).

**- Работники предприятий (за исключением рабочих) могут пользоваться надбавками к основной заработной плате за высокую профессиональную компетентность, интенсивность труда, а также за выполнение отдельных особо важных или срочных заданий на срок их проведения.**

Надбавки устанавливаются не более чем на один год и могут быть снижены или отменены в случае невыполнения в срок заданий, снижения качества работы или нарушения трудовой дисциплины (пункт 12 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.).

- В соответствии с п. 13 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. работникам предприятий может устанавливаться надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет к основному окладу за стаж работы в отрасли ЖКХ установлена в размере от 5 % до 30 % (Приложение № 9 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013гг.).

Размеры других выплат, которые не относятся к оплате труда, но могут быть предусмотрены в индивидуальном трудовом договоре или в коллективном трудовом договоре (материальная помощь, премии в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками и др.), определяются в каждом конкретном случае в пределах имеющихся финансовых средств (пункт 13<sup>2</sup> Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.).

### [Оплата и нормирование труда \(ст.136\) Трудовой](#)

[Кодекс № 154-XV от 28.03.2003г.](#)

[Тарифная система оплаты труда](#)

[\(и статьи 3<sup>1</sup> Закона РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда»\)](#)

- **Основная заработная плата для рабочих** устанавливается в виде тарифных ставок (статья 4 п.(2) Закона РМ № 847 от 14.02.2002г.).

Начиная с 01.05.2016г. гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе составил 12,43 лея в час или 2100 лей в месяц, исчисленный из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц ([ст.1 Постановления Правительства РМ № 488 от 20.04.2016г. \(Monitorul Oficial al RM № 114-122 din 29.04.2016\)](#)).

Согласно [Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.](#) предприятия могут применять рекомендуемую тарифную сетку с учетом тарифных коэффициентов в пределах вилок, предусмотренных по квалификационным разрядам в **Приложении № 1** к указанному Постановлению и Приложении № 5 для рабочих автомобильного транспорта

- Действующие тарифные коэффициенты для рабочих ЖКХ закреплены в [п.5.9. \(раздел 5 «Оплата труда»\) Коллективным соглашением на отраслевом уровне.](#)

- Базовый размер оплаты труда на уровне отрасли за простую неквалифицированную работу, тарифицируемую I-м разрядом, установлен п.5.5. (Раздел 5 «Оплата труда») (Коллективное соглашение на 2010-2013 годы (отраслевой уровень) зарегистрировано в Министерстве труда, социальной защиты и семьи № 6 от 30.04.2010г. с дополнениями № 6 от 06.11.2015г.).

Квалификационный разряд рабочим присваивается или повышается квалификационной комиссией предприятия на основе заявления рабочего после проверки его теоретических знаний и сдачи пробной работы. Работнику гарантируется сохранение присвоенного ему разряда.

Разряд входит в условие индивидуального трудового договора, и он может изменяться лишь с согласия работника.

На предприятиях, применяющих для рабочих тарифные сетки с тарифными коэффициентами, часовые тарифные ставки исчисляются исходя из тарифной ставки для квалификационного разряда, установленной на предприятии, которая должна быть не ниже размера тарифной ставки квалификационного разряда, установленной на отраслевом уровне. При этом, общий размер месячной заработной платы одного работника, исчисленный исходя из тарифной системы оплаты труда, не может быть ниже гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе, установленного Правительством РМ после консультаций с социальными партнерами ([п.3 абз.1 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.](#)).

Для работников, охваченных бестарифной системой оплаты труда, размер заработной платы определяется ежемесячно работодателем согласно порядку дифференциации заработной платы, установленному на предприятии с соблюдением минимального уровня оплаты, равного гарантированному размеру заработной платы в реальном секторе (ст.3 абз.2 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.).

Оплата труда рабочих осуществляется также на основе месячных окладов, или сдельно, установленных путем переговоров в коллективных или индивидуальных трудовых договорах, размеры которых не должны быть меньше гарантированного размера заработной платы в реальном секторе ([ст.3 абз.3 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.](#)).

**В Приложении № 3** Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г. приведены коэффициенты сложности, которые могут быть применены для установления тарифной ставки I квалификационного разряда (разряда оплаты труда) по видам работ и отрасли национальной экономики.

- **Стимулирующие выплаты** устанавливаются в соответствии со [ст. 137 Трудового Кодекса, раздел V, глава III \(системы премирования, доплаты, надбавки к основной заработной плате\)](#) и [Закон РМ «Об оплате труда» № 847 от 14.02.2002г. ст.4 абз.\(3\)](#).

[Показатели премирования утверждены Коллективным соглашением \(отраслевой уровень\) на 2010-2013гг., Приложение № 7](#)

Надбавки за выслугу лет установлены [Приложением № 9 Отраслевого соглашения в соответствии с отраслевым Постановлением Правительства РМ № 169 от 16.02.2008г.](#)

- [Вознаграждение по итогам работы за год - ст. 138 ТК \(раздел V глава III\), Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» ст.4 абз.\(4\)](#).

- Оплата труда в неблагоприятных условиях труда - ст. 139 ТК (раздел V глава III), Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» ст. 15.

- Надбавка за работу в неблагоприятных условиях труда регулируется в порядке, установленном п. 10 Постановления Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.

Конкретный размер надбавки устанавливается в зависимости от степени вредности и в пределах, предусмотренных [Коллективным соглашением \(национальный уровень\)](#). В настоящее время действует соглашение [№ 7 от 18.05.2007г. ст.2](#), а также [Постановление Правительства РМ № 152 от 19.02.2004г.](#)

«О размере компенсационных доплат за работу в неблагоприятных условиях»,  
Приложение № 3.

Оценка условий труда производится в соответствии с [Постановлением Правительства РМ № 1335 от 10.10.2002г. \(Monitorul Oficial al RM № 146-148 от 11.04.2002г.\)](#) (в редакции Постановления Правительства РМ № 153 от 07.04.2015г. (Monitorul Oficial al RM № 89-92 от 10.04.2015г.)

- Оплата труда в особых условиях - ст. 158 ТК (раздел V глава IV «Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни») [Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» \(Другие нормы и гарантии по оплате труда ст. 16\).](#)

- Оплата работ в ночное время - [ст. 103 и 159 ТК \(раздел V глава IV\) Закон РМ № 847 от 14.02.2002г. «Об оплате труда» \(Другие нормы и гарантии по оплате труда ст. 16\).](#)

**V. Оплата труда, закрепленная Коллективным соглашением  
(отраслевой уровень) на 2010-2013гг.**

**(извлечение из Раздела 5)**

**(с учетом изменения № 6 от 06.11.2015г. «Изменения и дополнения в Коллективное соглашение (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы» Министерства труда, социальной защиты и семьи РМ)**

**Раздел 5 пункт 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), а в случае его отсутствия, иными представителями, избранными трудовым коллективом предприятия, через коллективный трудовой договор и локальные нормативные документы.

Доля основной оплаты труда в структуре заработной платы не может быть ниже 60 процентов.

**Раздел 5 пункт 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 № 1402-XV от 24.10.2002г. «О публичных службах коммунального хозяйства», с учетом установленного на текущий год гарантированного размера минимальной заработной платы в реальном секторе, размер которого ежегодно пересматривается постановлением, признается минимальный размер заработной платы за простую неквалифицированную работу, тарифицируемую I-м разрядом на предприятиях:

а) по производству и распределению электро- и тепловой энергии, и горячей воды - 2100 лей/месяц и 12,43 лей/час;

в) водопроводно-канализационного хозяйства (водоснабжение, канализация и очистка) - 2050 лей/месяц и 12,13 лей/час;

с) строительных, строительного-монтажных, дорожно- и ремонтно-строительных предприятий в системе ЖКХ - 2050 лей/месяц и 12,13 лей/час;

д) городского общественного электрического транспорта - 2050 лей/месяц и 12,13 лей/час;

е) металлургической промышленности (производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования ЖКХ: А.О. «Завод теплотехнического оборудования» г.Флорешть - 1960 лей/месяц и 11,60 лей/час;

ф) городского общественного и дорожного транспорта - 1960 лея/месяц и 11,60 лей/час;

л) жилищно-коммунального хозяйства (обслуживание ж/ф, санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка и другие услуги) - 1960 лея/месяц и 11,60 лей/час».

**Раздел 5 пункт 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” и с учетом установленного в процессе переговоров между представителями сторон на отраслевом уровне базового размера оплаты труда, тарифицируемого I-м разрядом на предприятиях соответствующей отрасли».

**Раздел 5 пункт 7.** Работодатель вправе устанавливать базовый размер оплаты труда, превышающий размер минимальной заработной платы, установленной на уровне отрасли, в зависимости от финансового и экономического состояния предприятий, социальных, экономических и производственных факторов.

**Раздел 5 пункт 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.

**Раздел 5 пункт 9.** В соответствии с Положениями [Закона РМ № 847-XV от 14 февраля 2002г. «Об оплате труда» с изменениями и дополнениями](#) с 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 представителями работников.

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

**Раздел 5 пункт 10.** Конкретный размер минимальной тарифной ставки рабочих I 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 отраслевой 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.

**Раздел 5 пункт 11.** В соответствии с [Постановлением Правительства РМ № 743 от 11.06.2002г.](#), коэффициенты сложности всех типов работ и отраслей изложены в **Приложении № 3 Примечание № 2** данного Постановления являются рекомендательными и имеют ориентировочный

характер в процессе переговоров по установлению тарифной ставки для I 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 РМ \(КЭДМ\), 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](#) 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

**Раздел 5 пункт 12.** Базовый размер оплаты труда, тарифицируемый I-м квалификационным разрядом на отраслевом уровне в зависимости от подотрасли служит основой для установления в коллективных и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок (за час, месяц) с учетом фиксированных межразрядных тарифных коэффициентов по 6-ти разрядной тарифной сетке и фиксированных должностных окладов в зависимости от установленных критериев кратности для специалистов.

**Раздел 5 пункт 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 неквалифицированную работу, тарифицируемую I-м разрядом согласно п.5.5. на фиксированные тарифные коэффициенты 6-ти разрядной тарифной сетки, пункт 5.9. и закрепляются в коллективном трудовом договоре предприятия. [Приложение № 5 к Коллективному соглашению \(отраслевой уровень\) на 2010-2013 годы](#), с

изменениями и дополнениями до 2015 года, пересчитать с учетом I-го квалификационного размера минимальной заработной платы, тарифицируемого I-м квалификационным разрядом.

**Глава 5 пункт 14.** Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей соответствующих подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в размерах равных произведению рассчитанной тарифной ставки рабочих I квалификационного разряда, установленного на предприятии, с учетом отраслевого коэффициента сложности на коэффициент кратности в пределах диапазона, установленного настоящим коллективным соглашением. [Приложение № 6 к Коллективному соглашению \(отраслевой уровень\) на 2010-2013 годы, с изменениями и дополнениями до 2015 года](#), пересчитать с учетом I-го квалификационного размера минимальной заработной платы, тарифицируемого I-м квалификационным разрядом.

**Раздел 5 пункт 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
<i>Специалисты со средним специальным образованием</i>	
- I-й категории	2,35 – 3,00
- II-й категории	2,15 – 2,70
- без категории	1,95 – 2,40
<i>Специалисты с высшим образованием</i>	
- ведущие	3,50 – 4,50
- I-я категория	3,10 – 4,00
- II-я категория	2,75 – 3,50
- III-я категория	2,55 – 3,20
- без категории	2,40 – 3,00
<i>Руководители (менеджеры, начальники) внутренних подразделений (секторов, бюро, отделов, ателье, служб и др.), главных специалистов</i>	4,00 – 6,00
<i>Главные специалисты (которые имеют в подчинении персонал), руководители подразделений и филиалов, заместители руководителей предприятий</i>	5,00 – 7,00
<i>Руководители предприятий</i>	6,00 – 8,00

В соответствии с Постановлением [Правительства РМ № 743 от 11.07.2002г.](#) 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.

Совокупный месячный размер оплаты труда руководителей предприятий, предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий устанавливается в пределах от 3-х кратного до 5-ти кратного размера среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию в целом за период с начала года и до отчетного месяца в зависимости от положительных годовых финансово-экономических показателей.

[В Приложении № 7 к Коллективному соглашению \(отраслевой уровень\) на 2010-2013](#) годы приведены основные показатели премирования руководителей предприятий ВК.

**Раздел 5 пункт 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 № 7.

**Раздел 5 пункт 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.

**Раздел 5 пункт 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 за совмещение профессии (должности): экономист - бухгалтер, механик - диспетчер, садовник - дворник, водитель - грузчик и т.д. выплачивается надбавка в размере 50 % и более 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.

**Раздел 5 пункт 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 16.02.2008г.](#) и отраслевым Положением «О порядке исчисления стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет работникам предприятий отраслей жилищно-коммунального хозяйства».

[В Приложении № 9](#) приведено отраслевое положение о наличии надбавки за выслугу лет работникам ЖКХ.

**Раздел 5 пункт 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 РМ «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 10.10.2002г.:](#)

а) для рабочих - за фактически отработанное время;

б) другим категориям работников (руководителям подразделений, специалистам и служащим) - за постоянную занятость не менее 50% рабочего времени.

**Раздел 5 пункт 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.

**Раздел 5 пункт 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 % тарифной ставки работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда.

Компенсация сверхурочных работ свободным временем не допускается.

**Раздел 5 пункт 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;

с) 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.

**Раздел 5 пункт 26.** Соблюдая установленные международные и европейские стандарты и нормы Трудового Кодекса РМ (пункт h) ст.4; (пункт d)

ст.5; часть (1) ст.8; пункт е) часть (1) ст.9; пункт 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 26.04.2004г.](#)

**Раздел 5 пункт 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.

## VI. Порядок регулирования трудовых отношений

Согласно статье 12 ТК определено, что все условия индивидуальных трудовых договоров и коллективных соглашений, а также правовых актов, изданных центральными и местными органами публичного управления, указанными в пунктах d) и e) статьи 4 «ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством о труде, являются недействительными и не имеют юридических последствий.

В статье 4 ТК «законодательные и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права» иерархически систематизированы источники, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, которые регулируются Конституцией РМ, настоящим Кодексом, другими законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права:

- a) постановлениями Парламента;
- b) указами Президента РМ;
- c) постановлениями и распоряжениями Правительства;
- d) актами о труде, изданными Министерством экономики и торговли, другими центральными отраслевыми органами публичного управления в пределах делегированных им Правительством полномочий;
- e) актами органов местного публичного управления;
- f) нормативными актами на уровне предприятия;
- g) коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями, а также h) международными договорами, соглашениями, конвенциями и иными международными актами, одной из сторон, которых является Республики Молдова.

В соответствии ТК статьи 128 пункт 3 - Заработная плата гарантирована и носит конфиденциальный характер.

## **VII. Приложения:**

- Образец индивидуального Трудового договора. Коллективное соглашение (национальный уровень) № 4 от 27.07.2005г. с учетом внесенных изменений коллективным соглашением № 13 от 09.07.2012г.;

### **Varianta în limba de stat**

### **Версия на русском**

- Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки по отрасли соответствующим основной деятельности предприятий ЖКХ. Приложение № 5 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы;

- Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих предприятий, учреждений и организаций ЖКХ. Приложение № 6 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы;

- Основные показатели премирования предприятий, оказывающих услуги по ВК по месячным и квартальным результатам финансово-экономической деятельности предприятия. Приложение № 7 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013гг.;

### **Varianta în limba de stat**

### **Версия на русском**

- Положение о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства. Приложение № 8 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы;

### **Varianta în limba de stat**

### **Версия на русском**

- Отраслевое положение о порядке начисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства. Приложение № 9 к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013гг.

### **Varianta în limba de stat**

### **Версия на русском**

- Об установлении коэффициента сложности к тарифной ставке I квалификационного разряда (должностного оклада).

- Извлечения из законодательно-нормативных актов по вопросу об утверждении штатного расписания муниципального предприятия

- Об утверждении штатного расписания муниципального предприятия.

- Об утверждении формуляров штатного расписания и именного пропуска для доступа на рабочее место.

***Извлечение из Коллективного соглашения (национальный уровень) № 4 от 25.07.2005г. (с учетом внесенных изменений Коллективным соглашением № 13 от 09.07.2012г.) Об образце индивидуального Трудового договора.***

**Varianta în limba de stat**

**Версия на русском**

*Рекомендовать всем предприятиям, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, использовать при заключении индивидуальных трудовых договоров с лицами, принимаемыми на работу, образец Индивидуального Трудового договора, утвержденного настоящим Соглашением статья 2.*

*Образец Индивидуального Трудового договора, утвержденный настоящим Соглашением, не применяется при оформлении трудовых отношений с руководителями (менеджерами) предприятий статья 4.*

**Anexa nr.3**  
la Convenția colectivă  
pe anii 2010-2013 (nivel de ramură)  
cu modificări și completări

**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:

- c) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art.9 din Codul muncii;
- d) 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 retribuției muncii pentru munca prestată de salariați în sectorul real nu poate fi mai mică decât quantumul 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.)

[Pct.12 completat prin Convenția colectivă nr.13 din 09.07.2012, în vigoare 20.07.2012]

**12<sup>1</sup>. De mărimea salariului stabilit depinde:**

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

[Pct.12<sup>1</sup> completat prin Convenția colectivă nr.13 din 09.07.2012, în vigoare 20.07.2012]

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 săptămânal 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) decât 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 contractului;

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 consimțământul 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 având 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 \_\_\_\_\_

**Приложение №3**  
к коллективному соглашению  
на 2010-2013 годы  
(отраслевой уровень)  
с изменениями и дополнениями

**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]*

**12<sup>1</sup>. 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.12<sup>1</sup> 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:
- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 76 Трудового кодекса);
  - б) по соглашению сторон (статья 77 Трудового кодекса);
  - в) по инициативе одной из сторон (статья 78 Трудового кодекса).
27. Настоящий Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:
- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310 Трудового кодекса);
  - б) 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 \_\_\_\_\_

Место для печати

«Работник»

Адрес \_\_\_\_\_  
 Удостоверение личности \_\_\_\_\_  
 выдано \_\_\_\_\_  
 идентификационный номер \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Личный код социального  
 страхования \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Подпись \_\_\_\_\_

**Anexa nr. 5**  
**la Convenția colectivă (nivel de ramură)**  
**pentru anii 2010-2013**  
**cu modificări și completări**  
**pentru perioada pînă la 31 decembrie a.2016**

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.	Cuantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2100	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	2100	2646	3339	3801	4347	4956
		lei	12,43	15,66	19,76	22,49	25,72	29,33

**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.	Cuantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2050	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	2050	2583	3260	3711	4244	4838
		lei	12,13	15,28	19,29	21,96	25,11	28,63

**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.	Cuantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	2050	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	2050	2583	3260	3711	4244	4838
	- pe oră	lei	12,13	15,28	19,29	21,96	25,11	28,63

**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	Categorie 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	2050	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	2050	2583	3260	3711	4244	4838
	- pe oră	lei	12,13	15,28	19,29	21,96	25,11	28,63

**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	Categorie 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	1960	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	1960	2470	3116	3548	4057	4626
	- pe oră	lei	11,60	14,62	18,44	20,99	24,01	27,37

**f) transportul public și rutier**

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categorie 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	1960	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	1960	2470	3116	3548	4057	4626
	- pe oră	lei	11,60	14,62	18,44	20,99	24,01	27,37

**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.	Cuantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	1960	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	1960	2470	3116	3548	4057	4626
	- pe oră	lei	11,60	14,62	18,44	20,99	24,01	27,37

**Adnotarea nr.2**

- Salariul tarifar al categoriei I de salarizare corespunde cuantumului 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 șoferilor li se stabilesc în modul indicat în anexa nr.5 a Hotărârii 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 2010-2013**  
**cu completări și modificări pentru perioada până la 31 decembrie a.2016**

**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	<i>Lista ramurilor corespunzătoare activității de bază a întreprinderilor Gospodăriei locativ-comunale</i>													
			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 ul 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 de serviciu)	1,58- 2,00	2100	3318- 4200	2050	3239- 4100	2050	3239- 4100	2050	3239- 4100	1960	3097- 3920	1960	3097- 3920	1960	3097- 3920

2	Specialiști cu studii medii speciale de categoria I	2,35-3,00	2100	4935-6300	2050	4818 – 6150	2050	4818-6150	2050	4818-6150	1960	4606 – 6150	1960	4606 - 6150	1960	4606 - 6150
	categoria II	2,15 - 2,70	2100	4515 – 5670	2050	4408 – 5535	2050	4408 – 5535	2050	4408 – 5535	1960	4214 – 5292	1960	4214 – 5292	1960	4214 – 5292
	fără categorie	1,95 – 2,40	2100	4095 – 5040	2050	3998 – 4920	2050	3998 – 4920	2050	3998 – 4920	1960	3822 – 4704	1960	3822 – 4704	1960	3822 – 4704
3	Specialiști cu studii superioare universitare: coordonatori	3,50-4,50	2100	7350 – 9450	2050	7175 – 9225	2050	7175 – 9225	2050	7175 – 9225	1960	6860 – 8820	1960	6860 – 8820	1960	6860 – 8820
	categoria I	3,10 – 4,00	2100	6510 – 8400	2050	6355 – 8200	2050	6355 – 8200	2050	6355 – 8200	1960	6076 – 7840	1960	6076 – 7840	1960	6076 – 7840
	categoria II	2,75 – 3,50	2100	5775 - 7350	2050	5638 – 7175	2050	5638 – 7175	2050	5638 – 7175	1960	5390 – 6860	1960	5390 – 6860	1960	5390 – 6860
	categoria III	2,55 – 3,20	2100	5355 – 6720	2050	5002 – 6560	2050	5002 – 6560	2050	5002 – 6560	1960	4998 – 6275	1960	4998 – 6275	1960	4998 – 6275
	fără categorie	2,40 – 3,00	2100	5040 – 6300	2050	4920 – 6150	2050	4920 – 6150	2050	4920 – 6150	1960	4704 – 5880	1960	4704 – 5880	1960	4704 – 5880
4	Conducători (manageri, șefi) de subdiviziuni interioare (sectoare, birouri, secții, etc.), specialiști principali	4,00 – 6,00	2100	8400 – 12600	2050	8200 – 12300	2050	8200 - 12300	2050	8200 – 12300	1960	7840 – 11760	1960	7840 – 11760	1960	7840 - 11760

5	Specialiști șefi (care au în subdiviziune personal) directori de subdiviziuni și filiale, adjuncți ai conducătorilor de unitate	5,00 - 7,00	2100	10500-14700	2050	10250-14350	2050	10250-14350	2050	10250-14350	1960	9800 – 13720	1960	9800 – 13720	1960	9800 - 13720
6	Conducători de unitate	6,00 – 8,00	2100	12600-16800	2050	12300-16400	2050	12300-16400	2050	12300-16400	1960	11760-15680	1960	11760-15680	1960	11760-15680

#### 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 luîndu-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 2010-2013**  
**cu completări și modificări pentru perioada pînă la 31 decembrie a.2016**

**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>pînă la 30</i>	<i>de la 31 pînă la 50</i>	<i>de la 51 pînă la 100</i>	<i>de la 101 pînă la 200</i>	<i>de la 201 pînă la 500</i>	<i>de la 501 și mai mult</i>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
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 pînă la 1000 lei -1,1; de la 1001 lei pînă la 1500 lei -1,2; de la 1501 lei pînă 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. Premiera 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.

**Приложение №7**  
**к коллективному соглашению**  
**на 2010-2013 г.г. (отраслевой уровень)**  
**с изменениями и дополнениями**

**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.

<b>№ п/п</b>	<b>Среднесписочная численность работников предприятия (человек)</b>	<b>до 30</b>	<b>от 31 до 50</b>	<b>от 51 до 100</b>	<b>от 101 до 200</b>	<b>от 201 до 500</b>	<b>от 501 и выше</b>
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 501 до 1000 - 1,1; от 1001 до 1500 – 1,2; от 1501 до 2000 – 1,25; от 2001 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.*

**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](http://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 curenților artificiali 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 minimului 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 sate-ul respectiv: [www.statistica.md](http://www.statistica.md) și în alte mijloace de informare în masă republicane.

### **Exemplul 1**

10. Venitul mediu lunar al unei persoane pe țară în trimestrul II al anului 2009 a constituit 1179,6 lei;
11. Mărimea medie a minimumului de existență a unei persoane pe țară în trimestrul II al anului 2009 a constituit – 1238,4 lei.

Raportul venitului mediu lunar față de minimumul de existență pentru trimestrul II al anului, constituie:

$\frac{1179,6 \text{ lei}}{1238,4 \text{ lei}} - 95,3\%$

Mărimea de bază a salarizării, stabilite în ramură drept salariu minim tarifar conform categoriei I de calificare, depinde de minimumul de existență a unei persoane de vîrstă aptă de muncă pe țară (în trimestrul II al anului 2009 – 1310,6 lei) și constituie:

$1310,6 \text{ lei} \times 95,3\% = 1249 \text{ lei}$ .

În asemenea mod, mărimea minimă a salariului tarifar după categoria I de calificare la întreprinderile din ramurile gospodăriei locativ-comunale de la 1 iulie 2009, trebuie să constituie 1250 lei (cu luarea în considerare a rotunjirii pînă la semnul zecimal).

Cu începere de la 1 aprilie 2010, mărimea de bază a salariului salariaților întreprinderilor din gospodăria locativ-comunală nu poate fi mai redusă de minimumul de existență a unei persoane de vîrstă aptă de muncă, stabilit pe țară în anul 2009.

- 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.

### **Exemplul 2.**

Salariul mediu ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare este stabilit la întreprindere în mărime de 1300 lei pe lună.

Creșterea volumului de producție (lucrări, servicii prestate) în anul 2009 în prețuri comparabile față de perioada respectivă a anului 2008 a constituit 8,0%.

În acest caz întreprinderea are dreptul să sporească de la data de 01.01.2010 mărimea de bază a salariului minim în limitele de 3,0%.

Noua mărime a salariului minim, ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare, constituie:

$1300 \text{ lei} \times 1,08 = 1404 \text{ lei} (1400 \text{ lei})$ .

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 când indicele volumului de producție (lucrări, servicii) în prețuri comparabile depășește indicele prețurilor de consum, calculat prin totalul crescând 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.

Exemplul 3.

Mărimea de bază a salariului minim, ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare este stabilită la întreprindere în mărime de 1300 lei. Creșterea volumului de producție (lucrări, servicii prestate) pe anul 2009 în prețuri comparabile în raport cu perioada similară a anului 2008 a constituit 8,0%. În același timp, creșterea indicelui prețurilor de consum în decembrie 2009 față de decembrie 2008 a constituit 10,0%.

Mărimea medie a acestor indici constituie  $(8,0\% + 10\%) : 2 = 9,0\%$

Respectiv, mărimea minimă a salariului ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare, va constitui

$$1300 \text{ lei} \times 1,09 = 1419 \text{ lei}$$

**Приложение №8**  
к коллективному соглашению на  
2010-2013г.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](http://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](http://www.statistica.md) и в других республиканских средствах массовой информации.

#### Пример №1

- Среднемесячный доход одного человека по стране за 2-ый квартал 2009 года составил – 1179,6 лей;

- Средняя величина прожиточного минимума одного человека по стране за 2-ой квартал 2009 года составил – 1238,4 лея.

Соотношение среднемесячного дохода к прожиточному минимуму за 2 кв. 2009 года, составляет:

$$\frac{1179,6 \text{ лея}}{1238,4 \text{ лея}} = 95,3\%$$

Базовый размер оплаты труда, установленный в отрасли, как минимальная заработная плата тарифицируемая по 1-му разряду, зависит от прожиточного минимума одного человека трудоспособного возраста по стране (за 2-ой квартал 2009 года – 1310,6 леев) и составит:

$$1310,6 \text{ леев} \times 95,3\% = 1249 \text{ леев}$$

Таким образом, минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по 1-му разряду на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства с 1 июля 2009 года должен составить 1250 лей (с учетом округления до десятичного знака)

С 1-го апреля 2010 года базовый размер минимальной заработной платы работников предприятий жилищно-коммунального хозяйства не может быть ниже прожиточного минимума одного работника трудоспособного возраста, установленный по стране за 2009 год.

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.

**Пример №2.**

Минимальная заработная плата, соответствующая тарифной ставке 1-го квалификационного разряда установлена на предприятии в размере 1300 лей в месяц. Рост объема производства (работ, оказываемых услуг) за 2009 год в сопоставимых ценах к соответствующему периоду 2008 года составил 8,0%.

В этом случае предприятие имеет право повысить с 1.01.2010 года базовый размер минимальной заработной платы в пределах 8,0%.

Новый размер минимальной заработной платы, соответствующей тарифной ставке 1-го квалификационного разряда составит:

$1300 \text{ лей} \times 1,08 = 1404 \text{ лея (1400 лей)}$

- 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.

**Пример №3.**

Базовый размер минимальной заработной платы, соответствующей тарифной ставке 1-го квалификационного разряда установлен на предприятии в размере 1300 леев. Рост объема производства (работ, оказываемых услуг) за 2009 год в сопоставимых ценах по отношению к соответствующему периоду 2008 года составил 8,0%. В то же время прирост индекса потребительских цен в декабре 2009 года к декабрю 2008 года составил 10,0%.

Средний размер этих показателей составляет  $(8,0\% + 10,0\%) : 2 = 9,0\%$ .

Соответственно, минимальный размер заработной платы, соответствующий тарифной ставке 1-го квалификационного разряда составит

$1300 \text{ леев} \times 1,09 = 1419 \text{ леев.}$



**Republica Moldova**

**MINISTERUL MEDIULUI**

**MODIFICĂRI ȘI COMPLETĂRI Nr. 2252  
din 20.11.2015**

**care se introduc în Convenția Colectivă pentru  
anii 2010-2013 (nivel ramural) cu modificările și completările  
introduse anterior pentru perioada pînă la 31 decembrie 2016**

Publicat : 20.11.2015 în Monitorul Oficial Nr. 311-316 art Nr : 2252

ÎNREGISTRATE  
la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei  
la 06.11.2015, nr. 6  
Viceministru Iurie CRĂCIUNEAC

În corespundere cu art. 35, 39, 40 ale Codului muncii al Republicii Moldova, în Convenția Colectivă (nivel de ramură) pe anii 2010-2013 (înregistrat cu nr.6 din 30 aprilie 2010), cu modificările și completările operate pînă în anul 2015, înregistrate la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (înregistrate cu nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59 din 15.03.2013), se operează modificări și completări în unele capitole ale acestuia.

**Capitolul I. Dispoziții generale**

**Pct. 1.12** de exclus

**Capitolul 5. Retribuirea muncii**

**Pct. 5.5** a modifica cu următorul conținut:

Cuvintele „cu luarea în considerare a Hotărîrii Guvernului nr.299 din 23.04.2014 privind stabilirea de la 1 mai 2014 a cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real – 1650 lei/lună și 9,777 lei/oră” de înlocuit cu cuvintele „cu luarea în considerare salariul minimal garantat stabilit pentru anul curent în sectorul real, mărimea cărui se reexaminează de Guvernul Republicii Moldova anual” și mai departe după text.

**Pct. 5.5** a) cifrele „1780 lei/lună și 10,53 lei/oră” de schimbat cu cifrele „2100 lei/lună și 12,43 lei/oră”.

**Pct. 5.5** b), c), d) cifrele „1720 lei/lună și 10,18 lei/oră” de substituit cu cifrele „2050 lei/lună și 12,13 lei/oră”.

**Pct. 5.5** e); f); g) cifrele „1650 lei/lună și 9,77 lei/oră” de schimbat cifrele „1960 lei/lună și 11,60 lei/oră”.

**Pct. 5.6** după cuvintele „cu luarea în considerare” de adăugat cu cuvintele „în procesul negocierilor între reprezentanții părților la nivelul ramural” și mai departe după text.

**Pct. 5.9** cuvintele „modificat prin Legea RM nr.242-XII din 20 noiembrie 2008” de înlocuit cu cuvintele „cu modificările și completările”.

**Pct. 5.10** după cuvintele „sau care îl depășește cu coeficientul de complexitate” de adăugat „ramural” și mai departe după text.

**Pct. 5.11** alin. 4 de exclus.

**Pct.5.12** a expune în redacție nouă „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”.

**Pct. 5.15 alin. 3** de adăugat propoziția a doua cu următorul conținut „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”.

**Pct. 5.20** după cuvintele „din 16 februarie a.2008” de adăugat „și Regulamentul ramural” și mai departe după text.

**Pct. 5.20 Anexa nr. 9 p. 2 după cuvintele „a gospodăriei locativ-comunale” de adăugat cuvintele „inclusiv și pentru cumularzi”.**

**Pct. 5.20 Anexa nr. 9 p. 5 de adăugat p.p. k) cu următorul conținut:**  
**„întreruperi în activitate nu întrerupe vechimea în muncă, care acordă dreptul de a primi sporul pentru vechimea în muncă, dar durata acestor întreruperi nu se include în vechimea în muncă indicată.**

**Pct. 5.27 alin. 1** după cuvintele:

„legislația în vigoare” de adăugat cuvintele „dacă salariul de bază”.

#### **Capitolul 7**

Înlesniri și protecția socială a salariaților

Pct. 7.2; 7.3; 7.5; 7.6 de exclus cuvîntul „pînă la 16 ani”.

**Ministrul Mediului**

**Președintele Asociației Patronale**

**a Serviciilor Publice din RM**

**Președintele Consiliului Federației**

**Sindicatelor „Sindindcomservice”**

**Valeriu MUNTEANU**

**Mihai SEVEROVAN**

**Ana SELINA**

**Anexa nr. 9**  
la Convenția colectivă  
pentru anii 2010-2013  
(nivel de ramură)

**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 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.

### **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 proces-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.



Республика Молдова

**МИНИСТЕРСТВО ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 2252  
от 20.11.2015**

**которые вносятся в Коллективное соглашение жилищно-коммунального хозяйства на 2010-2013 годы (отраслевой уровень) с внесенными ранее изменениями и дополнениями на период до 31 декабря 2016 г.**

Опубликован : 20.11.2015 в Monitorul Oficial Nr. 311-316    статья № : 2252

Зарегистрировано  
Министерство труда, социальной защиты и семьи  
№ 6 от 6.11. 2015 г.  
Зам. министра  
Юрие КРЭЧУНЯК

В соответствии со статьями 35, 39, 40 Трудового кодекса Республики Молдова в Коллективное соглашение (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы (рег.№б от 30 апреля 2010 г.), с изменениями и дополнениями до 2015 года, зарегистрированными в Министерстве труда, социальной защиты и семьи (рег.№3 от 20.02.2013 г., Официальный монитор Республики Молдова №56-59 от 15.03.2013г.), вносятся изменения и дополнения в отдельные разделы.

**Раздел 1. Общие положения**

**Пункт 1.12** исключить

**Раздел 5. Оплата труда**

**В пункт 5.5** внести изменения следующего содержания:

слова «с учетом Постановления Правительства №299 от 23.04.2014 г. об установлении с 1 мая 2014 г. гарантированного размера минимальной заработной платы в реальном секторе – 1650 леев/месяц и 9,77 лея/час» заменить словами «с учетом установленного на текущий год гарантированного размера минимальной заработной платы в реальном секторе, размер которого ежегодно пересматривается Постановлением Правительства»;

**в пункте 5.5** пп. а) цифры «1780 леев/месяц и 10,53 лея/час» заменить на цифры «2100 леев/месяц и 12,43 лея/час»;

**в пункте 5.5** пп. в); с); d) цифры «1720 леев/мес. и 10,18 лея/час» заменить на цифры «2050 леев/мес. и 12,13 лея/час».

**в пункте 5.5** пп. е); f); g) цифры «1650 леев/мес. и 9,77 лея/час» заменить на цифры «1960 леев/мес. и 11,60 лея/час»

**пункт 5.6** после слов: «и с учетом установленного» дополнить словами «в процессе

переговоров между представителями сторон на отраслевом уровне»;

**в пункте 5.9** слова «изменение через Закон РМ №242-ХІІ от 20 ноября 2008 г.» заменить на слова «с изменениями и дополнениями»;

**пункт 5.10** после слов «или превышающий его, на» дополнить словом «отраслевой»;

**из пункта 5.11 абз. 4** исключить;

**пункт 5.12** изложить в новой редакции: «Базовый размер оплаты труда, тарифицируемый 1-м квалификационным разрядом на отраслевом уровне в зависимости от подотрасли служит основой для установления в коллективных и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок (за час; месяц) с учетом фиксированных межразрядных тарифных коэффициентов по 6-разрядной тарифной сетке и фиксированных должностных окладов в зависимости от установленных критериев кратности для специалистов»;

**в пункте 5.15 абз.3** дополнить вторым предложением следующего содержания: «Совокупный месячный размер оплаты труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий устанавливается в пределах от трехкратного до пятикратного размера среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию в целом за период с начала года и до отчетного месяца в зависимости от положительных годовых финансово-экономических показателей»;

**пункт 5.20** после слов «от 16 февраля 2008 г.» дополнить словами «и отраслевым Положением»;

пункт 5.20 приложения №9 пункта 2 после слов «жилищно-коммунального хозяйства» дополнить словами «в том числе совместителем»;

пункт 5.20 приложения №9 пункт 5 дополнить пп. к) следующего содержания: «перерывы в работе не прерывают стаж работы, дающий право на надбавку за выслугу лет, но продолжительность этих перерывов в указанный стаж не включаются»;

**пункт 5.27 абз.1** после слов: «действующим законодательством» дополнить словом «основная».

#### **Раздел 7**

Льготы и социальная защита работников

Пункты 7.2; 7.3; 7.5; 7.6 и слова «до 16 лет» исключить.

**МИНИСТР ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

**Валериу МУНТЯНУ**

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПАТРОНАТНОЙ  
АССОЦИАЦИИ ПУБЛИЧНЫХ УСЛУГ**

**Михай Северован**

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА  
ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ  
„SINDINDCOMSERVICE”**

**Ана Селина**

**Приложение №9**  
к коллективному соглашению  
на 2010-2013 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- 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:

<b>Стаж работы, лет</b>	<b>Размер надбавки за выслугу лет в процентах к тарифной ставке (должностному окладу)</b>
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:
- а) 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;
  - б) 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;
  - в) 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;
  - г) 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;
  - д) работы в органах публичной власти;
  - е) 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);
  - ж) частично оплачиваемого и дополнительного отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, предусмотренного в законодательстве;
  - з) нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава, уволенных в запас или ушедших в отставку по возрасту, болезни, сокращению шта-

тов, 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.

#### ***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 вы-

плату 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 отраслевого профсоюза. Если заявитель не удовлетворен решением, он вправе обратиться в суд.

## **Об установлении коэффициента сложности к тарифной ставке 1 квалификационного разряда (должностного оклада)**

В соответствии с Постановлением правительства № 743 от 11.06.2002 статья 1.абз.3 утверждены

«коэффициенты сложности, которые могут быть применяемые для установления тарифной ставки I квалификационного разряда (разряда оплаты труда) по видам работ и отраслям национальной экономики, согласно приложению № 3;»

Коэффициенты сложности всех видов работ и отраслей изложенных в приложении №3 и примечание № 2 к данному приложению является рекомендательным и имеют ориентировочный характер в процессе переговоров по установлению тарифной ставки для I квалификационного разряда на отраслевом уровне или на уровне предприятия.

Коэффициент сложности по отраслям жилищно-коммунального хозяйства устанавливается в соответствии с Законом Республики Молдова «Об оплате труда» статья 4, часть (2), Классификатором видов экономической деятельности Республики Молдова КЭДМ, утвержденным Постановлением «Молдова-Стандарт» 694-ST от 09.02.2000г. и Постановлением Правительства Республики Молдова «Об оплате труда работников хозрасчетных предприятий» № 743 от 14.06.2002г. Приложение № 3, пункт 5.11. Коллективного соглашения (отраслевой уровень) на 2010-2013гг. 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

Данные коэффициенты применяются для всех категорий работников (рабочих, руководителей, специалистов и служащих).

Для многоотраслевых организаций жилищно-коммунального хозяйства при расчете минимальной месячной тарифной ставке рабочего 1-го разряда производственного подразделения применяется коэффициент, соответствующий основной деятельности данного подразделения.

**Извлечения из законодательно-нормативных актов по вопросу об утверждении штатного расписания муниципального предприятия**

Предприятия водопроводно-канализационного хозяйства является муниципальными предприятиями поэтому, рассматривая данный вопрос, необходимо руководствоваться законом о предпринимательстве и предприятиях № 845 –X11 от 03.01.1992 года, законом о Местном публичном управлении № 436 от 28.12.2006 г, Постановлением правительства РМ Об утверждении Примерного положения о муниципальном предприятии № 387 от 06.06.1994 г., Уставом предприятия.

**Закон о предпринимательстве и предприятиях № 845 –X11 от 03.01.1992 года** (опубликован в Monitorul Parlamentului № 2 от 28.02.1994 года)

**ст.4 пункт 3** Собственник имущества и любое третье лицо не имеют право вмешиваться в деятельность менеджера –руководителя в течение срока действия контракта, кроме случаев предусмотренных условиям контракта, либо действующим законодательством.

**ст.6** Предприятие в соответствии с действующим законодательством имеет право самостоятельно устанавливать формы и размеры оплаты труда и другие виды доходов лиц, работающих по найму.

**Статья 20 пункт 3 абз 2** Деятельность муниципального предприятия определяется органами местного публичного управления на основе настоящего закона, законодательства о местном самоуправлении, Гражданского законодательства и уставов предприятий

**Постановление правительства РМ Об утверждении Примерного положения о муниципальном предприятии № 387 от 06.06.1994 г.** (опубликован в Monitorul Oficial № 2 от 02.09. 1994)

**Раздел1У.управление предприятием в п.20** указано. что учредитель или любое третье лицо не имеют права вмешиваться в деятельность руководителя в течение срока действия контракта, кроме случаев. предусмотренных условиями контракта либо действующим законодательством. **В этом же разделе в п.16. сказано, что при необходимости структурой управления предприятия может быть предусмотрено создание административного совета.**

## **Раздел.У Экономическая и социальная деятельность предприятия п.23.**

Предприятие самостоятельно организует свою деятельность и определяет перспективы производства, исходя из спроса населения и местного хозяйства на производимую продукцию, работы и услуги и из необходимости экономического и социального развития предприятия, повышения доходов его работников.

### **Закон о государственном предприятии № 146 XIII от 16.06.1994**

(опубликован в Monitorul Oficial № 2 от 25.08.1994 ст.6 п (1)) управление государственным предприятием осуществляется через административный совет и управляющего предприятием (исполнительный орган )

(4) Учредитель не имеет права вмешиваться в деятельность предприятия после заключения договора с управляющим, за исключением случаев, предусмотренных законодательством и договором.

### **Закон о Местном публичном управлении № 436 от 28.12.2006 г.**

(опубликован в Monitorul Oficial № 32 от 09.03.2007)

#### **Часть 2, статья 14 Основные полномочия местных советов пункт (2)**

Исходя из сфер деятельности, закрепленных за органами местного публичного управления первого уровня в статье 4 Закона об административной децентрализации, местный совет осуществляет следующие полномочия: **подпункт I** утверждает по предложению примара структуру и штатное расписание примэрии, структур и общественных служб, подведомственных местному совету, а также условия оплаты труда их работников;

### **Закон о предпринимательстве и предприятиях № 845 –XII от 03.01.1992 года** (опубликован в Monitorul Parlamentului № 2 от 28.02.1994 года)

#### **Статья 8. Государство и предприятие**

Пункт 2. Правительство, органы публичной власти, а также органы местного публичного управления могут давать указания предприятиям только в

На основании вышеизложенного можно констатировать .что утверждение штатного расписания муниципального предприятия является прерогативой только руководителя предприятия .

**В соответствии с Трудового кодекса Республики Молдова № 154-XV от 28.03.2003 г. Пункт с) ч. (2) ст. 10** с 3 февраля 2012 года) действует в следующей редакции:

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» (в редакции Закона № 254 от 09.12.2011)

## ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ

**КОДЕКС №. 154 от 28.03.2003 ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА**

**Опубликован : 29.07.2003 в Monitorul Oficial Nr. 159-162 статья № : 648**

**Глава II Статья 10. статья с)** 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;

*[Ст.10 ч.(2), пкт.с) в редакции ЗП254 от 09.12.11, МО25-28/03.02.12 ст.79]*



Республика Молдова

**ПРАВИТЕЛЬСТВО**

**КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 12**  
от 09.07.2012

**КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**(национальный уровень) об утверждении формуляров**  
**штатного расписания и именного пропуска для доступа на**  
**рабочее место**

Опубликован : 20.07.2012 в Monitorul Oficial Nr. 149-154 статья № : 571   Дата вступления в силу :  
20.07.2012

Подписывающие стороны - Правительство, патронат, представленный Национальной конфедерацией патроната Республики Молдова, и профсоюзы, представленные Национальной конфедерацией профсоюзов Молдовы, для обеспечения единого применения положений ст. 10 абз. (2) п. с) и d) Трудового кодекса Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 г. согласились о нижеследующем:

Ст.1. Утверждается образец формуляра штатного расписания предприятия (приложение № 1) и образец именного пропуска для доступа на рабочее место (приложение № 2).

Ст.2. Работодателям рекомендуется использовать образец штатного расписания предприятия и образец именного пропуска для доступа на рабочее место согласно приложениям.

Ст.3. Настоящее коллективное соглашение вступает в силу с даты его опубликования в Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

**СО СТОРОНЫ ПРАВИТЕЛЬСТВА:**  
**ЗАМ. ПРЕМЬЕР-МИНИСТРА**

**Михаил МОЛДОВАНУ**

**СО СТОРОНЫ ПАТРОНАТА: ПРЕДСЕДАТЕЛЬ**  
**НАЦИОНАЛЬНОЙ**  
**КОНФЕДЕРАЦИИ ПАТРОНАТА**

**Леонид ЧЕРЕСКУ**

**СО СТОРОНЫ ПРОФСОЮЗОВ: ПРЕДСЕДАТЕЛЬ**  
**НАЦИОНАЛЬНОЙ КОНФЕДЕРАЦИИ**  
**ПРОФСОЮЗОВ**  
**МОЛДОВЫ**

**Олег БУДЗА**

**№ 12. Кишинэу, 9 июля 2012 г.**

Приложение 1

Утверждаю:

Приказ № \_\_\_\_\_  
от „\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, подпись)

М.П.

**Штатное расписание на 20\_\_ г.**

\_\_\_\_\_  
(полное наименование предприятия, почтовый адрес, фискальный код/IDNO )

№ п/п	Наименование подразделения и должности	Количество единиц	Тарифная заработная плата или должностной оклад (в леях)
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4*</b>

\* не менее минимальной заработной платы, гарантированной государством

Приложение № 2

<p>_____ (наименование предприятия)</p> <p style="text-align: center;"><b>ПРОПУСК</b></p> <p>Составленный на основании индивидуального трудового договора № _____ от “___” _____ 20__ г.</p> <p><b>Фамилия</b> _____ <b>Имя</b> _____</p> <p>_____ (должность, занятие)</p> <p>дата выдачи пропуска _____ “___” _____ 20__ г.</p>	<div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 60px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <p>Фото 3×4 см</p> </div>
<p>_____ (подпись работодателя) М.П.</p>	

Параметры пропуска для допуска на рабочее место 9×6 см

### **VIII. Список дополнительной информации**

- Закон РМ «О государственном бюджете на 2016г.» № 154 от 01.07.2016г. (Monitorul Oficial № 230-231 от 26.07.2016г.).
- Закон РМ «О фондах обязательного медицинского страхования на 2016г.» № 157 от 01.07.2016г. (Monitorul Oficial № 215-216 от 19.07.2016г.).
- Закон РМ «О бюджете государственного социального страхования на 2016г.» № 156 от 01.07.2016г. (Monitorul Oficial № 230-231 от 26.07.2016г.).
- Постановление Правительства РМ «Об утверждении нормативных актов, обеспечивающих функционирование Закона о государственном предприятии № 770 от 20.10.1994г. (изменен Постановлением Правительства РМ № 820 от 13.11.2015г.). Приложение № 3 к Постановлению Правительства № 770 от 20.10.1994г. Типовой Договор между Учредителем и Управляющим Государственным предприятием.
- Постановление Правительства РМ «Об организации учета публичного имущества, его движении и исполнения функций лицами, уполномоченными представлять интересы государства/административно-территориальной единицы» № 568 от 06.05.2008г. Опубликован : 16.05.2008 в Monitorul Oficial Nr. 86-87 статья № : 556 . Приложение № 1 "Отчет о величине и движении публичного имущества " и "Указания по заполнению отчета о величине и движении публичного имущества"
- Постановление Правительства РМ «Об утверждении размера среднемесячной заработной платы по экономике, прогнозируемой на 2016г.» № 879 от 23.12.2015г. (опубликовано в Monitorul Oficial № 347-360 от 25.12.2015г.) «Утвердить среднемесячную заработную плату по экономике, прогнозируемую на 2016г., в размере 5050 леев для использования в порядке, установленном законодательством».

- *Баланс рабочего времени на 2016г. Министерство труда, социальной защиты и семьи (Monitorul Oficial № 311-316 от 20.11.2015г. (2253).*

- *Классификатор занятий РМ Приказ Министра труда, социальной защиты и семьи № 22 от 03.03.2014г. (Monitorul Oficial № 120-126 от 23.05.2014г.).*

- *Министерство труда, социальной защиты и семьи - **Информация о размере среднемесячной заработной платы по стране за 2015г.** (Monitorul Oficial № 59-67 (5492-5500) от 18.03.2016г.) - составляет 4610,9 лея.*

- *Письмо Инспекции труда РМ № 690 от 29.11 2007г. при Министерстве экономики и торговли РМ о толковании части (1) статьи 111 Трудового Кодекса по вопросу предоставления работникам оплачиваемых праздничных нерабочих дней.*

- *Письмо Главной государственной налоговой инспекции № 17-2/1-13-812-6262 (13) от 07.09.2009 г. «О вычете расходов, связанных с месячными вознаграждениями, выплаченными членам руководящих органов государственных предприятий и акционерных обществ с преобладающей долей государства».*

- *Пакет документов по вопросу выплат средней заработной за нерабочие праздничные дни.*

- *Динамика изменения тарифной ставки I квалификационного разряда для хозрасчетных предприятий.*

## БАЛАНС РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА 2016г.

	6-дневная рабочая неделя								5-дневная рабочая неделя					
	7 часов		6 часов		5 часов		всего		8 часов		7 часов		всего	
	дни	часы	дни	часы	дни	часы	дни	часы	дни	часы	дни	часы	дни	часы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Январь	17	119	1	6	5	25	23	150	17	136	1	7	18	143
Февраль	21	147	-	-	4	20	25	167	21	168	-	-	21	168
Март	21	147	1	6	4	20	26	173	21	168	1	7	22	175
<b>I квартал</b>	<b>59</b>	<b>413</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>65</b>	<b>74</b>	<b>490</b>	<b>59</b>	<b>472</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>61</b>	<b>486</b>
Апрель	21	147	-	-	5	25	26	172	21	168	-	-	21	168
Май	20	140	-	-	4	20	24	160	20	160	-	-	20	160
Июнь	22	154	-	-	4	20	26	174	22	176	-	-	22	176
<b>II квартал</b>	<b>63</b>	<b>441</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>13</b>	<b>65</b>	<b>76</b>	<b>506</b>	<b>63</b>	<b>504</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>63</b>	<b>504</b>
Июль	21	147	-	-	5	25	26	172	21	168	-	-	21	168
Август	20	140	2	12	3	15	25	167	20	160	2	14	22	174
Сентябрь	22	154	-	-	4	20	26	174	22	176	-	-	22	176
<b>III квартал</b>	<b>63</b>	<b>441</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>77</b>	<b>513</b>	<b>63</b>	<b>504</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>65</b>	<b>518</b>
Октябрь	21	147	-	-	5	25	26	172	21	168	-	-	21	168
Ноябрь	22	154	-	-	4	20	26	174	22	176	-	-	22	176
Декабрь	22	154	-	-	5	25	27	179	22	176	-	-	22	176
<b>IV квартал</b>	<b>65</b>	<b>455</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>70</b>	<b>79</b>	<b>525</b>	<b>65</b>	<b>520</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>65</b>	<b>520</b>
<b>2015г.</b>	<b>250</b>	<b>1750</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>52</b>	<b>260</b>	<b>306</b>	<b>2034</b>	<b>250</b>	<b>2000</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>254</b>	<b>2028</b>

**Праздники:**

- 1 января - Новый год
- 7,8 января - Рождество Христово
- 8 Марта - Международный женский день
- 1,2 Мая - Первый и второй день Пасхи по церковному календарю
- 9 мая - второй понедельник после Пасхи (Радоница)
- 1 Мая - День Международной солидарности трудящихся
- 9 Мая - День Победы и памяти героев, павших за независимость Родины
- 27 Августа - День независимости
- 31 Августа - "Limba Noastră"
- 25 декабря - Рождество Христово (по новому стилю)
- Престольный праздник населенного пункта, установленный согласно Закона местным Советом муниципия, города, комуны, села

**Примечание:**

- День престольного праздника в баланс рабочего времени не включен и соответственно при расчете баланса рабочего времени конкретного предприятия должен быть включен соответствующий день, с сокращением рабочего времени

**Акты Министерства труда, социальной защиты и семьи Республики Молдова****410 ИНФОРМАЦИЯ  
о размере среднемесячной заработной платы  
по стране за 2015 год**

Министерство труда, социальной защиты и семьи в соответствии с Законом № 278-XIV от 11 февраля 1999 года о порядке перерасчета сумм возмещения ущерба, причиненного работникам увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, доводит до сведения хозяйствующих субъектов, что исходя из статистических данных среднемесячная заработная плата по стране за 2015 год составляет 4610,9 лея.

Указанный размер среднемесячной заработной платы будет применяться в обязательном порядке для перерасчета

сумм возмещения ущерба, причиненного гражданам в связи с утратой ими трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, начиная с 1 апреля 2016 года.

Перерасчету подлежат первоначальные суммы возмещения ущерба, установленные по Правилам возмещения предприятиями, учреждениями, организациями ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и выплачиваемые экономическими агентами.

**INSPECȚIA MUNCII**

M13-2008, str. Chișinău, str. Mircea Costin, 172  
tel. 49 94 01  
E-mail: insp.munc@guvern.ro



**ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА**

M13-2008, г. Кишинев, ул. Мирча Костин, 172  
тел. 49 94 01  
E-mail: insp.munc@guvern.ro

nr. 690 din 29 11 2007

Господину Штирбан Михай.  
ул. В. Александри 1  
мун. Кишинэу

Инспекция Труда рассмотрела Ваше обращение № 690 от 06.11.2007 и на вопросы, которые входят в компетенции сообщает:

В соответствии со ст.111 абз. (1) Трудового Кодекса в Республике Молдова праздничные нерабочие дни (всего 12 дней) предоставляются работникам с сохранением средней заработной платы.

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, а также на всех предприятиях, учреждениях и организациях независимо от формы собственности. Каждый работник имеет право ежегодно на 12 оплачиваемых праздничных нерабочих дней. Такое право гарантировано всем работникам согласно ст. 9 абз. (1) бкв. е) Трудового Кодекса независимо от применяемых систем оплаты труда (включая месячные оклады).

Следует также отметить, что согласно ст.8 абз. (1) Трудового Кодекса 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 оплату на основании ст.111 абз. (1) Трудового Кодекса нерабочих праздничных дней в соответствующие месяцы.

С уважением,

Генеральный Государственный  
Инспектор Труда

Думитру СТЭВИЛЭ



**О вычете расходов, связанных с месячными вознаграждениями,  
выплаченными членам руководящих органов государственных  
предприятий и акционерных обществ с преобладающей  
долей государства  
(Письмо Главной государственной налоговой инспекции)**

**N 17-2/1-13-812-6262(13) от 07.09.2009 г.**

*"Contabilitate și audit", 2009 г., № 10, стр.11"*

\* \* \*

*(неофициальный перевод)*

Главная государственная налоговая инспекция в связи с полученными от экономических агентов письмами о вычете расходов, связанных с месячными вознаграждениями, выплаченными членам руководящих органов государственных предприятий и акционерных обществ с преобладающей долей государства, сообщает следующее.

В соответствии с абзацем (1) статьи 24 Закона об оплате труда (№ 847-XV от 14.02.2002 г.) членам руководящих органов государственных предприятий и акционерных обществ (административный совет, совет общества) устанавливаются месячные вознаграждения в размере до трех минимальных заработных плат по стране, определенных согласно Закону о порядке установления и пересмотра минимальной заработной платы № 1432-XIV от 28 декабря 2000 года.

Кроме вышеуказанного, в соответствии с абзацем (1) статьи 24 Налогового кодекса (Закон № 1163-XIII от 24.04.1997 г.) разрешается вычет обычных и необходимых расходов, оплаченных или понесенных налогоплательщиком в течение налогового года исключительно в целях осуществления предпринимательской деятельности.

Таким образом, имея в виду тот факт, что деятельность членов руководящих органов государственных предприятий и акционерных обществ с преобладающей долей государства, осуществленная в соответствии с абзацем (8) статьи 7 Закона о государственном предприятии (№ 146-XIII от 16.06.1994 г.) и со статьей 65 Закона об акционерных обществах (№ 1134-XIII от 02.04.1997 г.), связана с предпринимательской деятельностью, суммы вознаграждений, выплаченных в соответствии с абзацем (1) статьи 24 Закона об оплате труда, разрешены к вычету в налоговых целях в соответствии с абзацем (1) статьи 24 Налогового кодекса.

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА ГНИ**

**Прокопие ДУКА**

## **Пакет документов по вопросу выплат средней заработной платы 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 2010-2013 годы с*  
*внесенными изменениями и дополнениями до2015 г. и продления его на*  
*период до 31 декабря 2016 года СТ.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»*

**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-XII от 28.07.1990 г.), гарантирующего вознаграждение за праздничные дни, и п.2 ст.2 Европейской социальной хартии, принятой Советом Европы (ратифицированной Законом № 484-XV 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



**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 muncii<sup>1</sup>, 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...*”.

---

<sup>1</sup> 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”<sup>2</sup> (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...”.

---

<sup>2</sup> 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, îmbrăcămintea, 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 03.03.97<sup>3</sup>, 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.”

---

<sup>3</sup> 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, îmbrăcămintea, 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”<sup>4</sup>, 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”.

---

<sup>4</sup> 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, riscau 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 Omului<sup>5</sup>, 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.

<sup>5</sup> Tratatе internaționale, 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 culturale<sup>6</sup>, 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)<sup>7</sup>, 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.

<sup>6</sup>Tratate internaționale, 1998, vol. I, pag.18

<sup>7</sup>Tratate 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**



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 кодекс<sup>1</sup>, 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...».

---

<sup>1</sup>М.О., 2003, № 159-162, ст. 648

9 июля 2010 года Парламент принял Закон №168 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Молдова»<sup>2</sup> (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...».

---

<sup>2</sup>М.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 года<sup>3</sup> 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».

---

<sup>3</sup>М.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-ХІІ от

26.12.1990 года «О днях памяти, праздничных днях и днях отдыха в Республике Молдова»<sup>4</sup>, 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».

---

<sup>4</sup>М.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.d), 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, устанавливая 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 человека<sup>5</sup>, 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.

---

<sup>5</sup>Tratate internaționale, 1998, vol. I, pag. 11

Более конкретно предмета настоящего дела касается ст. 7 п. d) Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах<sup>6</sup>, 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)<sup>7</sup>, 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.

---

<sup>6</sup>Tratate internaționale, 1998, vol. I, pag. 18

<sup>7</sup>Tratate 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*».

**№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.

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 «О» (*на государственном языке*) или буквой «Е» (*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 постоянному 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. е) 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).

**CONVENȚIA COLECTIVĂ (nivel ramură) pentru anii 2010-2013, cu modificările și completările operate pînă în anul 2015, și prelungirea ei pe perioada pînă la 31 decembrie anul 2016** (Publicat : 04.12.2014 în Monitorul Oficial Nr. 358-363 art Nr : 1694)

**КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы с внесенными изменениями и дополнениями до 2015г. и продления его на период до 31 декабря 2016 года. (Перевод)** (Опубликован : 04.12.2014 в Monitorul Oficial Nr. 358-363 статья № : 1694)

5.26. Respectînd 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 Hotărîrea Guvernului nr.426 din 26.04.2004.

*[Pct.5.26 modificat prin Convenția Colectivă nr.4 din 23.10.2014, Monitorul Oficial nr.358-363/1694 din 4.12.2014]*

*[Pct. 5.26 modificat prin Convenția Colectivă, nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr. 56-59/325 din 15.03.2013]*

5.26 Соблюдая установленные Международные и Европейские стандарты и нормы Трудового кодекса РМ (п. h) ст.4; (п.д) 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.

*[Пкт. 5.26 изменен через Коллективное Соглашение №4 от 23.10.2014г., Официальный Монитор №358-363/1694 от 4.12.2014г.]*

*[Пкт.5.26 изменен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г., Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

**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”;
- i<sup>1</sup>) 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 заработке 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 суммы<sup>1</sup>.

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

**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».

**ДИНАМИКА**  
**изменения тарифной ставки I квалификационного разряда**  
**для хозрасчетных предприятий**

№ п/п	Постановления Правительства Республики Молдова	Тарифная ставка для I квалификационного разряда (месяц)	Часовая тарифная ставка
1	2	3	4
1.	Постановление Правительства РМ № 488 от 20.04.2016г.	2100	12,43
2.	Постановление Правительства РМ № 299 от 23.04.2014г.	1650	9,77
3.	Постановление Правительства № 287 от 30.04.2013г.	1400	8,28
4.	Постановление Правительства РМ № 260 от 25.04.2012г.*	1300	7,70
5.	Постановление Правительства № 165 от 09.03.2010г. (основное)	1100	6,51
6.	Постановление Правительства РМ № 782 от 04.07.2007г.	900	5,33
7.	Постановление Правительства РМ № 896 от 07.08.2006г.	700	4,15
8.	Постановление Правительства РМ № 869 от 18.08.2005г.	550	3,26
9.	Постановление Правительства РМ № 152 от 19.02.2004г.	440	2,60
10.	Постановление Правительства РМ № 343 от 21.03.2003г. С 01.07.2003г.	340	2,02
11.	Постановление Правительства РМ № 343 от 21.03.2003г с 01.04.2003г.	300	1,78
12.	Постановление Правительства РМ № 853 от 28.06.2002г.	250	1,48
13.	Постановление Правительства РМ № 841 от 14.08.2001г.	169	1,0
14.	Постановление Правительства РМ № 35 от 17.01.2001г.	150	0,89
15.	Постановление Правительства РМ № 455 от 16.05.2000г.	115	0,68
16.	Постановление Правительства РМ № 771 от 13.08.1997г.	66,45	-

\* С 2012г. Устанавливается гарантированный минимальный размер заработной платы в месяц

**Примечание:**

Постановление Правительства РМ № 550 от 09.07.2014г. - установлена минимальная заработная плата по стране - 1000 лей, что составляет 5,92 лея в час

## **IX. Перечень законодательных актов, регламентирующих порядок определения заработной платы работников бюджетной сферы**

- Закон РМ «О государственной должности и статусе государственного служащего» № 158 от 04.07.2008г. (Опубликован: 23.12.2008г. в Monitorul Oficial № 230-232 статья № 840, дата вступления в силу: 01.01.2009г.).

- Закон РМ «О системе оплаты труда государственных служащих» № 48 от 22.03.2012г. (Опубликован: 31.03.2012г. в Monitorul Oficial № 63 статья № 213).

- Закон РМ «Об утверждении Единого классификатора государственных должностей» № 155 от 21.07.2011г. (Опубликован: 04.10.2011г. в Monitorul Oficial № 164-165 статья № 480).

- Закон РМ «О статусе лиц, исполняющих ответственные государственные должности» № 199 от 16.07.2010г. (Опубликован: 05.10.2010г. в Monitorul Oficial № 194-196 статья № 637).

- Закон РМ «О статусе персонала кабинета лиц, исполняющих ответственные государственные должности» № 80 от 07.05.2010г. (Опубликован: 09.07.2010г. в Monitorul Oficial № 117-118 статья № 357).

- Закон РМ «О системе оплаты труда в бюджетной сфере» № 355 от 23.12.2005г. (Опубликован: 03.03.2006г. в Monitorul Oficial № 35-38 статья №148). Внесено изменение Законом РМ № 37 от 07.03.2013г. - увеличена заработная плата примарам).

- Постановление Правительства РМ «Об оплате труда работников, осуществляющих техническое обслуживание и обеспечивающих

*деятельность судебных инстанций, прокуратуры и органов центрального и местного публичного управления» № 710 от 26.09.2012г. (Опубликован: 28.09.2012г. в Monitorul Oficial № 205-207 статья № 766).*

*- Постановление Правительства РМ «Об оплате труда государственных служащих» № 331 от 28.05.2012г. (Опубликован: 01.06.2012г. в Monitorul Oficial № 104-108 статья № 371).*

*- Постановление Правительства РМ «Об условиях оплаты труда работников бюджетной сферы» № 381 от 13.04.2006г. (Опубликован: 28.04.2006г. в Monitorul Oficial № 66-69 статья № 431, смотри Приложение № 12 «Условия и оплата труда», - для главных бухгалтеров, специалистов примэрий и министерств» - Приложение № 7 «Разряды оплаты труда).*

*- Постановление Правительства РМ «Об утверждении Положения об оценивании коллективных достижений» № 94 от 01.02.2013г. (Опубликован: 04.02.2013г. в Monitorul Oficial № 26).*

*- Постановление Правительства РМ «О выплате годовой премии работникам бюджетных единиц» № 180 от 11.03.2013г. (Опубликован: 15.03.2013г. в Monitorul Oficial № 56-59 статья № 230).*

*- Постановление Правительства РМ «Об условиях оплаты труда работников государственных высших учебных заведений, действующих в условиях финансовой автономии» № 195 от 13.03.2013г. (Опубликован: 15.03.2013г. в Monitorul Oficial № 56-59 статья № 245, дата вступления в силу: 01.01.2013г.).*

# Оглавление

Republica Moldova Ministerul Mediului Modificări și completări Nr. 2252 din 20.11.2015 care se introduc în Convenția Colectivă pentru anii 2010-2013 (nivel ramural) cu modificările și completările introduse anterior pentru perioada pînă la 31 decembrie 2016 Publicat : 20.11.2015 în Monitorul Oficial Nr. 311-316 art Nr : 2252

Республика Молдова. Министерство Окружающей Среды. Изменения и дополнения. Nr. 2252 от 20.11.2015 которые вносятся в Коллективное соглашение жилищно-коммунального хозяйства на 2010-2013 годы (отраслевой уровень) с внесенными ранее изменениями и дополнениями на период до 31 декабря 2016 г. Опубликовано : 20.11.2015 в Monitorul Oficial Nr. 311-316 статья № : 2252

Republica Moldova. Ministerul Mediului. Modificări și completări Nr. 1694 din 04.12.2014 în Convenția Colectivă (nivel de ramură) pentru anii 2010-2013, cu modificările și completările operate pînă în anul 2015, și prelungirea ei pe perioada pînă la 31 decembrie anul 2016. Publicat : 04.12.2014 în Monitorul Oficial Nr. 358-363 art Nr : 1694.....

7

Республика Молдова. Министерство Окружающей Среды. Изменения и дополнения Nr. 1694 от 04.12.2014 в Коллективное соглашение (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы с внесенными изменениями и дополнениями до 2015 г. и продления его на период до 31 декабря 2016 года. Опубликовано : 04.12.2014 в Monitorul Oficial Nr. 358-363 статья № : 1694.....

10

CONVENȚIA COLECTIVĂ (nivel ramură) pentru anii 2010-2013, cu modificările și completările operate pînă în anul 2015, și prelungirea ei pe perioada pînă la 31 decembrie anul 2016.....

13

## CAPITOLUL 1

Dispoziții generale.....

14

## CAPITOLUL 2

Obligațiile părților.....

16

## CAPITOLUL 3

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

17

## CAPITOLUL 4

Regimul de muncă și regimul de odihnă.....

19

## CAPITOLUL 5

Retribuirea muncii.....

22

## CAPITOLUL 6

Condițiile de muncă, protecția muncii și sănătății.....

31

## CAPITOLUL 7

Înlesniri și protecția socială a salariaților.....

34

## CAPITOLUL 8

Parteneriatul social. Raporturile părților.....

35

## CAPITOLUL 9

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

38

## CAPITOLUL 10

Anexe.....

39

### ANEXA 1

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

47

### ANEXA 2

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

50

### ANEXA 3

Contract individual de muncă (model).....

52

<b><u>ANEXA 4</u></b>	
Lista lucrărilor, secțiilor, profesiilor și funcțiilor în condiții nocive de muncă, activitatea în cadrul cărora oferă dreptul la concediu suplimentar în zilele calendaristice (extras).....	56
<b><u>ANEXA 5</u></b>	
Salariile tarifare minime (pe oră) pentru salariații tarificați conform rețelei tarifare de 6 categorii la întreprinderile ramurii gospodăriei locativ-comunale.....	67
<b><u>ANEXA 6</u></b>	
Salariile de funcție al adjuncților conducătorilor de unitate, specialiștilor și funcționarilor ramurii gospodăriei locativ-comunale....	70
<b><u>ANEXA 7</u></b>	
Salariile de funcție recomandate și indicii principali de premiere a conducătorilor întreprinderilor.....	73
<b><u>ANEXA 8</u></b>	
Regulamentul cu privire la modul de stabilire și reexaminare a mărimii de bază a salarizării muncii la întreprinderile din gospodăria locativ-comunală .....	75
<b><u>ANEXA 9</u></b>	
Regulamentul cu privire la modul de stabilire și achitare a sporului pentru vechime în muncă salariaților unităților din domeniul gospodăriei locativ-comunale.....	79
<b><u>ANEXA 10</u></b>	
Lista lucrărilor în condiții de muncă grele și nocive la care pot fi stabilite suplimente la plată salariaților pentru condițiile de muncă la unități.....	82
<b><u>ANEXA 11</u></b>	
Regulamentul cu privire la condițiile de retribuire a muncii salariaților sindicali al unităților ramurii gospodăriei locativ-comunale.....	91
<b>КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы с внесенными изменениями и дополнениями до 2015г. и продления его на период до 31 декабря 2016 года. (Перевод)</b>	93
<b><u>РАЗДЕЛ 1</u></b>	
Общие положения.....	94
<b><u>РАЗДЕЛ 2</u></b>	
Обязательства сторон.....	96
<b><u>РАЗДЕЛ 3</u></b>	
Трудовой договор, обеспечение занятости.....	97
<b><u>РАЗДЕЛ 4</u></b>	
Режим труда и отдыха.....	100
<b><u>РАЗДЕЛ 5</u></b>	
Оплата труда.....	103
<b><u>РАЗДЕЛ 6</u></b>	
Условия охраны труда и здоровья.....	113
<b><u>РАЗДЕЛ 7</u></b>	
Льготы и социальная защита работников.....	115
<b><u>РАЗДЕЛ 8</u></b>	
Социальное партнерство. Взаимоотношения сторон.....	117
<b><u>РАЗДЕЛ 9</u></b>	
Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств и контроль над их реализацией.....	120

## **РАЗДЕЛ 10**

Приложения.....	121
<b><u>ПРИЛОЖЕНИЕ 1</u></b>	
Положение о порядке ведения коллективных переговоров по разработке проекта Коллективного соглашения и его заключения (на уровне отрасли).....	123
<b><u>ПРИЛОЖЕНИЕ 2</u></b>	
Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) и проведения забастовок (на уровне предприятия)...	126
<b><u>ПРИЛОЖЕНИЕ 3</u></b>	
Индивидуальный трудовой договор (образец).....	128
<b><u>ПРИЛОЖЕНИЕ 4</u></b>	
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).....	132
<b><u>ПРИЛОЖЕНИЕ 5</u></b>	
Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки для рабочих, тарифицируемых по 6-ти разрядной тарифной сетке, работающих по трудовому договору на предприятиях отраслей жилищно-коммунального хозяйства.....	144
<b><u>ПРИЛОЖЕНИЕ 6</u></b>	
Размеры должностных окладов заместителей руководителей соответствующих подразделений, специалистов и служащих предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства.....	147
<b><u>ПРИЛОЖЕНИЕ 7</u></b>	
Рекомендуемые должностные оклады и основные показатели премирования руководителей предприятий.....	150
<b><u>ПРИЛОЖЕНИЕ 8</u></b>	
Положение о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на уровне отрасли.....	152
<b><u>ПРИЛОЖЕНИЕ 9</u></b>	
Отраслевое Положение о порядке начисления надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства.....	156
<b><u>ПРИЛОЖЕНИЕ 10</u></b>	
Отраслевой перечень работ, на которых работникам устанавливаются компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда (тяжелые и вредные, особо тяжелые и особо вредные).....	160
<b><u>ПРИЛОЖЕНИЕ 11</u></b>	
Положение об условиях оплаты труда профсоюзных работников предприятий, объединений, организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства.....	170



**Republica Moldova**

**MINISTERUL MEDIULUI**

**MODIFICĂRI ȘI COMPLETĂRI Nr. 2252  
din 20.11.2015**

**care se introduc în Convenția Colectivă pentru  
anii 2010-2013 (nivel ramural) cu modificările și completările  
introduse anterior pentru perioada pînă la 31 decembrie 2016**

Publicat : 20.11.2015 în Monitorul Oficial Nr. 311-316 art Nr : 2252

ÎNREGISTRATE  
la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei  
la 06.11.2015, nr. 6  
Viceministru Iurie CRĂCIUNEAC

În corespundere cu art. 35, 39, 40 ale Codului muncii al Republicii Moldova, în Convenția Colectivă (nivel de ramură) pe anii 2010-2013 (înregistrat cu nr.6 din 30 aprilie 2010), cu modificările și completările operate pînă în anul 2015, înregistrate la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (înregistrate cu nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59 din 15.03.2013), se operează modificări și completări în unele capitole ale acestuia.

**Capitolul I. Dispoziții generale**

**Pct. 1.12** de exclus

**Capitolul 5. Retribuirea muncii**

**Pct. 5.5** a modifica cu următorul conținut:

Cuvintele „cu luarea în considerare a Hotărîrii Guvernului nr.299 din 23.04.2014 privind stabilirea de la 1 mai 2014 a cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real – 1650 lei/lună și 9,777 lei/oră” de înlocuit cu cuvintele „cu luarea în considerare salariul minimal garantat stabilit pentru anul curent în sectorul real, mărimea cărui se reexaminează de Guvernul Republicii Moldova anual” și mai departe după text.

**Pct. 5.5** a) cifrele „1780 lei/lună și 10,53 lei/oră” de schimbat cu cifrele „2100 lei/lună și 12,43 lei/oră”.

**Pct. 5.5** b), c), d) cifrele „1720 lei/lună și 10,18 lei/oră” de substituit cu cifrele „2050 lei/lună și 12,13 lei/oră”.

**Pct. 5.5** e); f); g) cifrele „1650 lei/lună și 9,77 lei/oră” de schimbat cifrele „1960 lei/lună și 11,60 lei/oră”.

**Pct. 5.6** după cuvintele „cu luarea în considerare” de adăugat cu cuvintele „în procesul negocierilor între reprezentanții părților la nivelul ramural” și mai departe după text.

**Pct. 5.9** cuvintele „modificat prin Legea RM nr.242-XII din 20 noiembrie 2008” de înlocuit cu cuvintele „cu modificările și completările”.

**Pct. 5.10** după cuvintele „sau care îl depășește cu coeficientul de complexitate” de adăugat „ramural” și mai departe după text.

**Pct. 5.11** alin. 4 de exclus.

**Pct.5.12** a expune în redacție nouă „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”.

**Pct. 5.15 alin. 3** de adăugat propoziția a doua cu următorul conținut „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”.

**Pct. 5.20** după cuvintele „din 16 februarie a.2008” de adăugat „și Regulamentul ramural” și mai departe după text.

**Pct. 5.20 Anexa nr. 9 p. 2** după cuvintele „a gospodăriei locativ-comunale” de adăugat cuvintele „inclusiv și pentru cumularzi”.

**Pct. 5.20 Anexa nr. 9 p. 5** de adăugat p.p. k) cu următorul conținut:

„întreruperi în activitate nu întrerupe vechimea în muncă, care acordă dreptul de a primi sporul pentru vechimea în muncă, dar durata acestor întreruperi nu se include în vechimea în muncă indicată.

**Pct. 5.27 alin. 1** după cuvintele:

„legislația în vigoare” de adăugat cuvintele „dacă salariul de bază”.

#### **Capitolul 7**

Înlesniri și protecția socială a salariaților

Pct. 7.2; 7.3; 7.5; 7.6 de exclus cuvîntul „pînă la 16 ani”.

**Ministrul Mediului**

**Președintele Asociației Patronale**

**a Serviciilor Publice din RM**

**Președintele Consiliului Federației**

**Sindicatelor „Sindindcomservice”**

**Valeriu MUNTEANU**

**Mihai SEVEROVAN**

**Ana SELINA**



Республика Молдова

**МИНИСТЕРСТВО ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 2252**  
от 20.11.2015

**которые вносятся в Коллективное соглашение жилищно-коммунального хозяйства на 2010-2013 годы (отраслевой уровень) с внесенными ранее изменениями и дополнениями на период до 31 декабря 2016 г.**

Опубликован : 20.11.2015 в Monitorul Oficial Nr. 311-316    статья № : 2252

Зарегистрировано  
Министерство труда, социальной защиты и семьи  
№ 6 от 6.11. 2015 г.  
Зам. министра  
Юрие КРЭЧУНЯК

В соответствии со статьями 35, 39, 40 Трудового кодекса Республики Молдова в Коллективное соглашение (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы (рег.№б от 30 апреля 2010 г.), с изменениями и дополнениями до 2015 года, зарегистрированными в Министерстве труда, социальной защиты и семьи (рег.№3 от 20.02.2013 г., Официальный монитор Республики Молдова №56-59 от 15.03.2013г.), вносятся изменения и дополнения в отдельные разделы.

**Раздел 1.** Общие положения

**Пункт 1.12** исключить

**Раздел 5.** Оплата труда

**В пункт 5.5** внести изменения следующего содержания:

слова «с учетом Постановления Правительства №299 от 23.04.2014 г. об установлении с 1 мая 2014 г. гарантированного размера минимальной заработной платы в реальном секторе – 1650 леев/месяц и 9,77 лея/час» заменить словами «с учетом установленного на текущий год гарантированного размера минимальной заработной платы в реальном секторе, размер которого ежегодно пересматривается Постановлением Правительства»;

**в пункте 5.5** пп. а) цифры «1780 леев/месяц и 10,53 лея/час» заменить на цифры «2100 леев/месяц и 12,43 лея/час»;

**в пункте 5.5** пп. в); с); d) цифры «1720 леев/мес. и 10,18 лея/час» заменить на цифры «2050 леев/мес. и 12,13 лея/час».

**в пункте 5.5** пп. е); f); g) цифры «1650 леев/мес. и 9,77 лея/час» заменить на цифры «1960 леев/мес. и 11,60 лея/час»

**пункт 5.6** после слов: «и с учетом установленного» дополнить словами «в процессе

переговоров между представителями сторон на отраслевом уровне»;

**в пункте 5.9** слова «изменение через Закон РМ №242-ХІІ от 20 ноября 2008 г.» заменить на слова «с изменениями и дополнениями»;

**пункт 5.10** после слов «или превышающий его, на» дополнить словом «отраслевой»;

**из пункта 5.11 абз. 4** исключить;

**пункт 5.12** изложить в новой редакции: «Базовый размер оплаты труда, тарифицируемый 1-м квалификационным разрядом на отраслевом уровне в зависимости от подотрасли служит основой для установления в коллективных и индивидуальных трудовых договорах конкретных тарифных ставок (за час; месяц) с учетом фиксированных межразрядных тарифных коэффициентов по 6-разрядной тарифной сетке и фиксированных должностных окладов в зависимости от установленных критериев кратности для специалистов»;

**в пункте 5.15 абз.3** дополнить вторым предложением следующего содержания: «Совокупный месячный размер оплаты труда руководителей государственных предприятий, предприятий с преобладанием государственного капитала и монопольных предприятий устанавливается в пределах от трехкратного до пятикратного размера среднемесячной заработной платы по руководимому предприятию в целом за период с начала года и до отчетного месяца в зависимости от положительных годовых финансово-экономических показателей»;

**пункт 5.20** после слов «от 16 февраля 2008 г.» дополнить словами «и отраслевым Положением»;

**пункт 5.20 приложения №9 пункта 2** после слов «жилищно-коммунального хозяйства» дополнить словами «в том числе совместителем»;

**пункт 5.20 приложения №9 пункт 5** дополнить пп. к) следующего содержания: «перерывы в работе не прерывают стаж работы, дающий право на надбавку за выслугу лет, но продолжительность этих перерывов в указанный стаж не включаются»;

**пункт 5.27 абз.1** после слов: «действующим законодательством» дополнить словом «основная».

#### **Раздел 7**

Льготы и социальная защита работников

Пункты 7.2; 7.3; 7.5; 7.6 и слова «до 16 лет» исключить.

**МИНИСТР ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

**Валериу МУНТЯНУ**

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПАТРОНАТНОЙ  
АССОЦИАЦИИ ПУБЛИЧНЫХ УСЛУГ**

**Михай Северован**

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА  
ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ  
„SINDINDCOMSERVICE”**

**Ана Селина**



Republica Moldova

MINISTERUL MEDIULUI

**MODIFICĂRI ȘI COMPLETĂRI** Nr. 1694  
din 04.12.2014

**în Convenția Colectivă (nivel de ramură)  
pentru anii 2010-2013, cu modificările și completările  
operate pînă în anul 2015, și prelungirea ei pe perioada  
pînă la 31 decembrie anul 2016**

Publicat : 04.12.2014 în Monitorul Oficial Nr. 358-363 art Nr : 1694

Înregistrate  
la Ministerul Muncii, Protecției Sociale  
și Familiei  
la 23 octombrie 2014, nr.4  
Viceministru Sergiu SAINCIUC

În corespundere cu art. 35, 39, 40 din Codul muncii al Republicii Moldova, în Convenția Colectivă (nivel de ramură) pe anii 2010-2013 (înregistrat cu nr.6 din 30 aprilie 2010), cu modificările și completările operate pînă în anul 2015, înregistrate la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (înregistrat cu nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59 din 15.03.2013), se operează modificări și completări în unele capitole ale acestuia.

**Capitolul 5. Retribuirea muncii**

**Pct.5.5, alin.1** prima propoziție se expune în următoarea redacție:

“ În calitate de cuantum de bază al retribuirii muncii a salariaților întreprinderilor ramurilor, care își desfășoară activitatea în sfera gospodăriei locativ-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 Hotărîrii Guvernului nr.299 din 23.04.2014 privind stabilirea de la 1 mai 2014 a cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real – 1650 lei/lună și 9,77 lei/oră, se consideră cuantum 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 – 1780 lei/lună și 10,53 lei/oră;

b) gospodăriei de apeduct și de canalizare (aprovizionare cu apă, canalizare și epurare a apei) – 1720,0 lei/lună și 10,18 lei/oră;

c) de construcții, de construcții și montaj, de drumuri, de construcții și reparații în sistemul gospodăriei locativ-comunale – 1720,0 lei/lună și 10, 18 lei/oră;

d) din transportul electric public urban - 1720,0 lei/lună și 10, 18 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 -1650,0 lei/lună și 9,77 lei/oră;

f) din transportul public urban și rutier -1650,0 lei/lună și 9,77 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) -1650,0 lei/lună și 9,77 lei/oră.

**Pct.5.5, alin. 1** propoziția a doua se exclude;

**Pct.5.7, alin. 2** se exclude.

**Pct.5.13.**

**Anexa nr.5** la Convenția Colectivă (nivel de ramură) pe anii 2010-2013, cu modificările și completările operate pînă în anul 2015, este necesar să fie recalculată cu luarea în considerare a noului quantum de bază al salariului minim, tarifat cu categoria I de calificare.

**Pct.5.14.**

**Anexa nr.6** la Convenția Colectivă (nivel de ramură) pe anii 2010-2013, cu modificările și completările operate pînă în anul 2015, este necesar să fie recalculată cu luarea în considerare a noului quantum de bază al salariului minim, tarifat cu categoria I de calificare.

**Pct.5.15.**

**În tabel vor fi operate modificări cu următorul cuprins:**

- **pentru conducătorii întreprinderilor diapazonul coeficienților de divizibilitate este stabilit de 6-8.**

**Pct.5.16. se expune în noua redacție:**

**„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 concrete 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 Regulamentul.”**

**Anexa nr. 7** se expune în noua redacție:

la Convenția Colectivă (nivel de ramură) pe anii 2010-2013, cu modificările și completările ulterioare pe perioada pînă la 31 decembrie 2016.

**Pct.5.20.** se completează cu alineatul doi în următoarea redacție:

„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 stimulative 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.

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

**Pct.5.26.** se expune în noua redacție:

„Respectînd 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 Hotărîrea

Guvernului nr.426 din 26.04.2004”.

**Pct.5.29.** după sintagma „concediu de studii” se completează cu sintagma: ”Retribuirea pentru timpul de studii la cursurile de pregătire profesională”.

#### **Capitolul 7. Înlesniri și protecția socială a salariaților**

**Pct.7.9.** se completează în următoarea redacție:

„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 învățământ, lucrătorilor care îmbină munca cu instruirea, 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 III art. 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 la 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 9. Responsabilitatea părților pentru executarea obligațiilor asumate și controlul realizării lor**

**Pct.9.8.** se expune în noua redacție:

„Modificările și completările intră în vigoare din ziua înregistrării lor la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova”.

**Capitolul 9** se completează cu pct.9.9 în următoarea redacție:

„Se va prelungi valabilitatea prezentei Convenții Colective (nivel de ramură) pe anii 2010-2013, cu modificările și completările ulterioare pe perioada pînă la 31 decembrie 2016, pînă la încheierea noii Convenții Colective.

*(Convenția Colectivă (nivel de ramură) pe anii 2010-2013, nr.6 din 30.04.2010) (modificări și completări în Convenția Colectivă (nivel de ramură) pe perioada pînă în anul 2015, nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59 din 15.03.2013).*

**MINISTRUL MEDIULUI**

**Valentina ȚAPIȘ**

**PREȘEDINTELE ASOCIAȚIEI PATRONALE  
A SERVICIILOR PUBLICE**

**Mihai SEVEROVAN**

**PREȘEDINTELE COMITETULUI REPUBLICAN  
AL SINDICATULUI „SINDINCOMSERVICE”**

**Ana SELINA**



Республика Молдова

**МИНИСТЕРСТВО ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ** Nr. 1694  
от 04.12.2014

**в Коллективное соглашение (отраслевой уровень)  
на 2010-2013 годы с внесенными изменениями  
и дополнениями до 2015 г. и продления его  
на период до 31 декабря 2016 года**

Опубликован : 04.12.2014 в Monitorul Oficial Nr. 358-363    статья № : 1694

Зарегистрировано  
в Министерстве труда социальной защиты и семьи  
№4 от 23 октября 2014 г.  
зам. министра С. Саинчук

В соответствии со статьями 35, 39, 40 Трудового кодекса Республики Молдова в Коллективное соглашение (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы (рег. №6 от 30 апреля 2010г.), с изменениями и дополнениями до 2015 года, зарегистрированными в Министерстве труда, социальной защиты и семьи (рег.№3 от 20.02.2013 г., Официальный монитор Республики Молдова №56-59 от 15.03.2013г.), вносятся изменения и дополнения в отдельные разделы.

**Раздел 5 Оплата труда**

**Пункт 5.5 абз.1** первое предложение изложить в следующей редакции:

«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 Постановления Правительства РМ №299 от 23.04.2014 об установлении с 1 мая 2014 г. гарантированного размера минимальной заработной платы в реальном секторе – 1650 леев/месяц и 9,77 лея/час, признается минимальный размер заработной платы за простую неквалифицированную работу, тарифицируемую I разрядом на предприятиях:

- а) по производству и распределению электро- и тепловой энергии, горячей воды – 1780 леев/месяц и 10,53 лея/час;
- б) водопроводно-канализационного хозяйства (водоснабжение, канализация и очистка) – 1720,0 лея/месяц и 10,18 лея/час;
- с) строительных, строительного-монтажных, дорожно- и ремонтно-строительных в системе ЖКХ – 1720,0 лея/месяц и 10,18 лея/час;

d) городского общественного электрического транспорта – 1720 леев/месяц и 10,18 лея/час;

e) металлургической промышленности (производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования ЖКХ), «Завод теплотехнического оборудования», г.Флорешть, – 1650,0 лея/месяц и 9,77 лея/час;

f) городского общественного и дорожного транспорта – 1650,0 лея/месяц и 9,77 лея/час;

g) жилищно-коммунального (обслуживание жилищного фонда, санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка, благоустройство территорий и другие услуги коммунального хозяйства) – 1650,0 лея/месяц и 9,77 лея/час.

**Пункт 5.5 абз.1** второе предложение – исключить.

**Пункт 5.7 абз.2** - исключить

**Пункт 5.13**

**Приложение №5** к коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013 гг., с изменениями и дополнениями до 2015 года, пересчитать с учетом нового базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемого квалификационным разрядом.

**Пункт 5.14**

**Приложение №6** к коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013 гг., с изменениями и дополнениями до 2015 года, пересчитать с учетом нового базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемого I квалификационным разрядом.

**Пункт 5.15**

**В таблицу внести изменения в следующей редакции:**

« - для руководителей предприятий диапазон коэффициентов кратности установлен: 6-8».

**Пункт 5.16** изложить в новой редакции:

**« 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.).**

**Конкретные размеры должностных окладов руководителей предприятий сферы жилищно-коммунального хозяйства и размеры премирования по основным показателям отрасли водопроводно-канализационного хозяйства устанавливаются в соответствии с Положением».**

**Приложение №7** изложить в новой редакции:

«к Коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013 гг., с изменениями и дополнениями на период до 31 декабря 2016 г.».

**Пункт 5.20** дополнить вторым абзацем в следующей редакции:

«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.

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

**Пункт 5.26** изложить в новой редакции:

«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.»

**Пункт 5.29** после слов «учебный отпуск» дополнить словами:

«Оплата за время прохождения курсов профессиональной подготовки».

#### **Раздел 7**

##### **Льготы и социальная защита работников**

**Пункт 7.9** дополнить в следующей редакции:

«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, 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 9**

##### **Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств и контроль за их реализацией**

**Пункт 9.8** изложить в следующей редакции:

«Изменения и дополнения вступают в силу со дня их регистрации в Министерстве труда, социальной защиты и семьи Республики Молдова».

**Раздел 9** дополнить пунктом 9.9 в следующей редакции:

«Продлить действие настоящего Коллективного соглашения (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы с внесенными в него изменениями и дополнениями на период до 31 декабря 2016 года, до заключения нового коллективного соглашения.

*(Коллективное соглашение (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы, №6 от 30.04.2010г.)  
(изменения и дополнения в коллективное соглашение (отраслевой уровень) на период до 2015 г., №3 от 20.02.2013 года, «Официальный монитор Республики Молдова», №56-59 от 15.03.2013 г.).*

**МИНИСТР ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

**Валентина ЦАПИШ**

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ  
ПАТРОНАТНОЙ АССОЦИАЦИИ  
ПУБЛИЧНЫХ УСЛУГ**

**Михай СЕВЕРОВАН**

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ РК ПРОФСОЮЗА**

**„SINDINDCOMSERVICE”**

**Анна СЕЛИНА**

**Ministerul Mediului al  
Republicii Moldova**

**Asociația Patronală a  
Serviciilor Publice din  
Republica Moldova**

**Comitetul Republican al  
Sindicatului  
Lucrătorilor din Sfera  
Deservirii Sociale și  
Producției de Mărfuri  
„Sindindcomservice”**

**CONVENȚIA COLECTIVĂ (nivel ramură)  
*pentru anii 2010-2013, cu modificările și  
completările operate pînă în anul 2015, și  
prelungirea ei pe perioada pînă la 31  
decembrie anul 2016***

***Înregistrată la  
Ministerul Muncii,  
Protecției Sociale și Familiei***

***nr. 6 din 30 aprilie a. 2010  
nr.3 din 20 februarie a.2013  
nr.4 din 23 decembrie a.2014***

**mun.Chișinău, 2015**

## 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: Comitetul Republican al Sindicatului „Sindindcomservice”, ce își desfășoară activitatea în temeiul Legii RM „Cu privire la sindicate”, nr.1129-XIV din 07.07.2000;
  - din numele organului central de specialitate care exercită administrarea publică în ramura respectivă:  
Ministerul Mediului (Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.847 din 18.12.2009 „Despre aprobarea Regulamentului privind organizarea și funcționarea Ministerului Mediului, structurii și efectivului-limită ale aparatului central al acestuia” în scopul colaborării în domeniul asigurării garanțiilor de drept la muncă și a protecției social-economice a intereselor membrilor sindicatului și întreprinderilor din gospodăria locativ-comunală, indiferent de forma lor organizatorico-juridică și tipul de proprietate.  
Noțiunea de întreprindere include perscana 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 2010-2013 (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 parteneriatului 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 și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor 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-membrii de sindicat din cadrul unităților gospodăriei locativ-comunale, aflate la deservirea sindicală în Comitetul Republican al Sindicatului „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 Convenției Colective. 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 Convenției Colective sunt obligatorii în calitate de minime la încheierea contractelor colective de muncă în unități indiferent de forma lor organizatorico-juridică și tipul de proprietate. Prezenta Convenției Colective 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, Comitetul Republican al Sindicatului „Sindindcomservice” și organelor centrale de ramură ale autorităților publice (Ministerul Mediului), 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 antiincendiară, 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 întîmplate 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 atât prin formule de instruire existente, cât 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 neîntemeiat al 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 numai pentru executarea unor lucrări temporare, care poartă un caracter variabil, de asemenea, cu conducătorii întreprinderilor, locțiitorii lor și contabilii-șefi ai întreprinderilor, prevăzuți în art.55 al Codului muncii al Republicii Moldova. 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.
- 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) 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 din cauza stării de sănătate, în conformitate cu certificatul medical; 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; absența fără motive întemeiate de la lucru mai mult de 4 ore consecutive în timpul zilei de muncă, poate avea loc doar cu acordul preliminar 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 salariatului 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 salariatului 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 CR al sindicatului din ramura respectivă, Asociației Patronale a Serviciilor Publice și organelor respective ale administrației publice pentru inițierea negocierilor privind respectarea drepturilor și intereselor salariaților.

Părțile au convenit să se considere concediere în masă în decurs de 90 zile calendaristice pentru agenții economici cu numărul total de salariați:

- de la 20 pînă la 50 persoane - 20,0%;
- de la 51 pînă la 100 persoane - 15%;
- de la 101 pînă la 1000 persoane - 10,0%;
- peste 1000 persoane - 5,0%.

- 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 termenului pensiei), a mamelor singure, femeilor cu copii sub vîrsta de 8 ani, a părinților ce educă copii-invalizi, 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.
- 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 săptămîină. Timpul de muncă se repartizează în limitele săptămîinii, 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 se stabilește săptămîina 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 săptămîină.  
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, luându-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 săptămânii 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.95 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 lucați, 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 rudelor apropiate	- 3 zile;
încorporarea membrilor familiilor în armată	- o zi;
femeilor care au copii în clasele primare (1-4 clase)	- cîte o zi la începutul și la finele anului de studii;
în legătură cu trecerea la alt loc de trai	- o zi.

- 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 60 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 Hotărârii Guvernului nr.299 din 23.04.2014 privind stabilirea de la 1 mai 2014 a cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real – 1650 lei/lună și 9,77 lei/oră, se consideră quantumul minim al salariului pentru munca simplă necalificată, tarifată cu categoria I de calificare la întreprinderile:
  - a) de producere și distribuție a energiei electrice și termice, a apei calde – 1780 lei/lună și 10,53 lei/oră;
  - b) gospodăriei de apeduct și de canalizare (aprovizionare cu apă, canalizare și epurare a apei) – 1720,0 lei/lună și 10,18 lei/oră;
  - c) de construcții, de construcții și montaj, de drumuri, de construcții și reparații în sistemul gospodăriei locativ-comunale – 1720,0 lei/lună și 10,18 lei/oră;
  - d) din transportul electric public urban – 1720,0 lei/lună și 10,18 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. Floiești – 1650,0 lei/lună și 9,77 lei/oră;
  - f) din transportul public și rutier – 1650,0 lei/lună și 9,77 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) – 1650,0 lei/lună și 9,77 lei/oră.

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

*[Pct. 5.5 alin. 1 modificat prin Convenția Colectivă nr.4 din 23.10.a.2014, Monitorul Oficial nr.358-363/1694 din 04.12.2014]*

- 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 a mărimii de bază stabilite a salarizării tarificate prin categoria I de calificare la întreprinderile ramurii corespunzătoare.

*[Pct. 5.6 modificat prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.a.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/325 din 15.03.2013]*

- 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.

*[Pct. 5.7, alin.2 se exclude prin Convenția Colectivă nr.4 din 23.10.2014, Monitorul Oficial nr.358-363/1694 din 4.12.2014].*

- 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, modificată prin Legea nr.242-XVI din 20 noiembrie 2008, 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 reprezentanților salariaților.

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, 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. coeficienții de complexitate pe tipuri de lucrări și ramuri, expuși în anexa nr.3, nota nr.2 la hotărâre, sunt recomandabili, ei având 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 Hotărârea „Moldova-Standard” nr.694-ST din 09.02.2000 și Hotărârea Guvernului RM „Cu privire la salarizarea organizațiilor

întreprinderilor de gestionare”, 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 riziduale, prelucrarea sanitară și alte servicii	1,1

Pentru organizațiile multiramurale din gospodăria locativ-comunală, la calcularea salariului tarifar minim lunar al categoriei I de calificare al subdiviziunii de producție, se aplică coeficientul ce corespunde activității de bază a subdiviziunii date.

5.12. Salariul tarifar minim calculat (pe oră, lună) al salariaților de categoria I de calificare servește drept bază pentru stabilirea în contractele colective și individuale de muncă a salariilor tarifare concrete ale rețelei de șase categorii și a salariilor tarifare.

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 2010-2013, cu modificările și completările operate pînă în anul 2015, 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**

*[Anexa nr.5 pct.5.13 modificat prin Convenția Colectivă nr.4 din 23.10.2014, Monitorul Oficial nr.358-363/1694 din 4.12.2014].*

*[Anexa nr.5, pct. 5.13 modificat prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.a.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/325 din 15.03.2013]*

- 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 2010-2013, cu modificările și completările operate pînă în anul 2015, 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**

*[Anexa nr.6, pct.5.14 modificat prin Convenția Colectivă nr.4 din 23.10.2014, Monitorul Oficial nr.358-363/1094 din 4.12.2014]*

*[Anexa nr.6, pct. 5.14 modificat prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.a.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/325 din 15.03.2013]*

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.

*[Pct.5.15 modificat prin Convenția Colectivă nr.4 din 23.10.2014, Monitorul Oficial nr. 358-363/1694 din 4.12.2014]*

*[Pct. 5.15 modificat prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr. 56-59/325 din 15.03.2013]*

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**

*[Pct. 5.16 modificat prin Convenția Colectivă nr.4 din 23.10.2014, Monitorul Oficial nr.358-363/1694 din 4.12.2014]*

*[Pct. 5.16 modificat prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/325 din 15.03.2013]*

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.

*[Pct. 5.17 modificat prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/325 din 15.03.2013]*

- 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**

*[Pct. 5.18 modificat prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/325 din 15.03.2013]*

- 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 retribuire 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.

*[Pct. 5.19 modificat prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/325 din 15.03.2013].*

- 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 stimulative 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.

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

*[Pct. 20 modificat prin Convenția Colectivă nr.4 din 23.10.2014, Monitorul Oficial nr.358-363/1694 din 4.12.2014]*

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**

*[Pct. 5.21 modificat prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/325 din 15.03.2013]*

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.

*[Pct. 5.23 modificat prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/825 din 15.03.2013].*

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.

*[Pct. 5.24 modificat prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/325 din 15.03.2013]*

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.

*[Pct. 5.25 modificat prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/325 din 15.03.2013].*

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 Hotărîrea Guvernului nr.426 din 26.04.2004.

*[Pct.5.26 modificat prin Convenția Colectivă nr.4 din 23.10.2014, Monitorul Oficial nr.358-363/1694 din 4.12.2014]*

*[Pct. 5.26 modificat prin Convenția Colectivă, nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr. 56-59/325 din 15.03.2013]*

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 durata 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 insolabilitate 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 insolabilitate”.

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 aparte ale acesteia, potrivit clauzelor Contractului de concesiune.

*[Pct. 5.28 modificat prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/325 din 15.03.2013]*

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 Hotărîrea Guvernului RM nr.426 din 26.04.2004 „Cu privire la calcularea salariului mediu”.

*[Pct. 5.29 modificat prin Convenția Colectivă nr.4 din 23.10.2014, Monitorul Oficial nr.358-363/1694 din 4.12.2014]*

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 Hotărîrea 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.

*[Pct. 5.33 se exclude prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/325 din 15.03.2013].*

## CAPITOLUL 6

### *Condițiile de muncă, protecția muncii și sănătății*

#### *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, căruia 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 componenta serviciului se introduce funcția de medic pentru igiena muncii și se creează laboratorul industrial sanitar.
- 6.4. În corespundere cu Hotărîrea 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 atât la aplicarea metodei de evaluare expresă, cât și în cazul măsurărilor instrumentale ale factorilor mediului de producție.

6.6. Organizează din contul mijloacelor angajatorului examene medicale prealabile, 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.

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 încălțămintei 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 CR al Sindicatului 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 succesorul 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.

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:
- a) în baza cererii scrise a salariatului la plecarea acestuia în concediul ordinar sau în orice timp al anului;
  - b) la concedierea salariatului din propria inițiativă după stabilirea pensiei pentru limită de vîrstă, ținîndu-se cont de vechimea de muncă și perioada de concediere după intrarea în vîrsta de pensie;
  - c) 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:
- a) legate de înmormîntarea salariaților decedați, rudelor apropiate, veteranilor întreprinderii.
  - b) 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;
  - c) pentru întreținerea copiilor-invalidi, 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 compensarea parțială la:
- a) majorarea 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 vîrstă sub 14 ani sau copii invalizi în vîrstă sub 16 ani (inclusiv aflați la tutela lor), zi de muncă incompletă sau săptămîină 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 în vîrstă pînă la 6 ani sau copii invalizi în vîrstă pînă la 16 ani, precum și a mamelor singure, văduvelor, văduvilor, ce educă copii pînă la 14 ani, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.
- 7.4. Femeile, aflate în concediul pentru îngrijirea copilului pînă la atingerea vîrstei de 6 ani, în baza cererii în scris sînt în drept în orice timp să întreprindă asemenea concediu și să lucreze în continuare la locul de muncă precedent. Totodată salariatul, 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 săptămîina de lucru incompletă cu menținerea salariului mediu lunar.
- 7.5. Salariaților, care au 2 și mai mulți copii pînă la 14 ani sau copil invalid în vîrstă pînă la 16 ani 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 invalid pînă la 16 ani 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, 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 la 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.

*[Pct.7.8 completat și modificat prin Convenția Colectivă nr.4 din 23.10.2014, pct. 7.9, Monitorul Oficial nr.358-363/1694 din 4.12.2014]*

## **CAPITOLUL 8.**

### ***Parteneriatul social. Raporturile părților***

- 8.1. Conducătorii unităților, indiferent de forma lor organizatorico-juridică și tipul de proprietate recunosc dreptul exclusiv al sindicatului “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 sindicatului, 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 săptămînii), 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 electivă 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 electivă, 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 și prezidiurilor CR al Sindicatului;
  - 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 Comitetului Republican al Sindicatului 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 Comitetului Republican al Sindicatului „Sindindcomservice” în condițiile și în modul stabilit de Convenția colectivă.

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. Mărimea concretă a salariului de funcție a conducătorului organului sindical se stabilește prin negocierea angajatorului și comitetului sindical, însă nu mai jos de salariul de funcție a locțiitorului conducătorului întreprinderii, ținîndu-se cont de coeficientul de divizibilitate, salariul tarifar al categoriei I de calificare, stabilit în contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și coeficientul de complexitate pe ramură.

8.11. 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.

8.12. 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”.

- 8.13. 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, însă cu cel puțin 15 zile pînă la adoptarea lor.
- 8.14. 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 și colaborare.
- 8.15. Asociația Patronală a Serviciilor Publice din Republica Moldova va asista membrii săi în capacitatea lor de patroni prin acordare de servicii și consultații, protecția drepturilor și reprezentarea intereselor lor în relațiile cu autoritățile publice, sindicatele, consumatorii, cu terțe persoane, la elaborarea și modificarea proiectelor de acte legislative și normative și în alte cazuri.

## 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 ziua înregistrării în 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.
- 9.8. Modificările și completările intră în vigoare din ziua înregistrării lor în Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei al Republicii Moldova.
- [Pct. 9.8 completat prin Convenția Colectivă nr.3 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/325 din 15.03.2013]
- 9.9. Se va prelungi valabilitatea prezentei Convenții Colective (nivel de ramură) pe anii 2010-2013, cu modificările și completările ulterioare pe perioada pînă la 31 decembrie 2016, pînă la încheierea noii Convenții Colective.

[Pct. 9.9 completat și modificat prin Convenția Colectivă nr.4 din 23.10.2014, Monitorul Oficial nr.358-363/1694 din 4.12.2014]  
[Pct. 9.9 completat și modificat prin Convenția Colectivă nr.3, pct.9.8 din 20.02.2013, Monitorul Oficial nr.56-59/325 din 15.03.2013]

## 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 Ministerului Mediului al Republicii Moldova

**Ministrul**

**G.ȘALARU**

din numele Asociației Patronale a  
Serviciilor Publice din RM

din numele C.R. al Sindicatului  
„Sindindcomservice”

**Președinte**

**Președinte**

**M. SEVEROVAN**

**A.SELINA**

**Ministerul Mediului  
al Republicii Moldova**

**Asociația Patronală  
a Serviciilor Publice  
din Republica Moldova**

**Comitetul Republican  
al Sindicatului Lucrătorilor  
din Sfera Deservirii Sociale  
și Producției de Mărfuri  
„SINDINDCOMSERVICE”**

## **CONVENȚIA COLECTIVĂ**

**(nivel de ramură)**

**pe anii 2010 – 2013**

**Coordonată**

\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*

**Înregistrată**

**la Ministerul Muncii,  
Protecției Sociale și Familiei**

la 30 aprilie 2010 nr. 6

**Ministru**

*[Signature]* **V. Buliga**

**mun. Chișinău, 2010**

**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.**

Indicii principali de premiere a conducătorilor unităților prestatoare de servicii alimentare cu apă și canalizare potrivit rezultatelor activității financiar-economice a unității.

**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 ai întreprinderilor, asociațiilor, organizațiilor ramurii gospodăriei locativ-comunale.

**Convenția Colectivă a fost semnată:**

din numele Ministerului Mediului al Republicii Moldova

**Ministrul**

din numele Asociației Patronale a  
Serviciilor Publice din RM



**M. SEVEROVAN**

**G.ȘALARU**

din numele C.R. al Sindicatului  
„Sindicatul de servicii”

**Președinte**



**A.SELINA**

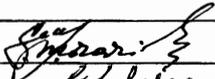
**Ministerul Mediului al  
Republicii Moldova**

**Asociația Patronală a  
Serviciilor Publice din  
Republica Moldova**

**Comitetul Republican al  
Sindicatului  
Lucrătorilor din Sfera  
Deservirii Sociale și  
Producției de Mărfuri  
„Sindindcomservice”**

**Modificări și completări în Convenția Colectivă  
(nivel de ramură)  
pentru anii 2010-2013**

**Coordonat**

  
\_\_\_\_\_

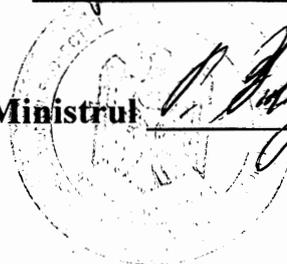
*Sprijin în obiective*

**Înregistrat**

**Ministerul Muncii, Protecției  
Sociale și Familiei**

din 20 februarie 2013 nr. 3

Ministrul  V. Buliga



**mun. Chișinău  
anul 2013**

Pct. 5.26 se expune în următoarea redacție:

„Pentru zilele de sărbătoare nelucrătoare (12 zile calendaristice în an) salariaților li se achită salariul mediu lunar, calculat pentru ziua calendaristică, reieșind din perioada de trei luni, care au precedat evenimentului, și include salariul de bază, care se stabilește în formă de salarii tarifare (pe oră, zi, ...) pentru muncitori și salarii de funcție lunare fixate pentru conducători, specialiști și funcționari în cadrul atât a sistemului tarifar, cât și cel netarifar al retribuirii muncii, sporurilor de retribuție și suplimentelor lunare, plății în sistem premial (în acord progresiv) și altor plăți stimulente”.

Pct. 5.28 se completează cu alineatul 2:

„În cazul transmiterii întreprinderii în concesiune și reducerii numărului sau statelor de personal al întreprinderii, salariaților li se achită pentru 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 aparte ale acesteia, potrivit clauzelor Contractului de concesiune”.

Pct. 5.33 se exclude.

Capitolul 9. Responsabilitatea părților pentru îndeplinirea obligațiilor asumate și controlul asupra mersului realizării lor – se completează cu pct.9.8 cu următorul conținut:

Pct. 9.8 „Se prelungește valabilitatea prezentei Convenții colective (nivel de ramură) pentru anii 2010-2013, cu modificările și completările operate în ea, pe perioada până în anul 2015, până la încheierea unei noi Convenții colective”.

Modificările și completările au fost semnate:

din partea Ministerului Mediului

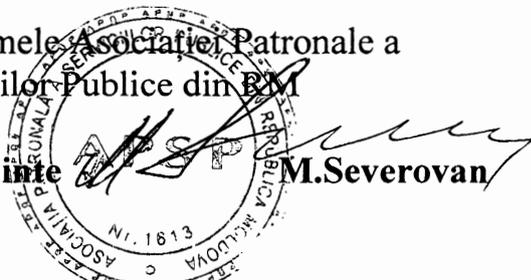
**Ministrul**



**G.Șalariu**

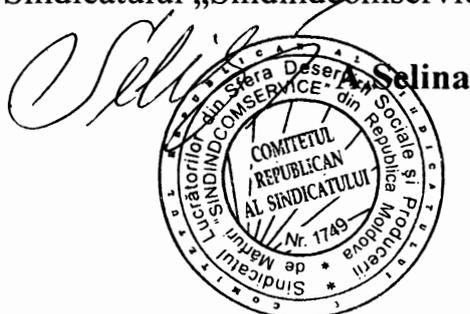
din numele Asociației Patronale a  
Serviciilor Publice din RM

**Președinte M. Severovan**



din numele CR al Sindicatului „Sindindcomservice”

**Președinte**



**Selina**



Ministerul Mediului al  
Republicii Moldova

Asociația Patronală a  
Serviciilor Publice din  
Republica Moldova

Comitetul Republican al  
Sindicatului  
Lucrătorilor din Sfera  
Deservirii Sociale și  
Producției de Mărfuri  
„Sindindcomservice”

**Modificări și completări  
la Convenția colectivă (nivel de ramură)  
pentru anii 2010-2013 (cu modificările ulterioare)**

*Coordonat*

\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
\_\_\_\_\_

*Înregistrat la  
Ministerul Muncii,  
Protecției Sociale și Familiei  
la 23 octombrie 2014 nr. 4  
Viceministru*  
*[Signature]* **Sergiu SAINCIUC**

**mun. Chișinău, 2014**

**Modificări și completări în Convenția Colectivă**

**(nivel de ramură)**

**pentru anii 2010-2013 cu modificările și**

**completările operate pînă în anul 2015**

**au fost semnate:**

din numele Ministrului

Mediului al Republicii Moldova

**Ministru**

  
  
**Valentin Țapiș**

din numele Asociației Patronale

a Serviciilor Publice din RM

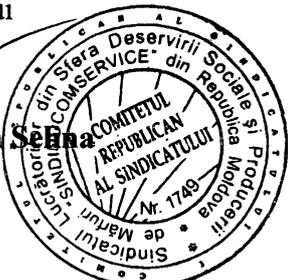
**Președinte**

  
  
**Mihai Severovan**

din numele Comitetului Republican al Sindicatului

„Sindindcomservice”

**Președinte**

  
  
**Ana Șerina**

**Anexa nr.1**  
la Convenția colectivă  
pentru anii 2010-2013  
(nivel de ramură)

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

**IV. Dispoziții generale**

1. Prezentul regulament stabilește modul de ducere a negocierilor colective între Asociația Patronală a Serviciilor Publice din RM și C.R. al Sindicatului 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.

**V. 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 salariații: reprezentanții Comitetului Republican al Sindicatului „Sindindcomservice”, cărora li s-a acordat dreptul la încheierea Convenției Colective prin hotărârea organului de conducere al sindicatului (plinară, prezidiul), 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 (Ministerul Mediului) 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.

**VI. 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 C.R. al Sindicatului.

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 dezbateră 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 divulgeze 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.

## **VII. 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 până 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 este încheiată în formă scrisă, este semnată de participanții la negocieri și în decurs de șapte zile calendaristice se prezintă în ministerul respectiv pentru înregistrarea și păstrarea lui.  
Convenția Colectivă intră în vigoare de la data înregistrării.
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).

#### **VIII. 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.

**MODUL**  
**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 prevederile Codului muncii al Republicii Moldova.

2. Părțile recunosc că conflictele colective de muncă apărute la nivel de unitate, pot fi soluționate în corespundere cu art. art. 357-370, Capitolul III. Soluționarea conflictelor de muncă, Codul muncii al Republicii Moldova.

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

3.1. Organul sindical sau, în lipsa acestuia, reprezentanții aleși ai salariaților vor prezenta în scris sesizarea cu precizarea revendicărilor salariaților, precum și a propunerilor de soluționare.

3.2. Conducerea unității este obligată să o primească și să o înregistreze.

3.3. Conducerea unității este obligată să răspundă în scris organului sindical sau, în lipsa acestuia, reprezentanților salariaților, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

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

3.5. Hotărîrea privind declanșarea grevei se ia de către sindicat, cu acordul a cel puțin jumătate din numărul membrilor.

3.6. 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 calendaristice de la data adoptării deciziei sau primirii informației respective, o cerere de soluționare a conflictului în instanța de judecată.

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

3.8. În situația în care, după declanșarea grevei, jumătate din membri de sindicat sau jumătate din salariații care au hotărît declanșarea grevei renunță la grevă, aceasta trebuie să înceteze.

3.9. Greva poate fi declanșată numai în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social al salariaților.

3.10. Greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.

3.11. Participarea salariaților la grevă este benevolă, angajatorul nu le poate interzice participarea la grevă..

3.12. 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.

3.13. Participarea la grevă sau organizarea ei cu respectarea prevederilor legislației în vigoare și Modulii în cauză nu constituie o încălcare a obligațiilor de muncă și nu poate avea consecințe negative pentru greviști și organizatorii ei.

3.14. În scopul satisfacerii revendicărilor sindicatelor, care au servit drept temelie pentru declanșarea grevei, Părțile continuă negocierile; în cazul ajungerii la un acord, greva încetează.

3.15. Greva este interzisă în cazurile prevăzute de legislația în vigoare.

3.16. 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  
pe anii 2010-2013 (nivel de ramură)  
cu modificări și completări

**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:

- c) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin. (2) al art.9 din Codul muncii;
- d) 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 quantumul 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.)

[Pct.12 completat prin Convenția colectivă nr.13 din 09.07.2012, în vigoare 20.07.2012]

**12<sup>1</sup>. De mărimea salariului stabilit depinde:**

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

[Pct.12<sup>1</sup> completat prin Convenția colectivă nr.13 din 09.07.2012, în vigoare 20.07.2012]

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 săptămânal 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) decât 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 consimțământul 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 având 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**  
la Convenția colectivă  
pe anii 2010-2013  
(nivel de ramură)

**LISTA**

***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 atinjerea 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. Șoferul de troleibuz – 7 zile.  
20. Magazinierul ocupat permanent de păstrarea mercurului și a echipamentului cu mercur – 7 zile.  
21. Nituitorul, ce efectuează căptușirea vagoanelor troleibuzelor cu aparate pneumatice – 7 zile.  
22. Taxatorul troleibuzului – traficul de pasageri – 4 zile.  
23. Malaxorist vopsea, ce deservește materialul rulant cu aplicarea vopselelor din nitrogliftal și pentaftal – 4 zile.  
24. Mașinist la spălarea și reparația salopetelor, ce efectuează spălarea manuală a salopetelor îmbâcsite cu mercur – 7 zile.  
25. Spălător – curățitor material rulant, ce efectuează permanent pe timp de noapte reparația și curățirea materialului rulant al troleibuzelor – 4 zile.  
26. Presator articole electrocarbuni, ce efectuează în permanență presarea la cald a prafului de cărbune – 4 zile.  
27. Sudor sudare termică ce confecționează termit – 7 zile.  
28. Lăcătuș-reparator ce efectuează reparația troleibuzelor numai pe timp de noapte – 4 zile.  
29. Electromontor rețele de contact ce lucrează permanent în timp de noapte – 4 zile.  
30. Electromontor protecție prin relee, ce efectuează reparația, reglarea și verificarea dispozitivelor de măsură termică și automaticii – 4 zile.

### **Curățarea sanitară a orașelor și orașelelor muncitorești.**

31. 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.  
32. Căruțașii care transportă murdării, gunoi în putrefacție și cadavre de animale – 4 zile.  
33. Hamalul și muncitorul auxiliar care încarcă și descarcă cadavre de animal și gunoi în putrefacție – 4 zile.  
34. Muncitorii care efectuează recepționarea, utilizarea și dezinfectarea gunoiului, murdăriilor și cadavrelor de animale (gunoiște-cîmpuri de asanare, întreprinderi de utilizare) – 4 zile.  
35. Muncitorii care efectuează colectarea, sortarea și ambalarea caselor, cîrpelor, hîrtilor și altor deșeuri direct din conductele de gunoi ale blocurilor locative – 4 zile.  
36. Muncitor la amenajare (lucrări manuale de înlăturare a murdăriilor), care efectuează curățarea haznalelor – 7 zile.  
37. Muncitorii care efectuează reparația și utilarea camioanelor de transportat gunoi, autovidanjelor și altor mașini de curățire și inventar – 4 zile.

38. Montator sisteme tehnico-sanitare interioare și utilaje ce efectuează lucrări în vecele publice – 4 zile.
39. Tractorist, mașinist la buldozer, mașinist la excavator, care lucrează la gunoiști și pe câmpurile de asanare și compostare – 4 zile.
40. Îngrijitor încaperi de servicii, ce efectuează curățirea veceurilor publice – 4 zile.

### **Amenajarea orașelor**

41. Amenajator spații verzi, ce mînuiește aparate de stropit, pulverizatoare, generatoare aerosol, autocamioane la lucrările cu substanțe chimice otrăvitoare – 7 zile.
42. Muncitor ce efectuează lucrări de amenajare (lucrări manuale de înlăturare a murdăriilor), prelucrarea și transportarea nămolului la stațiile de pompare – 4 zile.
43. Lăcătuș – reparator ce efectuează reparația aparatelor de stropit, pulverizatoarelor, generatoarelor aerosol, autocamioanelor la lucrările cu substanțe chimice otrăvitoare.
44. 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.
45. Asfaltbetonist – preparator ce efectuează curățirea cazanelor de topit bitum – 7 zile.
46. Vălțuitor amestec de cauciuc, ce efectuează vâlțuirea cauciucului la reparația anvelopelor și confecționarea articolelor tehnice din cauciuc – 4 zile.
47. Conducător auto, ce efectuează cu autobuzul curse stabilite, inclusiv curse de comandă – 7 zile.
48. Conducător auto la automobilul de asistență medicală și sanitară – 4 zile.
49. 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.
50. Conducător auto la taxi în orașele de subordonare republicană, regională și pe traseele interurbane.
51. Vulcanizator, ce lucrează permanent la presele de vulcanizare la cald la reparația autovehiculelor și articolelor din cauciuc – 4 zile.
52. Operator la stații de alimentare, ocupat permanent de alimentarea autovehiculelor, magaziner, ocupat permanent la lucrări cu combustibil și lubrifianti.
53. 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.
54. Mașinist la instalații mobile de topit și muncitor auxiliar, ce efectuează manual tăierea, aducerea (cărarea) și încărcarea bitumului în cazanele de fiert – 4 zile.
55. Mașinist distribuitor de ciment gravitațional remarcat (la îndeplinirea lucrărilor rutiere) – 4 zile.
56. Mașinist la mașini de spălat ce efectuează spălarea detaliilor de automobil, ansamblurilor, îmbîcsite cu benzină de etil – 4 zile.
57. Lipitor și cositorar metodă caldă ce efectuează lipirea cu plumb și cu aliajele acestuia – 7 zile.
58. 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.
59. 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.
60. 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.

### **Băi**

61. Băiaș - 4 zile
62. Dezinfecționist ce efectuează lucrări de dezinfectare și dezinsectare a băilor și a trecerilor sanitare – 4 zile.
63. Îngrijitor de încăperi de serviciu, ocupat de curățirea de săpun a încăperilor- 4 zile.

### **Deservirea funeraliilor**

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

### **Lucrări de construcții – montaj și de reparații și construcții.**

65. Asfaltobetonist – preparator, ce efectuează prepararea asfaltului și betonului:
- a) lucrări în încăperi închise – 7 zile;
  - b) lucrări în exterior – 4 zile.
66. Asfaltobetonist, ce efectuează turnarea îmbrăcămintei asfaltice și transportarea masei asfaltice – 4 zile.
67. 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
68. 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.
69. Stingător var, ocupat permanent de stingerea varului în încăperi închise – 7 zile.
70. Izolator – pelicular – 4 zile.
71. 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.
72. 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.
73. Mașinist la autocompresoare, 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.
74. 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
75. Mașinist la macarale (macaragi), 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.
76. 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.
77. Mașinist la instalații perforare și forare orizontală a terenului, care efectuează lucrări în condiții de subterană – 4 zile.
78. Mașinist la excavatoare, care lucrează la excavatorul:
- cu motor cu ardere internă – 7 zile
  - cu motor electric – 4 zile.
79. 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.
80. Placator – lustruitor, 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.
81. 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.
82. Muncitori care efectuează lucrări cu pistol de montaj – construcție în încăperi – 4 zile.
83. Muncitorii care lucrează permanent cu instrumente pneumatice, electrice și de percuție – 4 zile.
84. Artificier - 4 zile.
85. Dozator componente ale amestecurilor de beton.
86. Mașinist la mașini de curățat țevi, mașinist la mașina de izolare a conductelor de gaze și petrol – 4 zile.
87. 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.
88. Mașinist la mașini de așezat țevi – 4 zile.
89. Sablator, care efectuează:
- lucrări în încăperi sau capacități prin metoda uscată – 7 zile;
  - lucrări în locuri deschise – 7 zile.
90. Sobar și pietrar, care efectuează căptușirea și reparația focarelor, cuptoarelor industriale și cazanelor la sectoarele de lucrări la cald – 7 zile.
91. Căptușitor (autiacidist) - 4 zile.
92. Mașinist la screper – 4 zile.

### **Prelucrarea metalelor Producția de turnătorie**

- 94.
95. Dezbătător de forme:
- la dezbaterea automată când pupitrul de comandă este înlăturat sau izolat de grătar – 4 zile;
  - la celelalte lucrări – 7 zile.
96. Hidrosablator, hidrocurățitor utilaje – 4 zile.
97. Fierbător forme – 7 zile.
98. Încărcător cuvă de cuptor și cubilou:

- a) manual – 7 zile;
  - b) prin metodă mecanizată – 4 zile.
99. Încărcător metal – 7 zile.
100. Agricultor – 4 zile
101. Confectioner carcase, care efectuează confectionarea și reparația carcaselor metalice – 4 zile.
- 102.
103. Turnător la mașinile de turnat sub presiune – 7 zile.
104. Marcator, care efectuează marcarea pieselor turnate la sectoarele de dezbatere și de tăiere – 4 zile.
105. 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
106. Modelor modele din lemn, modelor modele din metal, care efectuează permanent reparația modelelor și șabloanelor la sectoarele de modelat și de turnare – 4 zile.
107. Reglor mașini de format și de miezuit – 4 zile.
108. Reglor mașini de turnat – 7 zile.
109. Debavurator – 7 zile.
110. Topitor metale și aliaje – 7 zile.
111. Muncitorii ocupați la sectoarele de pregătire a terenului ale secțiilor de turnătorie – 4 zile.
112. Muncitorii încadrați direct în secțiile (sectoarele) de turnătorie și de dezbatere a pieselor turnate (cu excepția muncitorilor enumerați) – 4 zile.
113. Distribuitor sarcini, ocupat permanent la sectoarele de topire, turnare, formare, de tijă și tăiere ale secțiilor de turnătorie – 4 zile.
114. 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.
115. Lăcătuș-reparator, ce efectuează reglarea și reparația cochilelor la cald – 7 zile.
116. Miezuitoare la formare mecanică;  
Miezuitoare la formare manuală – 4 zile.
117. Fixator la sectoarele de tăiere a secțiilor de turnătorie – 4 zile.
118. Uscător tije, forme, materialelor de formare – 4 zile.
119. Termist la recoacerea pieselor turnate.
120. Îngrijitor încăperi de producție la sectoarele de lucrări la cald – 4 zile.
121. Formator formare mecanică – 4 zile;  
Formator formare manuală – 4 zile.
122. Curățitor metal, piese turnate, articole și detalii, care efectuează curățarea la tamburul de curățare a suprafeței pieselor – 4 zile.
123. Pregătitor , care efectuează lucrări în încăperi închise la sectoarele de lucrări la cald – 4 zile.

### **Conducători și specialiști**

124. Maistru și inginer de tură la sectoarele de topire, turnare și tăiere – 7 zile.

125. Maistru și inginer de tură în secția de turnătorie și la alte sectoare (exceptând secțiile de modelie – 4 zile.

**Lucrări forjare – presare  
Muncitori**

126. Forjor la ciocan și presă – 7 zile.  
127. Forjor – ștanțator – 7 zile.  
128. Fierar la forjarea manuală.  
129. Electromontor la repararea utilajului electric la sectoarele de lucrări la cald – 7 zile.

**Conducători și specialiști**

130. Maistru și maistru de tură a secției forjare la sectoarele de lucrări la cald – 4 zile.  
131. 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  
132. Termist la instalații cu CȚI – 4 zile;  
Termist la cuptoare – 4 zile.  
133. Îngrijitor încăperi de producție la sectoarele de lucrări la cald – 4 zile.

Secțiile de acoperire a metalelor și de emailare

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

**Conducători și specialiști**

137. 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**

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

## **Producția articolelor din beton armat, beton și construcții**

142. Dozator componente ale amestecurilor de beton – 4 zile.
143. Mașinist la macarale (macaragiu), care lucrează la podul rulant în încăpere – 4 zile.
144. Mașinist la agregate de format, care lucrează la combină de betoane, la mașina de format și la centrifugă – 4 zile.
145. Mașinist utilaje la liniile transportoarelor și la liniile cu fluă, care dirijează funcționarea mecanismelor distribuitorului de beton – 4 zile.
146. Motorist la instalații de amestecat beton, care efectuează lucrări în încăperi închise – 4 zile.
147. Operator la panoul de comandă a producției de beton armat, care lucrează la depozitele de ciment – 7 zile.
148. Operator la instalații de tratare termică a betonului, care efectuează lucrări în autoclave și camere – 4 zile.
149. Lăcătuș-reparator, care lucrează la utilajele tehnologice ale camerelor pentru aburire, grupurilor de malaxoare și la utilajul de descărcare și transportare a lianților.
150. 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.
151. 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.
152. Sudor rețele și carcase din armatură – 4 zile.
153. Electromontor la deservirea utilajului electric, electromontor la reparația utilajului electric, care deservește utilajul electric al camerelor pentru aburire, grupurilor de malaxoare și utilajul de descărcare și transportare a lianților – 7 zile.

## **Lucrări de sudare**

154. Făietor cu gaz, care efectuează lucrări:
  - a) în recipienți închiși (cazane, rezervoare, secțiuni, spații tehnice) – 7 zile
  - b) în încăperi – 7 zile
  - c) în spații exterioare – 4 zile
155. Sudor cu gaze, care efectuează lucrări:
  - a) în încăperi – 7 zile
  - b) în spații exterioare – 4 zile
156. Electrodist – 4 zile
157. Electrosudor la sudare manuală, care efectuează lucrări:
  - a) în recipienți închiși (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**

158. Acumulatorist, care efectuează reparația și încărcarea acumulatorilor:
  - a) acide (de plumb) - 7 zile
  - b) alcaline - 4 zile

159. Scafandrier, cu experiența scafandrierului cu echipament simplu al serviciului salvare – 4 zile.
160. Hamal, care efectuează lucrări:
- de încărcare a cadavrelor de animale – 7 zile;
  - de încărcare în vraf a smoalei – 7 zile;
  - de încărcare – descărcare a încărcăturilor în praf și altor încărcături: aglomerat, ipsos, zgură, cenușă, var nestins, clorură de var, cocs, cocsic, 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, cvîlți, lînă 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.
161. Încărcător extincatoare, care efectuează spălarea, reparația și încărcarea extincatoarelor cu rometan și acid carbonic și aplică la spălare diclorotan – 4 zile.
162. 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:
- lucrări manuale – 7 zile;
  - lucrări mecanizate – 4 zile.
163. Samotar, care efectuează lucrări la cald la reparația focarelor cuptoarelor industriale și a cazanelor – 7 zile.
164. Curățitor cazane – 7 zile.
165. Zugrav, care efectuează lucrări de vopsire a construcțiilor de metal în secții la cald – 4 zile.
166. Dactilografă, care lucrează la mașina de scris – 4 zile.
167. Mașinist la autocompresor, care efectuează:
- la mașinile montate pe șasiul automobilului cu capacitatea de încărcare de peste 3 tone – 7 zile.
  - la mașinile montate pe șasiul automobilului cu capacitatea de încărcare de până la 3 tone – 3 zile.
168. Mașinist (fochist) la centrala termică, care deservește cazanele cu abur și cazanele de apă caldă, ce funcționează cu combustibil solid mineral și turbă:
- la încărcarea manuală – 7 zile;
  - la încărcarea mecanizată – 4 zile.
169. Mașinist (fochist) la centrala termică, care deservește cazanele de abur și de apă caldă, ce funcționează cu combustibil lichid și cu gaze – 4 zile.
170. Muncitorii, care efectuează deservirea, curățarea și reparația rețelei de canalizare industriale și dispozitivului de captare – 7 zile.
171. Sticlografist (rotatorist) – 4 zile.
172. 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.
173. Îngrijitor încăperi de serviciu, care efectuează curățenie în veceurile (publice) din exterior și în grupurile sanitare – 4 zile.
174. Curățitor metale, piese turnate, articole și detalii, care efectuează lucrări:
- 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.
- 175. Aparatist la epurarea apelor uzate, care efectuează neutralizarea apelor industriale – 7 zile.
- 176. 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.
- 177. Stingător de var, care efectuează stingerea varului în încăperi închise – 4 zile.
- 178. Hidrosablator, hidrocurățitor gravor, care efectuează lucrări de gravare:
  - a) pe detaliile și articolele din metal – 7 zile.
  - b) pe datațiile și articolele din aliaje ce conțin plumb – 7 zile.
- 179. Dezinfecționist – 4 zile.
- 180. Fochist, care face focul în sobe cu lemne – 4 zile.
- 181. Cazangiu (arzător), care efectuează reparația cazanelor la cald – 7 zile.
- 182. Curățitor cazane – 7 zile.
- 183. 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.
- 184. 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.
- 185. 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.
- 186. Reglor mașini de rectificat, care reglează mașinile de degroșare, de ascuțit și de retificat, care se efectuează lucrări prin metoda uscată – 4 zile.
- 187. 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.
- 188. Bucătarul, care lucrează permanent la mașina de gătit – 4 zile.
- 189. Muncitor la amenajare (la lucrările manuale de înlăturare a murdăriilor) – 7 zile.
- 190. 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.
- 191. 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.
- 192. Muncitorii, care repară transportul utilizat la colectarea, transportarea gunoiului și murdăriilor – 4 zile.
- 193. Muncitorii, care lucrează permanent la mașinile de calcul, precum și operatorul la mașinile de calcul, angajat la un centru de calcul – 4 zile.
- 194. Lăcătuș, la aparatura de alimentare cu combustibil, care efectuează reparația aparaturii de alimentare cu combustibil direct la DGESSL – 7 zile.
- 195. 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.
196. Depanator auto, care efectuează reparația autovidanjelor, mașinilor de salubritate, mașinilor de transportare a gunoierului 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 hotărârea 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, rezultând din durata concediului, prevăzută de “Lista unităților de producție, secțiilor, profesiilor și funcțiilor” în condiții de muncă nocive, activitatea în cadrul cărora 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 2010-2013**  
**cu modificări și completări**  
**pentru perioada pînă la 31 decembrie a.2016**

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 autogestiuune, 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.	Cuantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	1780	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	1780	2243	2830	3222	3685	4200
	- pe oră	lei	10,53	13,27	16,74	19,06	21,80	24,85

**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.	Cuantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	1720	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	1720	2167	2735	3113	3560	4059
	- pe oră	lei	10,18	12,82	16,18	18,42	21,07	24,02

**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.	Cuantumul minim al salariului pe ramură tarifat prin categoria I de calificare	lei	1720	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	1720	2167	2735	3113	3560	4059
	- pe oră	lei	10,18	12,82	16,18	18,42	21,07	24,02

**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	Categorie 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	1720	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	1720	2167	2735	3113	3560	4059
	- pe oră	lei	10,18	12,82	16,18	18,42	21,07	24,02

**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	Categorie 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	1650	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	1650	2079	2624	2987	3416	3894
	- pe oră	lei	9,77	12,31	15,53	17,68	20,22	23,05

**f) transportul public și rutier**

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categorie 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	1650	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	1650	2079	2624	2987	3416	3894
	- pe oră	lei	9,77	12,31	15,53	17,68	20,22	23,05

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

Nr. d/o		Unit. de măsură	Categorie 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	1650	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	1650	2079	2624	2987	3416	3894
	- pe oră	lei	9,77	12,31	15,53	17,68	20,22	23,05

**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 șoferilor li se stabilesc în modul indicat în anexa nr.5 a Hotărârii 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 2010-2013  
cu completări și modificări pentru perioada până la 31 decembrie a.2016

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)							
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Funcționari administrați- vi (personalul de serviciu)	1780	2812- 3560	1720	2718- 3440	1720	2718- 3440	1720	2718- 3440	1650	2607- 3300	1650	2607- 3300	1650	2607- 3300

2	Specialiști cu studii medii speciale de categoria I	2,35-3,00	1780	4183-5340	1720	4042-5160	1720	4042-5160	1720	1650	3878 - 4950	1650	3878 - 4950	1650	3878 - 4950
	categoria II	2,15 - 2,70	1780	3827-4806	1720	3698 - 4644	1720	3698 - 4644	1720	1650	3548 - 4455	1650	3548 - 4455	1650	3548 - 4455
	fără categorie	1,95 - 2,40	1780	3471-4272	1720	3354 - 4128	1720	3354 - 4128	1720	1650	3218 - 3960	1650	3218 - 3960	1650	3218 - 3960
3	Specialiști cu studii superioare universitare: coordonatori	3,50-4,50	1780	6230 - 8010	1720	6020 - 7740	1720	6020 - 7740	1720	1650	5775 - 7425	1650	5775 - 7425	1650	5775 - 7425
	categoria I	3,10 - 4,00	1780	5518 - 7120	1720	5332 - 6880	1720	5332 - 6880	1720	1650	5115 - 6600	1650	5115 - 6600	1650	5115 - 6600
	categoria II	2,75 - 3,50	1780	4895 - 6230	1720	4730 - 6020	1720	4730 - 6020	1720	1650	4538 - 5775	1650	4538 - 5775	1650	4538 - 5775
182	categoria III	2,55 - 3,20	1780	4539 - 5696	1720	4386 - 5504	1720	4386 - 5504	1720	1650	4208 - 5280	1650	4208 - 5280	1650	4208 - 5280
	fără categorie	2,40 - 3,00	1780	4272 - 5340	1720	4128 - 5160	1720	4128 - 5160	1720	1650	3960 - 4950	1650	3960 - 4950	1650	3960 - 4950
4	Conducători (manageri, șefi) de subdiviziuni interioare (sectoare, birouri, secții, etc.), specialiști principali	4,00 - 6,00	1780	7120 - 10680	1720	6880 - 10320	1720	6880 - 10320	1650	1650	6600 - 9900	1650	6600 - 9900	1650	6600 - 9900

5	Specialiști șefi (care au în subdiviziune personal) directori de subdiviziuni și filiale, adjuncți ai conducătorilor de unitate	5,00 - 7,00	1780	8900-12460	1720	8600-12040	1720	8600-12040	1720	8600-12040	1650	8250-11550	1650	8250-11550	1650	8250-11550
6	Conducători de unitate	6,00 - 8,00	1780	10680-14240	1720	10320-13760	1720	10320-13760	1720	10320-13760	1650	9900-13200	1650	9900-13200	1650	9900-13200

#### Adnotarea nr.1.

1. Mărirea 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 până 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 Hotărârea 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 2010-2013**  
**cu completări și modificări pentru perioada pînă la 31 decembrie a.2016**

**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>pînă la 30</i>	<i>de la 31 pînă la 50</i>	<i>de la 51 pînă la 100</i>	<i>de la 101 pînă la 200</i>	<i>de la 201 pînă la 500</i>	<i>de la 501 și mai mult</i>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
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 pînă la 1000 lei -1,1; de la 1001 lei pînă la 1500 lei -1,2; de la 1501 lei pînă 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. Premiera 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.

**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](http://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 curenților artificiali 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 minimului 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 sate-ul respectiv: [www.statistica.md](http://www.statistica.md) și în alte mijloace de informare în masă republicane.

### **Exemplul 1**

10. Venitul mediu lunar al unei persoane pe țară în trimestrul II al anului 2009 a constituit 1179,6 lei;
11. Mărimea medie a minimumului de existență a unei persoane pe țară în trimestrul II al anului 2009 a constituit – 1238,4 lei.

Raportul venitului mediu lunar față de minimul de existență pentru trimestrul II al anului, constituie:

$\frac{1179,6 \text{ lei}}{1238,4 \text{ lei}} - 95,3\%$

Mărimea de bază a salarizării, stabilite în ramură drept salariu minim tarifar conform categoriei I de calificare, depinde de minimumul de existență a unei persoane de vîrstă aptă de muncă pe țară (în trimestrul II al anului 2009 – 1310,6 lei) și constituie:

$1310,6 \text{ lei} \times 95,3\% = 1249 \text{ lei}$ .

În asemenea mod, mărimea minimă a salariului tarifar după categoria I de calificare la întreprinderile din ramurile gospodăriei locativ-comunale de la 1 iulie 2009, trebuie să constituie 1250 lei (cu luarea în considerare a rotunjirii pînă la semnul zecimal).

Cu începere de la 1 aprilie 2010, mărimea de bază a salariului salariaților întreprinderilor din gospodăria locativ-comunală nu poate fi mai redusă de minimumul de existență a unei persoane de vîrstă aptă de muncă, stabilit pe țară în anul 2009.

- 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.

### **Exemplul 2.**

Salariul mediu ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare este stabilit la întreprindere în mărime de 1300 lei pe lună.

Creșterea volumului de producție (lucrări, servicii prestate) în anul 2009 în prețuri comparabile față de perioada respectivă a anului 2008 a constituit 8,0%.

În acest caz întreprinderea are dreptul să sporească de la data de 01.01.2010 mărimea de bază a salariului minim în limitele de 3,0%.

Noua mărime a salariului minim, ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare, constituie:

$1300 \text{ lei} \times 1,08 = 1404 \text{ lei} (1400 \text{ lei})$ .

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 când indicele volumului de producție (lucrări, servicii) în prețuri comparabile depășește indicele prețurilor de consum, calculat prin totalul crescând 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.

Exemplul 3.

Mărimea de bază a salariului minim, ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare este stabilită la întreprindere în mărime de 1300 lei. Creșterea volumului de producție (lucrări, servicii prestate) pe anul 2009 în prețuri comparabile în raport cu perioada similară a anului 2008 a constituit 8,0%. În același timp, creșterea indicelui prețurilor de consum în decembrie 2009 față de decembrie 2008 a constituit 10,0%.

Mărimea medie a acestor indici constituie  $(8,0\% + 10\%) : 2 = 9,0\%$

Respectiv, mărimea minimă a salariului ce corespunde salariului tarifar al categoriei I de calificare, va constitui

$1300 \text{ lei} \times 1,09 = 1419 \text{ lei}$

**Anexa nr. 9**  
la Convenția colectivă  
pentru anii 2010-2013  
(nivel de ramură)

**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 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.

### **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 proces-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.

## 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 desfundare a nămolului, etuvelelor 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 vniplast.
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 îmbrăcăminții asfaltice și betonate cu ajutorul compresorului hidrociocanului; tăierea îmbrăcăminții 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 fântănilor 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 distribuție 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 (sectoarele) 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 rele 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 miercur.

### 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 uscare 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 secțiunile cu cazane; îndoirea țevelor la mașinile cu greutatea semifabricatului de peste 50 kg.
12. Îndoirea foilor din oțel, aliagelor 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 secțiunile 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 secțiunile 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 secțiunile 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 flacăra 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 vitrificat 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, electrocărbonilor și electroperiiilor.
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 secțiile turnătorie, termice, forjă-presare, precum și în secțiile laminare concasare-măcinare, de producere a acumulatorilor 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 secțiile 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 secțiile de turnătorie.
49. Fixarea și coordonarea încărcăturilor la sectoarele lucrărilor la cald în secțiile de turnătorie, forfare-presare, termice, precum și în secțiile galvanice, de decapare, despicare, termoficare-sudare, concasare-măcinare, 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. Curățirea 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 carburului 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, gunoiului 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 acumulatorilor 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 cherestei 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, rășiuni, polifostat de amoniu, azbest și alte substanțe chimice nocive.
9. Aplicarea straturilor de protecție anticorrosivă 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 ignifuge, precum și prepararea lor.
16. Deservirea instalațiilor de compresoare (compresoarelor) de amoniac, clor, ocetilenă.
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 îmbrăcămintei rutiere cu ajutorul răngilor și tîmăcoapelor, 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 dezolvanți 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 benzii aciculare.
37. Lucrări la mecanismele utilizate cu încălzitoare și dispozitive de frezat pentru reparația îmbrăcămintei 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 postolul 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 panoului 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  
pentru anii 2010-2013  
(nivel de ramură)

**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), luându-se în considerare coeficienții sporii și se menționează în contractul colectiv de muncă.

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 președintele 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 neînteruptă de muncă și alte plăți de stimulare și compensare, stabilite în contractele colective de muncă la nivelul unităților.

**КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**(отраслевой уровень)**  
*на 2010-2013 годы с внесенными*  
*изменениями и дополнениями до 2015г.*  
*и продления его на период до 31*  
*декабря 2016 года*

*Зарегистрировано в*  
*Министерстве Труда,*  
*Социальной Защиты и Семьи*

*№ 6 от 30 апреля 2010г.*  
*№ 3 от 20 февраля 2013г.*  
*№ 4 от 23 декабря 2014г.*

**мун. Кишинэу**  
**2015 год**

## 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: Республиканским Комитетом профсоюза „Sindindcomservice”, действующий на основании Закона РМ «О профессиональных союзах», №1129-XIV от 7 июля 2000г.
- от центральных органов, которые осуществляют административное управление в соответствующей отрасли):

Министерство окружающей среды (Постановление Правительства «Об утверждении Положения об организации и функционировании Министерства окружающей среды структуры и предельной штатной численности его центрального аппарата» №847 от 18 декабря 2009 года;

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, и включенное в Перечень предприятий, осуществляющих деятельность в жилищно-коммунальном хозяйстве Республики Молдова, прилагаемый к настоящему коллективному соглашению.

1.2. Коллективное соглашение на 2010-2013 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 партнерства 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 предпри-

ятий, учреждений, организаций жилищно-коммунального хозяйства, обеспечения работников достойного труда.

1.5. Действие настоящего коллективного соглашения распространяется на работников и работодателей, уполномочивших своих представителей на участие в коллективных переговорах, разработку и заключения коллективного соглашения от их имени, на соответствующие органы публичной власти в пределах взятых ими обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившиеся 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 всех работников, членов профсоюза предприятий, учреждений, организаций жилищно-коммунального хозяйства, находящихся на профобслуживании в Республиканском Комитете профсоюза «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, Республиканского Комитета профсоюза «Синдинкомсервиче» и центральных отраслевых органов публичной власти (Министерство окружающей среды), 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 трудового 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 с согласия профсоюза;
- 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 законодательством, коллективным и индивидуальным трудовым договором и уставом предприятия, учреждения, организации и правилами внутреннего трудового 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 III**

#### **Трудовой договор, обеспечение занятости.**

3.1. Индивидуальный трудовой договор заключается в письменной форме между работником и работодателем. Необоснованный 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 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.
- 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) 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 по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению; 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; отсутствие на работе без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня, допускается только с предварительного 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 продолжаются, 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 РК профсоюза, Патронатной ассоциации публичных услуг и соответствующих органов публичной власти для ведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов работников.
- Стороны договорились считать массовым увольнением в течении 90 календарных дней для экономических агентов с общим числом работающих:
- |                        |         |
|------------------------|---------|
| от 20 до 50 человек    | - 20,0% |
| от 51 до 100 человек   | - 15,0% |
| от 101 до 1000 человек | - 10,0% |
| свыше 1000 человек     | - 5,0%  |
- 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.

- 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 устанавливается 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 до-

говором с учетом ограничений установленных для отдельных профессий коллективным соглашением на национальном и отраслевом уровнях, действующим законодательством, а также международными актами одной из сторон которой 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 трудового распорядка предприятия или/и коллективным трудовым договором, 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 ежегодно 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, продолжительность 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 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 близких родственников	- 3 дня;
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.

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 60-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 праздни-

ком 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 ведении 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), а в случае его отсутствия, иными представителями, избранными трудовым коллективом предприятия, 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 Постановления Правительства РМ №299 от 23.04.2014 об установлении с 1 мая 2014 г. гарантированного размера минимальной заработной платы в реальном секторе – 1650 леев/месяц и 9,77 лея/час, признается минимальный размер заработной платы за простую неквалифицированную работу, тарифицируемую I разрядом на предприятиях:
  - а) по производству и распределению электро- и тепловой энергии, горячей воды – 1780 леев/месяц и 10,53 лея/час;

b) водопроводно-канализационного хозяйства (водоснабжение, канализация и очистка) – 1720,0 лея/месяц и 10,18 лея/час;

с) строительных, строительного-монтажных, дорожно- и ремонтно-строительных в системе ЖКХ – 1720,0 лея/месяц и 10,18 лея/час;

d) городского общественного электрического транспорта – 1720 лея/месяц и 10,18 лея/час;

e) металлургической промышленности (производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования ЖКХ), «Завод теплотехнического оборудования», г.Флорешть, – 1650,0 лея/месяц и 9,77 лея/час;

f) городского общественного и дорожного транспорта – 1650,0 лея/месяц и 9,77 лея/час;

g) жилищно-коммунального (обслуживание жилищного фонда, санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка, благоустройство территорий и другие услуги коммунального хозяйства) – 1650,0 лея/месяц и 9,77 лея/час.

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

*[Пкт. 5.5 изменен через Коллективное Соглашение №4 от 23.10.2014г., Официальный Монитор №358-363/1694 от 4.12.2014г.]*

*[Пкт 5.5 изменен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г., Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013г.]*

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.

*[Пкт. 5.6 изменен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г., Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

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.

*[Пкт. 5.7 изменен через Коллективное Соглашение №4 от 23.10.2014г., Официальный Монитор №358-363/1694 от 4.12.2014г.]*

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, изменение через Закон №242-XVI от 20 ноября 2008г. с 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 представителями работников.

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 изложен в приложении №3, примечание №2 данного постановления является рекомендательным и имеют 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 пункт2 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
--	-----

Для многоотраслевых организаций жилищно-коммунального хозяйства при расчете минимальной месячной тарифной ставке рабочего 1-го разряда производственного подразделения применяется коэффициент, соответствующий основной деятельности данного подразделения.

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 шестизначной 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 2010-2013 г.г., с изменениями и дополнениями до 2015 года, пересчитать с учетом нового базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемого 1 квалификационным разрядом.

**Приложение №5.**

*[Пкт. 5.13, приложение №5 изменено через Коллективное Соглашение №4 от 23.10.2014г., Официальный Монитор №358-363/1694 от 4.12.2014г.]*

*[Пкт. 5.13, приложение №5 изменено через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г., Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

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 2010-2013г.г., с изменениями и дополнениями до 2015 года, пересчитать с учетом нового базового размера минимальной заработной платы, тарифицируемого 1 квалификационным разрядом.

**Приложение №6.**

*[Пкт. 5.14, приложение №6 изменено через Коллективное Соглашение №4 от 23.10.2014г., Официальный Монитор №358-363/1694 от 4.12.2014г.]*

*[Пкт. 5.14, приложение №6 изменено через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г., Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

Ежегодно в зависимости от суммарного годового роста потребительских цен, изменении гарантированного минимального размера заработной платы в реаль-

ном 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, регулируемым 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.

*[Пкт. 5.15 изменен через Коллективное Соглашение №4 от 23.10.2014г., Официальный Монитор №358-363/1694 от 4.12.2014г.]*

*[Пкт.5.15 изменен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г., Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

- 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.**

*[Пкт. 5.16 изменен через Коллективное Соглашение №4 от 23.10.2014г., Официальный Монитор №358-363/1694 от 4.12.2014г.]*

*[Пкт.5.16 изменен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г., Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

- 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.

*[Пкт.5.17 дополнен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г., Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

- 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.**

*[Пкт.5.18 изменен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г., Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

- 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.

*[Пкт.5.19 дополнен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г.,  
Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

- 5.20. В соответствии со статьей 137 ТК РФ «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 РФ №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.

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

*[Пкт. 5.20 дополнен через Коллективное Соглашение №4 от 23.10.2014г.,  
Официальный Монитор №358-363/1694 от 4.12.2014г.]*

- 5.21. В соответствии со статьей 139 ТК РФ часть (2) и постановлением Правительства РФ №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**

*[Пкт.5.21 изменен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г.,  
Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

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.

*[Пкт.5.23 изменен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г.,  
Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

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.

*[Пкт.5.24 изменен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г.,  
Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

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.

*[Пкт.5.25 изменен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г.,  
Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

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.

*[Пкт. 5.26 изменен через Коллективное Соглашение №4 от 23.10.2014г., Официальный Монитор №358-363/1694 от 4.12.2014г.]*

*[Пкт.5.26 изменен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г., Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

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 сокра-

щением 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.

*[Пкт.5.28 дополнен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г.,  
Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

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».

*[Пкт.5.29 изменен через Коллективное Соглашение №4 от 23.10.2014г.,  
Официальный Монитор №358-363/1694 от 4.12.2014г.].*

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.

*[Пкт.5.33 исключен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г.,  
Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

## 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-ХVI 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-ХVI 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 отраслевого РК профсоюза, 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 профессиональ-

ное заболевание, кроме возмещения установленногo 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 частичную компенсацию на:

- а) удорожание 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, 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».

*[Пкт. 7.8 дополнен через Коллективное Соглашение №4 от 23.10.2014г., пкт.7.9 Официальный Монитор №358-363/1694 от 4.12.2014г.]*

## РАЗДЕЛ 8

### Социальное партнерство. Взаимоотношения сторон.

- 8.1. Руководители предприятий, учреждений и организаций, независимо от организационно-правовой формы и вида собственности, признают исключительное право профсоюза «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 профсоюза, 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, свобод-

ное 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 президиумов РК профсоюза;

- 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% - Республиканскому комитету профсоюза 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 Республиканского Комитета профсоюза „Синдиндкомсервике» в порядке, установленном настоящим коллективным соглашением.

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. Конкретный размер должностного оклада руководителя профсоюзного органа устанавливается путем переговоров между работодателем и профсоюзным комитетом, но не ниже должностного оклада заместителя руководителя предприятия с учетом коэффициента кратности, тарифной ставки 1-го квалификационного разряда, установленного в коллективном трудовом договоре на уровне предприятия и отраслевого коэффициента сложности.

8.11. 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.

8.12. 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».

- 8.13. 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 не позднее, чем за 15 дней до их принятия.
- 8.14. 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.
- 8.15. Патронатная ассоциация публичных услуг Республики Молдова будет поддерживать своих членов в качестве работодателей (патронат) через оказание услуг и консультаций, защиту прав и предоставлении их интересов в отношении с местными органами публичной власти, профсоюзами, потребителями и другими лицами при разработке и изменении проектов законодательных и нормативных актов и в других случаях.

## **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 регистрации в Министерстве труда, социальной защиты и семьи 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.
- 9.8. Изменения и дополнения вступают в силу со дня их регистрации в Министерстве труда, социальной защиты и семьи Республики Молдова.

*[Пкт. 9.8 дополнен через Коллективное Соглашение №3 от 20.02.2013г., Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

- 9.9. Продлить действие настоящего Коллективного соглашения (отраслевой уровень) на 2010-2013 годы с внесенными в него изменениями и дополнениями на период до 31 декабря 2016 года, до заключения нового коллективного соглашения.

*[Пкт. 9.9 дополнен через Коллективное Соглашение №4 от 23.10.2014г., Официальный Монитор №358-363/1694 от 4.12.2014г.]*

*[Пкт. 9.9 дополнен через Коллективное Соглашение №3, пкт.9.8 от 20.02.2013г., Официальный Монитор №56-59/325 от 15.03.2013].*

## **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 Министерства  
Окружающей Среды  
Министр

Г.Шалару

От имени Патронатной ассоциации  
публичных услуг РМ  
Председатель

М.Северован

от имени РК профсоюза  
«Синдинкомсервиче»  
Председатель

А.Селина

**Приложение №1**  
к коллективному соглашению  
на 2010-2013 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 РК профсоюза 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 Республиканского Комитета профсоюза „Sindindcomservice”, право которым заключать коллективное соглашение предоставлено решением руководящего органа профсоюза (пленум; президиум), в соответствии с законом РМ «О профессиональных союзах», 1129-XIV от 7 июля 2000 года и Уставом отраслевого профсоюза, а также при возможном соучастии представителей отраслевых государственных органов (Министерства окружающей среды) 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 РК профсоюза.

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.

### **III. 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 вносятся 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 противоречащем законодательству. В поддержку своих требований при проведении переговоров по коллективному соглашению профсоюз 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).

#### **IV. 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.
2. Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится по соглашению с ними работодателем (его представителями).
3. Представители профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их органа.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №2**  
к коллективному соглашению на 2010-2013г.г.  
(отраслевой уровень)

**П О Р Я Д О К**  
*разрешения коллективных трудовых споров (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 полном соответствии с требованиями Трудового Кодекса Республики Молдова.
2. Стороны признают, что коллективные трудовые споры (конфликты), возникающие на уровне предприятия, могут быть разрешены в соответствии со ст. ст. 357-370, Главы III. Разрешение коллективных трудовых конфликтов Трудового Кодекса РМ.
3. Стороны определяют следующий механизм разрешения коллективного трудового спора и объявления забастовки.
  - 3.1. Профсоюзный орган или, при его отсутствии, избранные представители работников предъявляют в письменном виде заявление с уточнением требований работников, их обоснованием, а также предложениями по их разрешению.
  - 3.2. Руководство предприятия обязано принять заявление и зарегистрировать его.
  - 3.3. Руководство предприятия обязано ответить профсоюзному органу, а при его отсутствии – представителям работников в письменной форме в течение 5-ти рабочих дней с момента принятия заявления, уточнив свою точку зрения по каждому конкретному требованию.
  - 3.4. В случае, если руководство предприятия не ответило на все предъявляемые ему требования или ответило, но консенсус не достигнут, коллективный трудовой спор (конфликт) считается начатым.
  - 3.5. С момента начала коллективного трудового конфликта в течение трех календарных 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.
  - 3.6. Если стороны конфликта не достигли соглашения или не согласны с решением примирительной комиссии, каждая из них в течении 10 календарных дней вправе подать заявление о разрешении конфликта в судебную инстанцию.
  - 3.7. Проведение забастовки требует обязательного проведения примирительной процедуры.

- 3.8. Забастовка организуется и возглавляется профсоюзным органом или при его отсутствии, представителями работников, которые определяют и ее продолжительность.
- 3.9. 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.
- 3.10. В случае, если после объявления забастовки половина членов профсоюза или половина работников, объявивших забастовку, отказывается от ее проведения, она должна быть прекращена.
- 3.11. Забастовка может быть объявлена работниками только для защиты своих профессиональных интересов экономического и социального характера.
- 3.12. Забастовка не может преследовать политических целей.
- 3.13. Участие работников в забастовке является добровольным, работодатель не может запретить участие в забастовке.
- 3.14. 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.
- 3.15. 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.
- 3.16. В целях удовлетворения требований профсоюзов, послуживших основанием для объявления забастовки, Стороны продолжают вести переговоры; в случаях достижения согласия - забастовка прекращается.
- 3.17. Забастовка не допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 3.18. 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 2010-2013 годы  
(отраслевой уровень)  
с изменениями и дополнениями

**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]*

**12<sup>1</sup>. 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.12<sup>1</sup> 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:
- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 76 Трудового кодекса);
  - б) по соглашению сторон (статья 77 Трудового кодекса);
  - в) по инициативе одной из сторон (статья 78 Трудового кодекса).
27. Настоящий Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:
- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310 Трудового кодекса);
  - б) 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 \_\_\_\_\_

Место для печати

«Работник»

Адрес \_\_\_\_\_  
 Удостоверение личности \_\_\_\_\_  
 выдано \_\_\_\_\_  
 идентификационный номер \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Личный код социального  
 страхования \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Подпись \_\_\_\_\_

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**  
к коллективному соглашению  
на 2010-2013 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. Водитель троллейбуса – 7 дней.

20. Кладовщик, постоянно занятый хранением ртути и ртутной аппаратуры – 4 дня.

21. Клепальщик, занятый на работе ручным пневматическим инструментом по обшивке троллейбусов – 7 дней.

22. Кондуктор троллейбуса – на пассажирском движении – 4 дня.

23. Краскотер и маляр, постоянно занятый на работах по обслуживанию подвижного состава с примечанием нитроглифталевых и пентафталевых краски – 4 дня.

24. Машинист по стирке и ремонту спецодежды, постоянно занятый стиркой вручную спецодежды, загрязненной ртутью – 7 дней.

25. Осмотрщик-ремонтник, мойщик-уборщик подвижного состава, постоянно работающие только в ночное время на ремонте и уборке троллейбусов – 4 дня.

26. Прессовщик электроугольных изделий, постоянно занятый на горячем прессовании угольного порошка – 4 дня.

27. Сварщик термической сварки, занятый изготовлением термита – 7 дней.

28. Слесарь – ремонтник, занятый ремонтом троллейбусов только в ночное время – 4 дня.

29. Электромонтер контактной сети, постоянно занятый на работе в ночное время – 4 дня.

30. Электротомонтер-релейщик, постоянно занятый ремонтом, наладкой и проверкой теплоизмерительных приборов и автоматики – 4 дня.

## САНИТАРНАЯ ОЧИСТКА ГОРОДОВ И РАБОЧИХ ПОСЕЛКОВ

31. 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
32. Возчик, занятый перевозкой нечистот, гниющего мусора и трупов животных - 4 дня.
33. Грузчик и подсобный рабочий, занятые на погрузке и перевозке трупов животных и гниющего мусора – 4 дня.
34. Рабочие, занятые на приеме, утилизации и обезвреживании мусора, нечистот и трупов животных (на свалках: полях ассенизации, утильзаводах и других утилизационных предприятиях) - 4 дня.
35. Рабочие, занятые сбором, сортировкой и упаковкой костей, тряпья, бумаги и других отходов непосредственно из мусоропроводов жилых помещений - 4 дня.
36. Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый очисткой выгребных и помойных ям - 7 дней.
37. Рабочие, занятые ремонтом и оборудованием мусоровозов, ассенизационных машин и других уборочных машин и инвентаря – 4 дня.
38. Монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования, занятый на работах в общественных туалетах – 4 дня.
39. Тракторист, машинист экскаватора и машинист бульдозера, работающие на свалках и полях ассенизации и компостирования – 4 дня.
40. Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов – 4 дня.

## БЛАГОУСТРОЙСТВО ГОРОДОВ

41. Озеленитель, непосредственно занятый обслуживанием опрыскивателей, опыливателей, аэрозольных генераторов и автомашин при работе с ядохимикатами – 7 дней.
42. Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый обработкой и вывозкой ила и отбросов на станциях перекачки – 4 дня.
43. Слесарь-ремонтник, постоянно занятый ремонтом опрыскивателей, опыливателей, аэрозольных генераторов и автомашин при работе с ядохимикатами – 4 дня.
44. Форсунщик, дозировщик дробленого камня и битума, кочегар технологических печей, занятый обслуживанием битумных котлов, - все при работе на асфальтовых заводах – 4 дня.
45. Асфальтобетонщик – варильщик, занятый на чистке битумоварочных котлов – 7 дней.
46. Вальцовщик резиновых смесей, занятый вальцеванием резины при ремонте покрышек и изготовлении резинотехнических изделий – 4 дня.
47. Водитель автомобиля, работающий на автобусе регулярных линий, в том числе заказным – 7 дней.
48. Водитель автомобиля, работающий на автомобиле медицинской помощи и санитарной - 4 дня.
49. 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

- 50. Водитель автомобиля, занятый вождением легкового такси, при работе в городах республиканского, краевого, областного подчинения и на междугородных трассах - 4 дня.
- 51. Вулканизаторщик, постоянно работающий на горячих вулканизационных прессах (аппаратах) на ремонте автомашин и резиновых изделий - 4 дня.
- 52. Оператор заправочник станций, постоянно занятый заправкой автомашины; кладовщик, постоянно занятый на работах с горючими и смазочными материалами – 4 дня.
- 53. Машинист катка самоходного с гладкими вальцами, а также и на пневматических шинах, машинист укладчика асфальтобетона, занятые на дорожных дорогах с горячим покрытием – 4 дня.
- 54. Машинист битумоплавильных передвижных установок и подсобный рабочий занятый при работе вручную на вырубке, подноске и загрузке битума в варочные котлы - 4 дня.
- 55. Машинист распределителя цемента гравитационного прицепного (при выполнении дорожных работ) - 4 дня.
- 56. Машинист моечных машин, занятый мойкой автомобильных деталей, узлов, загрязненных этилированным бензином – 4 дня.
- 57. Паяльщик и лудильщик горячим способом постоянно занятые на пайке свинцом и его сплавами – 7 дней.
- 58. Водитель автомобиля, занятый перегонном 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.
- 59. Слесарь по ремонту автомобилей, занятый в автохозяйствах ремонтом двигателей автомобилей, работающих:
  - а) на газе - 4 дня
  - б) на этилированном бензине - 7 дней
- 60. Гардеробщик, занятый хранением спецодежды, загрязненной этилированным бензином, и уборщик производственных помещений, занятый уборкой помещений, загрязненных этилированным бензином - 4 дня.

## **БАНИ**

- 62. Банщик - 4 дня
- 63. Дезинфектор, занятый на работах по дезинфекции и дезинсекции бань и санпропускников - 4 дня.
- 64. Уборщик служебных помещений, занятый уборкой мыльного помещения - 4 дня.

## **ПОХОРОННОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

- 65. Рабочие, занятые парофинированием искусственных цветов - 4 дня.

**СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНЫЕ И РЕМОНТНО-  
СТРОИТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ**

66. Асфальтобетонщик-варильщик, занятый на приготовлении асфальта и битума:
- а) при работе в закрытых помещениях - 7 дней
  - б) при наружных работах - 4 дня
67. Асфальтобетонщик, занятый на укладке асфальтовых покрытий и на транспортировке асфальтовой массы - 4 дня.
68. Бурильщик шпуров:
- а) при пневматическом сухом бурении на разработке кварца и кварцитов - 7 дней
  - б) при пневматическом сухом бурении в остальных породах - 4 дня.
69. Гидромониторщик, рабочий карты намыва, землекоп и плотник, занятые на гидромеханизированных работах, и рабочий в забоях на мокрых грунтах - 7 дней.
70. Известегальщик, постоянно занятый на гашении извести при работе в закрытых помещениях - 7 дней.
71. Изолировщик – пленочник - 4 дня.
72. 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.
73. Машинист автогудронаторов, машинист битумоплавильной передвижной установки, машинист смесителя асфальтобетона передвижного и машинист укладчика асфальтобетона - 4 дня.
74. 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.
75. 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.
76. 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 .
77. Машинист бетоносмесителя передвижного, машинист растворосмесителя передвижного, моторист бетоносмесительных установок, дробильщик – все при работе в помещениях – 4 дня.

78. Машинист установок по продавливанию и горизонтальному бурению грунта при работе в подземных условиях – 4 дня.
79. Машинист экскаватора, обслуживающий экскаватор:
  - а) с двигателем внутреннего сгорания – 7 дней
  - б) с электрическим двигателем – 7 дня
80. 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 бетонных кранов- 4 дня.
81. Облицовщик-полировщик, камнетес, занятые на обработке гранита, мрамора ракушечника и других каменных строительных материалов сухим способом и при полировке камня вручную – 7 дней.
82. 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.
83. Рабочие, постоянно занятые на работе со строительно-монтажным пистолетом в помещении – 4 дня.
84. Рабочие, постоянно работающие с пневматическим и электрическим ударным инструментом – 4 дня.
85. Взырвник - 4 дня.
86. Дозировщик компонентов бетонных смесей – 4 дня.
87. Машинист трубоочистительной машины, машинист машины для изоляции газонефтепродуктопроводов – 4 дня.
88. Машинист бурильно-крановой самоходной машины; машинист дизель-молота бескопрового и машинист вибропогружателя бескопрового на базе экскаватора, автокрана и трактора; машинист катка самоходного с гладкими вальцами, машинист автогрейдера, машинист скрепера – 4 дня.
89. Машинист трубокладчика – 4 дня.
90. Пескоструйщик, занятый на работах
  - а) в помещении или емкостях сухим способом – 7 дней
  - б) на открытых работах – 7 дней
91. Печник и каменщик, занятые на фушеровке и по ремонту топок, производственных печей и котлов на горячих участках работ – 7 дней.
92. Фушеровщик (кислотоупорщик) – 4 дня.
93. Машинист скрепера - 4 дня.

## **МЕТАЛЛООБРАБОТКА**

### **ЛИТЕЙНОЕ ПРОИЗВОДСТВО**

94. Загранщик - 7 дней
95. Выбивальщик обливок, занятый:
  - а) на автоматизированной выбивке, когда пульт управления удален или изолирован от выбивной решетки – 4 дня.
  - б) на остальных работах – 7 дней
96. Гидропескоструйщик, гидрочистильщик – 4 дня
97. Заварщик отливок – 7 дней
98. Завальщик шахты и вагранки и

- а) вручную - 7 дней
  - б) механизированным способом – 4 дня
99. Завальщик металла - 7 дней
  100. Земледел - 4 дня
  101. Изготовитель каркасов, занятый изготовлением и ремонтом металлических каркасов – 4 дня.
  102. Ковшевой – 4 дня
  103. Литейщик на машинах для литья под давлением - 7 дней
  104. Маркировщик, занятый на клеймовке литья на обрубном и выбивном участках – 4 дня.
  105. 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
  106. Модельщик по деревянным моделям и модельщик по металлическим моделям, постоянно занятые ремонтом моделей и шаблонов на формовочном и заливочном участках – 4 дня
  107. Наладчик формовочных и стержневых машин – 4 дня
  108. Наладчик литейных машин - 7 дней
  109. Обрубщик - 7 дней
  110. Плавильщик металла и сплавов - 7 дней
  111. Рабочие занятые на землеприготовительных участках литейных цехов – 4 дня
  112. Рабочие, непосредственно занятые в отделениях ( на участках) заливки и выбивки литья (кроме рабочих, перечисленных) – 4 дня
  113. Распределитель работ, постоянно занятый на плавильном, заливочном, землеприготовительном, формовочном, стержневом и обрубном участках литейных цехов – 4 дня
  114. 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.
  115. Слесарь-ремонтник, занятый наладкой и ремонтом кокилей в горячем состоянии – 7 дней
  116. Стерженщик машинной формовки – 4 дня;  
Стерженщик ручной формовки – 4 дня.
  117. Стropальщик, непосредственно занятый на обрубных участках литейных цехов - 4 дня
  118. Сушительщик стержней, форм, формовочных материалов – 4 дня
  119. Термист, занятый на отжиге отливок – 4 дня
  120. Уборщик производственных помещений, занятый уборкой на горячих участках работы – 4 дня
  121. Формовщик машинной формовки – 4 дня;  
Формовщик ручной формовки - 4 дня
  122. Чистильщик металла, отливок, изделий и деталей, занятый очисткой на галтовочных барабанах - 4 дня

123. Шахтовщик, постоянно работающий в закрытых помещениях, связанных с горячими участками работ - 4 дня

### **РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ**

124. Мастер и сменный инженер плавильного, заливочного и обрубного участков - 7 дней  
125. Мастер и сменный инженер в литейном цехе на других участках (исключая модельные отделения) - 4 дня

### **КУЗНЕЧНО-ПРЕССОВЫЕ РАБОТЫ**

#### **РАБОЧИЕ**

126. Кузнец на молотах и прессах - 7 дней  
127. Кузнец-штамповщик - 7 дней  
128. Кузнец ручнойковки - 7 дней  
129. Электромонтер по ремонту электрооборудования, занятый на горячих участках работы - 7 дней

### **РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ**

130. Мастер и сменный мастер кузнечного цеха, занятые на горячих участках работы – 4 дня  
131. 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  
132. Термист на установках ТВЧ – 4 дня,  
Термист занятый на печах - 4 дня  
133. Уборщик производственных помещений, занятый уборкой на горячих участках работы - 4 дня

### **ЦЕХА ПОКРЫТИЯ МЕТАЛЛОВ И ЭМАЛИРОВАНИЕ**

134. Мельник эмалипроизводства, непосредственно занятый приготовлением эмалировочной массы из шахты - 7 дней  
135. Металлизатор, занятый:  
а) при работе медью и ее сплавами, свинцом, цинком и калмием – 7 дней  
б) на остальных работах - 7 дней  
136. Эмалировщик, непосредственно занятый нанесением холодной эмалированной массы на изделия - 4 дня

### **РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ**

137. Мастер эмалировочного цеха и участка, непосредственно занятый заготовкой эмалированной массы и на обжиге эмалированных деталей (изделий) – 7 дней

## ПРОИЗВОДСТВО СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ

### *Асфальтобитумное производство*

- 138. Аппаратчик окисления битума - 4 дня
- 139. Варщик асфальтовой массы, занятый:
  - а) на наружных работах - 4 дня
- 140. Кочегар технологических печей, занятый обслуживанием печей, работающих:
  - б) на жидком и газовом топливе - 4 дня
- 141. Слесарь-ремонтник, занятый ремонтом технологического оборудования битумо-варочных цехов - 4 дня

### **ПРОИЗВОДСТВО ЖЕЛЕЗОБЕТОННЫХ И БЕТОННЫХ ИЗДЕЛИЙ И КОНСТРУКЦИЙ**

- 142. Дозировщик компонентов бетонных смесей, занятый дозировкой цемента - 4 дня
- 143. Машинист крана (крановщик), занятый обслуживанием мостового крана, работающего в помещении - 4 дня
- 144. Машинист формовочного агрегата, занятый обслуживанием бетонизирующего комбайна, формовочной машины, центрифуги – 4 дня
- 145. Машинист оборудования конвейерных и пот. линий, занятый управлением работой механизмов бетоноукладчика – 4 дня
- 146. Моторист бетоносмесительных установок занятый на работах в закрытых помещениях - 4 дня
- 147. Оператор пульта управления оборудованием железобетонного производства, занятый на складах цемента - 7 дней
- 148. Оператор установок по тепловой обработке бетона, занятый работой в автоклавах и камерах - 4 дня
- 149. Слесарь-ремонтник, занятый обслуживанием технологического оборудования камер пропаривания, смесительных узлов и оборудования по разгрузке и транспортировке вяжущих - 7 дней
- 150. 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
- 151. Формовщик железобетонных изделий и конструкций (бетонщик), занятый:
  - а) на вибростолах, виброплощадках, вибротампах кассетных установок – ках с ручными вибраторами при производстве бетонных работ - 4 дня
- 152. Сварщик арматурных сеток и каркасов - 4 дня
- 153. Электромонтер по обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту электрооборудования, занятые обслуживанием электрооборудования камер пропаривания, смесительных узлов и оборудования по разгрузке и транспортировке вяжущих - 7 дней.

### **СВАРОЧНЫЕ РАБОТЫ**

- 154. 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
155. Газосварщик, занятый:
- а) на работе в помещениях - 7 дней
  - б) на наружных работах - 4 дня
156. Электродчик - 4 дня
157. 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**

158. Аккумуляторщик, занятый на ремонте и зарядке аккумуляторов
- а) кислотных (свинцовых) - 7 дней
  - б) щелочных - 4 дня
159. Водолаз, за исключением водолаза легкого снаряжения спасательной службы - 4 дня
160. 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 невыттая; тальк насыпью; тальк без упаковки; табачная пыль насыпью или в мешках; руды и их концентраты; минеральное удобрение на сыпью; 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.
161. Зарядчик огнетушителей, постоянно занятый промывкой, ремонтом и зарядкой огнетушителей рометаном и углекислотой и применяющий при промывке дихлоротан - 4 дня.
162. 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
163. Огнеупорщик, занятый на горячих работах по ремонту топок производственных печей и котлов – 7 дней
164. Котлочист - 7 дней
165. Маляр, постоянно занятый на покраске металлоконструкций в горячих цехах - 4 дня.
166. Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке - 4 дня
167. 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
168. 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
169. Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе – 4 дня
170. Рабочие, занятые обслуживанием, очисткой и ремонтом промышленной канализационной сети и ловушек - 7 дней
171. Стеклографист (ротаторщик) - 4 дня.
172. Стropальщик, непосредственно занятый на горячих участках работ, на обрубных участках литейных цехов, в сварочных печах и погрузке древесины), пропитанной антисептиками - 4 дня.
173. Уборщик служебных помещений. Занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов - 4 дня.
174. 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
175. Аппаратчик очистки сточных вод, занятый нейтрализацией промышленных вод - 7 дней
176. Аппаратчик химводоочистки занятый :
- а) ведением процесса хлорирования - 7 дней
- б) выполнением других работ по химической очистке вод - 4 дня
177. Гасильщик извести, постоянно занятый гашением извести в закрытых помещениях - 4 дня
178. 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
179. Дезинфектор - 4 дня
180. Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом - 4 дня
181. Котельщик, постоянно занятый ремонтом горячих котлов - 7 дней
182. Котлочист - 7 дней
183. 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

184. Машинист насосных установок, занятый обслуживанием водопроводных и канализационных насосных станций, заглубленных более чем на 3 м - 4 дня
- 185 Машинист экскаваторов, занятый обслуживанием экскаваторов, работающих:
- а) от электродвигателя - 4 дня
  - б) от двигателя внутреннего сгорания и парового двигателя - 7 дней
186. Наладчик шлифовальных станков, занятый наладкой обдирочных заточных и шлифовальных станков, на которых производится работа образ. кругами сухим способом - 4 дня
187. Оператор копировальных и множительных машин, электрофотограф, непосредственно занятые на электрографических, репродукционных аппаратах типа ЭРА-Ф и «КСЕРОКС», ЭРА-1 - 4 дня
188. Повар, постоянно работающий у плиты - 4 дня
189. Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную) - 7 дней
190. 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
191. Рабочие, непосредственно занятые на работах:
- а) с применением стекловаты, стекловолокна, стекловолокна 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
192. Рабочие, занятые ремонтом гужтранспорта, работающего на уборке, вывозке мусора и нечистот - 4 дня
193. Работники, постоянно работающие на вычислительных машинах, а также оператор вычислительных машин, работающий на машиносчетных станциях - 4 дня
194. Слесарь по топливной аппаратуре, занятый ремонтом топливной аппаратуры непосредственно на дизелях - 7 дней
195. 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
196. 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 (отраслевой уровень)**  
**на 2010-2013г.г.**  
**с изменениями и дополнениями на**  
**период до 31 декабря 2016г.**

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	1780	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	1780	2243	2830	3222	3685	4200
	- часовая	лей	10,53	13,27	16,74	19,06	21,80	24,85

**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	1720	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	1720	2167	2735	3113	3560	4059
	- часовая	лей	10,18	12,82	16,18	18,42	21,07	24,02

**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	лей	1720	X	X	X	X	X

	разряду							
2.	Фиксированные тарифные коэффициенты		1,0	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
3.	Тарифная ставка							
	- месячная	лей	1720	2167	2735	3113	3560	4059
	- часовая	лей	10,18	12,82	16,18	18,42	21,07	24,02

**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	1720	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	1720	2167	2735	3113	3560	4059
	- часовая	лей	10,18	12,82	16,18	18,42	21,07	24,02

**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	1650	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	1650	2079	2624	2987	3416	3894
	- часовая	лей	9,77	12,31	15,53	17,68	20,22	23,05

**г) 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	1650	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	1650	2079	2624	2987	3416	3894
	- часовая	лей	9,77	12,31	15,53	17,68	20,22	23,05

**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	1650	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	1650	2079	2624	2987	3416	3894
	- часовая	лей	9,77	12,31	15,53	17,68	20,22	23,05

**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 №6**

к коллективному соглашению (отраслевой уровень) на 2010-2013г.г.  
с изменениями и дополнениями на период до 31 декабря 2016 года

**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 коэффициентов 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, монтажное, дорожное и ремонтно-монтажное строительство предприятий	Городской электрический транспорт	Городской электротранспорт	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)		
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1,58-2,00	1780	2812-3560	1720	2718-3440	1720	2718-3440	1720	2718-3440	1650	2607-3300	1650	2607-3300	1650	2607-3300
2	2,35-	1780	4183-	1720	4042 -	1720	4042 -	1720	4042-	1650	3878 -	1650	3878 -	1650	3878 -



(которые имеют в подразделении персонал), руководители подразделений и филиалов, заместители руководителей предприятий	5,00 - 7,00	1780	8900-12460	1720	8600-12040	1720	8600-12040	1720	8600-12040	1720	8600-12040	1720	8600-12040	1650	8250-11550	1650	8250-11550	1650	8250-11550	
6	Руководители предприятий	6,00 – 8,00	1780	10680-14240	1720	10320-13760	1720	10320-13760	1720	10320-13760	1720	10320-13760	1720	10320-13760	1650	9900-13200	1650	9900-13200	1650	9900-13200

### Примечание №1.

1. Базовый размер минимальной заработной платы, соответствующий тарифной ставке I-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 предприятия 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 2010-2013 г.г. (отраслевой уровень)**  
**с изменениями и дополнениями**

**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.

<b>№ п/п</b>	<b>Среднесписочная численность работников предприятия (человек)</b>	<b>до 30</b>	<b>от 31 до 50</b>	<b>от 51 до 100</b>	<b>от 101 до 200</b>	<b>от 201 до 500</b>	<b>от 501 и выше</b>
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 501 до 1000 - 1,1; от 1001 до 1500 – 1,2; от 1501 до 2000 – 1,25; от 2001 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  
2010-2013г.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](http://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](http://www.statistica.md) и в других республиканских средствах массовой информации.

#### Пример №1

- Среднемесячный доход одного человека по стране за 2-ый квартал 2009 года составил – 1179,6 лей;

- Средняя величина прожиточного минимума одного человека по стране за 2-ой квартал 2009 года составил – 1238,4 лея.

Соотношение среднемесячного дохода к прожиточному минимуму за 2 кв. 2009 года, составляет:

$$\frac{1179,6 \text{ лея}}{1238,4 \text{ лея}} = 95,3\%$$

Базовый размер оплаты труда, установленный в отрасли, как минимальная заработная плата тарифицируемая по 1-му разряду, зависит от прожиточного минимума одного человека трудоспособного возраста по стране (за 2-ой квартал 2009 года – 1310,6 леев) и составит:

$$1310,6 \text{ леев} \times 95,3\% = 1249 \text{ леев}$$

Таким образом, минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по 1-му разряду на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства с 1 июля 2009 года должен составить 1250 лей (с учетом округления до десятичного знака)

С 1-го апреля 2010 года базовый размер минимальной заработной платы работников предприятий жилищно-коммунального хозяйства не может быть ниже прожиточного минимума одного работника трудоспособного возраста, установленный по стране за 2009 год.

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.

**Пример №2.**

Минимальная заработная плата, соответствующая тарифной ставке 1-го квалификационного разряда установлена на предприятии в размере 1300 лей в месяц. Рост объема производства (работ, оказываемых услуг) за 2009 год в сопоставимых ценах к соответствующему периоду 2008 года составил 8,0%.

В этом случае предприятие имеет право повысить с 1.01.2010 года базовый размер минимальной заработной платы в пределах 8,0%.

Новый размер минимальной заработной платы, соответствующей тарифной ставке 1-го квалификационного разряда составит:

$1300 \text{ лей} \times 1,08 = 1404 \text{ лея (1400 лей)}$

- 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.

**Пример №3.**

Базовый размер минимальной заработной платы, соответствующей тарифной ставке 1-го квалификационного разряда установлен на предприятии в размере 1300 леев. Рост объема производства (работ, оказываемых услуг) за 2009 год в сопоставимых ценах по отношению к соответствующему периоду 2008 года составил 8,0%. В то же время прирост индекса потребительских цен в декабре 2009 года к декабрю 2008 года составил 10,0%.

Средний размер этих показателей составляет  $(8,0\% + 10,0\%) : 2 = 9,0\%$ .

Соответственно, минимальный размер заработной платы, соответствующий тарифной ставке 1-го квалификационного разряда составит

$1300 \text{ леев} \times 1,09 = 1419 \text{ леев.}$

**Приложение №9**  
к коллективному соглашению  
на 2010-2013 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- 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:

<b>Стаж работы, лет</b>	<b>Размер надбавки за выслугу лет в процентах к тарифной ставке (должностному окладу)</b>
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:
- а) 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;
  - б) 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;
  - в) 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;
  - г) 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;
  - д) работы в органах публичной власти;
  - е) 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);
  - ж) частично оплачиваемого и дополнительного отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, предусмотренного в законодательстве;
  - з) нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава, уволенных в запас или ушедших в отставку по возрасту, болезни, сокращению шта-

тов, 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.

#### ***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 вы-

плату 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 отраслевого профсоюза. Если заявитель не удовлетворен решением, он вправе обратиться в суд.

## **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 азротенков, 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 ручнаяковка горячего металла.

20. Пайка освинцованных кабелей и заливка муфт битумной мастикой.
21. Зарядка аккумуляторных 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 ацетелена 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 предусмотренные Перечнем для предприятий (организаций) определенного вида деятельности, доплата устанавливается в соответствии с размером данного вида работ указанного в Перечне другого предприятия (организации).

### **3. 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.

## **3. Промышленные предприятия**

### **1. Работа с тяжелыми и вредными условиями труда**

1. Абразивное производство: дробление, измельчение и сушка материалов, рассеивание 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 боровов 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, милацитовых, 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. Ручная ковка 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 центробежного 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.

#### **4.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.

#### **5.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.

## 6. 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 судах).
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 плывунов 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.

### ***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 приходке питьевых, водоразборных, опускных колодцев 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 2010-2013 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, составляемый предприятиями и организациями в соответствии с Инструкцией по статистике численности и заработной плате, утвержденной приказом Департамента по статистике Республика Молдова от 19.06.97г., №39 и коэффициентов повышения.

5.Руководствуясь постановлением Президиума РК профсоюза «Синдиндкомсервиче», №3 от 22 мая 2001г., оклад освобожденного председателя профсоюзного комитета устанавливается в размере до 90% от оклада руководителя предприятия, учреждения, организации, но не менее расчетных окладов, предусмотренных таблицей, а оклад бухгалтера профкома – до 75% от оклада председателя профсоюзного комитета.

6. 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.

7.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 оказывается материальная помощь.

8.При отсутствии средств у профсоюзного комитета, администрация доплачивает ежемесячно председателю профсоюзного комитета не освобожденного от основной работы, 10% от его оклада из средств ФЗП, предприятия, учреждения, организации, отразив в коллективном договоре.

9.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.

10. 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.