



**Asociația "Moldova Apă-Canal"**  
**DIRECȚIA EXECUTIVĂ**

**BULETIN INFORMATIV-EDUCAȚIONAL Nr. 18**

**ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ  
БЮЛЛЕТЕНЬ №18**

*Convenție Colectivă (nivel de ramură)  
pentru anii 2017-2021.*

*Коллективное соглашение (отраслевой уровень)  
на 2017-2021 годы.*



**BIBLIOTECA CONDUCĂTORULUI**  
**БИБЛИОТЕЧКА РУКОВОДИТЕЛЯ**

*mun. Chișinău 2017*

## **CUPRINS**

### **ОГЛАВЛЕНИЕ**

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

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

#### **CAPITOLUL 1. Dispoziții generale**

#### **CAPITOLUL 2. Obligațiile părților**

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

#### **CAPITOLUL 4. Regimul de muncă și regimul de odihnă.**

#### **CAPITOLUL 5. Retribuirea muncii**

#### **CAPITOLUL 6. Condițiile de muncă, protecția muncii și sănătății**

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

#### **CAPITOLUL 8. Parteneriatul social. Raporturile părților**

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

#### **CAPITOLUL 10. Anexe**

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

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

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

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

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

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

locativ-comunale.

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

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

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

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

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

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

Патронатная ассоциация публичных услуг Республики Молдова

Совет Федерации профсоюзов „Sindindcomservice”

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

**РАЗДЕЛ I. Общие положения**

**РАЗДЕЛ 2. Обязательства сторон**

**РАЗДЕЛ 3 Трудовой договор, обеспечение занятости.**

**РАЗДЕЛ 4. Режим труда и отдыха**

**РАЗДЕЛ 5. Оплата труда.**

**РАЗДЕЛ 6. Условия охраны труда и здоровья**

**РАЗДЕЛ 7. Льготы и социальная защита работников**

**РАЗДЕЛ 8. Социальное партнерство. Взаимоотношения сторон**

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

**РАЗДЕЛ 10. ПРИЛОЖЕНИЯ**

10.1. Приложение №1. Положение о порядке ведения коллективных

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

## CAPITOLUL I

### Dispoziții generale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Anexa nr.1**

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

## **CAPITOLUL 2**

### **Obligațiile părților**

#### **2.1. Angajatorii se obligă:**

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

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

## **2.2. Salariații se obligă:**

- să respecte cu strictețe disciplina muncii și tehnologică, să îndeplinească obligațiile de muncă (de serviciu), puse în seama lor în corespundere cu legislația în vigoare, contractul colectiv și individual de muncă, statutul unității și regulamentul intern, precum și cu dispozițiile angajatorului ce țin de disciplina muncii;
- să respecte prevederile protecției muncii, tehnicii securității, sanitariei de producție, igienei muncii și securității antiincendiare, prevăzute prin actele normative respective, să lucreze în îmbrăcăminte și încălțăminte specială eliberată, să folosească, la necesitate, mijloace de protecție individuală;
- să ia măsuri în vederea lichidării imediate a cauzelor și condițiilor ce împiedică procesului normal de producție (staționare, accident) și să comunice imediat despre cele 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 atît prin formule de instruire existente, cît și individual;
- despre eventualul conflict, posibilitățile apariției conflictului colectiv de muncă sau încălcarea prevederilor contractului colectiv de muncă să informeze oportun comitetul sindical și conducătorul unității.

## **Anexa nr. 2**

## CAPITOLUL 3

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

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

#### Anexa nr.3

- 3.3. Angajatorul și salariatul se obligă să îndeplinească condițiile contractului individual de muncă încheiat. Angajatorul nu este în drept să ceară de la salariați îndeplinirea muncii care nu este stipulată în contractul individual de muncă, cu excepția cazurilor prevăzute de Codul muncii (Art. 73, 104).
- 3.4. Modificarea contractului individual de muncă este posibilă doar în baza acordului suplimentar semnat de salariat și angajator. Modificarea unilaterală de către angajator a contractului de muncă se admite în cazurile prevăzute în articolele 140 și 169 din Codul Muncii al RM fapt despre care salariații trebuie să fie anunțați în scris, sub semnătură, cel puțin cu 2 luni înainte.
- 3.5. Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art. 76 din Codul Muncii), prin acordul părților (art. 77 din Codul muncii) sau la inițiativa uneia dintre părți (art.78 din Codul muncii).
- 3.6. Contractul individual de muncă poate înceta:
  - a) prin acordul părților (Art.82<sup>1</sup> CM)
  - a<sup>1</sup>) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii);
  - b) la inițiativa uneia dintre părți (art. 85 și 86 din Codul muncii).Concedierea salariaților-membri de sindicat în legătură cu reducerea numărului sau a statelor de personal din unitate; constatarea faptului că salariatul nu corespunde funcției deținute sau muncii prestate ca urmare a calificării insuficiente, confirmate prin hotărâre a comisiei de atestare; încălcarea repetată, pe parcursul unui an, a obligațiilor de muncă, dacă anterior au fost aplicate nu mai puțin de două sancțiuni disciplinare; poate avea loc doar cu acordul preliminar argumentat în formă scrisă al organului (organizatorului) sindical din unitate. În celelalte cazuri, concedierea se admite cu consultarea prealabilă a organului (organizatorului) sindical din unitate.
- 3.7. În caz de transmitere integrală sau parțială a dreptului de proprietate asupra unei unități, succesorul preia drepturile și obligațiile existente la momentul transmiterii, ce decurg din contractul colectiv și din contractele individuale de muncă.



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

- 3.8. Pe parcursul termenului de preavizare de 2 luni 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 Consiliului Federației Sindicatelor din ramura respectivă, Asociației Patronale a Serviciilor Publice și organelor respective ale administrației publice pentru inițierea negocierilor privind respectarea drepturilor și intereselor salariaților.

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

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

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

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

## **CAPITOLUL 4.**

### **Regimul de muncă și regimul de odihnă.**

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

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

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

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

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

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 durata redusă a timpului de muncă.

- 4.5. În unități poate fi introdusă evidența globală a timpului de muncă, cu condiția ca durata timpului de muncă să nu depășească numărul de ore lucrătoare stabilite de Codul muncii. În aceste cazuri, perioada de evidență nu trebuie să fie mai mare de un an, iar durata zilnică a timpului de muncă (a schimbului) nu poate depăși 12 ore.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Anexa nr.4.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITOLUL 5

### Retribuirea muncii

#### *Părțile au convenit:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Anexa nr.5**

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

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

#### **Anexa nr.6**

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

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

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

În tabelă vor fi operate modificări cu următorul cuprins:

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

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

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

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



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

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

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

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

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

#### **Anexa nr.8**

5.19 Din contul mijloacelor fondului de salarizare unitățile au dreptul să majoreze peste cea stabilită de legislație mărimea concretă a sporurilor și suplimentelor cu caracter de stimulare și compensare. Pentru cumularea profesiilor (funcțiilor): economist-contabil, mecanic-dispecer, grădinar-portar, conducător auto-hamal etc. Se achită sporul de 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 retribuire pentru îndeplinirea obligațiilor salariatului care lipsește temporar (concediu fără menținerea salariului, concediu medical, concediu de studii, concediu anual plătit și în alte cazuri) se stabilește în funcție de volumul real al lucrărilor executate, fără a fi eliberat de la munca lui de bază, în limitele duratei normale a timpului de muncă, în mărime de cel mult 100% din salariul tarifar sau salariul de funcție al salariatului care lipsește.

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

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

#### **Anexa nr.9**

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

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

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

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

a) pentru salariați – pentru timpul real lucrat;

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

#### **Anexa nr.10**

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

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

Compensarea muncii suplimentare cu timp liber nu se admite.

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

a) salariaților cu salarizare în acord – tarifele duble și mai mult în acord;

b) salariaților, munca cărora se achită după tariful de salarizare pe oră sau pe zi în mărimea tarifului de salarizare dublu și mai mult pe oră sau pe zi;

c) salariaților ce primesc salariu lunar – în mărime de tariful de salarizare ordinar pe oră sau pe zi peste salariul, dacă munca în ziua de odihnă sau nelucrătoare de sărbătoare

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

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

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

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

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

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

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

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

5.28. În cazul intentării procesului de insolabilitate a unității, salariaților li se garantează anularea prioritară 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 apartine ale acesteia, potrivit clauzelor Contractului de concesiune.

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

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

În cazul reținerii achitării salariului în termen mai mare decît 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. Mărima concretă a mijloacelor destinate soluționării problemelor sociale și dezvoltarea producției, se efectuează de către întreprinderi independent, în limitele mijloacelor cîștigate, prevăzîndu-le în contractul colectiv de muncă al întreprinderii.

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

## CAPITOLUL 6

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

#### *Părțile au convenit ca unitățile:*

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

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

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

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

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

6.6. Organizează din contul mijloacelor angajatorului examene medicale 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, femeilor care lucrează în conformitate cu Regulamentul sanitar privind supravegherea sănătății persoanelor expuse acțiunii factorilor profesionali de risc, aprobat prin Hotărârea Guvernului RM nr.1025 din 07.09.2016.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hotărîrea 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, luîndu-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 Hotărîrea 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 pînă 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, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, asigurarea informației și instruirii salariaților.

6.13. La elaborarea planului de măsuri destinate ameliorării condițiilor muncii, asigurării securității și sănătății în muncă a salariaților, să ia spre executare "Norme pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii", aprobate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale nr.40 din 16 august 2001 și înregistrate de Ministerul Justiției cu nr.276 din 28 august 2001 și anexa nr.2 al ordinului Ministerului Sănătății nr.206 din 20.05.2008 „Cu privire la acțiunile medico-sanitare în perioada caniculară”.

6.14. Salariatului i se păstrează locul de muncă, funcția și salariul mediu pentru perioada încetării nu din vina salariatului activității ca urmare a încălcării legislației în domeniul securității și sănătății în muncă. Efectuează asigurarea socială obligatorie a salariaților pentru accidente de muncă și boli profesionale.

## CAPITOLUL 7

### Înlesniri și protecția socială a salariaților

7.1. Angajatorul, reieșind din posibilitățile financiare a întreprinderii acordă înlesniri, garanții și compensații, prevăzându-le în contractul colectiv de muncă al unității.

7.1.1. Acordă ajutorul material:

- 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 eftenirea parțială a costului alimentației în cantine, de asemenea, a costului călătoriei la locul de muncă.

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

## CAPITOLUL 8.

### *Parteneriatul social. Raporturile părților*

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



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

- 8.2. Angajatorii nu sînt în drept să împiedice reprezentanților sindicatului să viziteze unitățile, subdiviziunile lor structurale, unde lucrează membrii lui în scopul realizării de către sindicat a sarcinilor și împuternicirilor statutare.
- 8.3. Angajatorii se obligă să acorde salariaților aleși în componența organului sindical electiv și care nu sînt eliberați de la munca de bază timp liber în limitele timpului de muncă, pentru îndeplinirea obligațiilor sindicale, cu menținerea salariului mediu lunar. Durata concretă a timpului de muncă, oferită pentru această activitate (însă nu mai puțin de 4 ore lucrătoare pe parcursul 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 Consiliului Federației Sindicatelor și ședințelor Biroului Executiv;

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

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

## CAPITOLUL 9

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

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

sau completarea contractului colectiv, care se eschivează de la acordarea informației ei necesare pentru negocierile colective, poartă răspundere în corespundere cu legislația.

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

## CAPITOLUL 10

### Anexe

#### 10.1 Anexa nr.1

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

#### 10.2 Anexa nr. 2.

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

#### 10.3 Anexa nr.3.

Contract individual de muncă (model).

#### 10.4 Anexa nr. 4

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

#### 10.5 Anexa nr.5.

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

#### 10.6 Anexa nr.6.

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



**10.7 Anexa nr. 7.**

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

**10.8 Anexa nr.8.**

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

**10.9 Anexa nr.9.**

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

**10.10 Anexa nr. 10.**

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

**10.11 Anexa nr. 11.**

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

***Convenția Colectivă a fost semnată:***

din numele Asociației Patronale a  
Serviciilor Publice din RM

**Președinte**

  
**Mihai SEVEROVAN**

din numele Consiliului Federației  
Sindicatelor „Sindindcomservice”

**Președinte**

  
**Ana SELINA**

**Anexa nr.1**

la Convenția colectivă  
pentru anii 2017-2021  
(nivel de ramură)

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

**I. Dispoziții generale**

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

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

**II. Părțile ce poartă negocieri colective**

1. Din numele părților contractante să ducă negocieri în vederea elaborării proiectului Convenției Colective și încheierii lui au dreptul:
  - a) din numele angajatorilor: reprezentanții Asociației Patronale a Serviciilor Publice din RM, ce activează în temeiul Legii RM „Despre patronate”, art.876-XIV din 11 mai anul 2000;
  - b) din numele salariaților: reprezentanții Consiliului Federației Sindicatelor „Sindindcomservice”, cărora li s-a acordat dreptul la încheierea Convenției Colective prin hotărârea organului de conducere al sindicatului (plenară, Biroul Executiv), în corespundere cu Legea sindicatelor, nr.1129-XIV din 7 iulie anul 2000 și Statutul sindicatului de ramură, de asemenea, cu posibilă coparticipare a reprezentanților organelor ramurale de stat și altor departamente, în limitele competenței sale.Oricare din părți, nu mai târziu de 3 luni pînă la expirarea termenului de valabilitate a Convenției Colective (la nivel de ramură) sau în termenul stabilit de acest contract, este în drept să înștiințeze, în formă scrisă, altă parte despre începerea negocierilor. În acest caz, altă parte, în termen de șapte zile, este obligată să demareze negocierile.

**III. Acțiunile părților la încheierea Convenției Colective**

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

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

#### **IV. Modul de aplanare a litigiilor colective în cursul negocierilor**

1. În cazul în care reprezentanții părților la desfășurarea negocierilor privind încheierea, modificarea și completarea Convenției Colective nu au reușit să ajungă la înțelegere reciprocă din motive ce nu depind de ei, se întocmește procesul-verbal al divergențelor, în care se includ propunerile definitorii privitor la măsurile necesare pentru înlăturarea acestor cauze, cât și termenul de reluare a negocierilor.
2. În decurs de 3 zile după întocmirea proceselor-verbale ale divergențelor, părțile negocierilor colective, fac diverse consultări, formează din componența sa comisia de conciliere, 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 conciliere, 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 conciliere, mediatorului arbitrajului în conflicte de muncă poate fi considerată irevocabilă în cazul în care este dat în prealabil acordul părților.



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

#### **V. Garanții și compensații în timpul negocierilor**

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. \_\_\_\_**  
**(model)**

“ \_\_\_\_ ” 200\_ \_\_\_\_\_  
(localitatea)

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

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) \_\_\_\_\_,

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

1. Salariatul este angajat în calitate de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă \_\_\_\_\_  
(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:

- a) de bază;
- b) prin cumul.

4. Durata Contractului este:

- a) nedeterminată;
- b) determinată \_\_\_\_\_  
(termenul concret)

5. Perioada de probă (dacă părțile au convenit) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(termenul concret)

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

- a) ziua semnării;
- b) \_\_\_\_\_  
(data negociată de părți)

7. Riscurile specifice funcției \_\_\_\_\_

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

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

\_\_\_\_\_  
(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

9. Salariatul este obligat:

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

\_\_\_\_\_  
(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

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

\_\_\_\_\_  
(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

11. Angajatorul este obligat:

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

\_\_\_\_\_  
(se specifică obligațiile suplimentare)

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

\_\_\_\_\_  
(salariatul funcției sau cel tarifar, suplimentele, sporurile,

\_\_\_\_\_  
adaosurile, premiile, ajutoarele materiale, compensațiile

\_\_\_\_\_  
și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele,

\_\_\_\_\_  
vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc.)

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

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

13. Regimul de muncă \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămîinii

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

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

14. Regimul de odihnă \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(repausul zilnic, repausul săptămînal etc.)

15. Concediile anuale:  
a) concediul de odihnă anual \_\_\_\_\_  
(durata)  
b) concediul de odihnă anual suplimentar \_\_\_\_\_  
(durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(modalitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin

legislației în vigoare)

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

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

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

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

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

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

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

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

25. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:

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

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

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul

Adresa \_\_\_\_\_

Cod fiscal \_\_\_\_\_

Semnătura \_\_\_\_\_

Salariatul

Adresa \_\_\_\_\_

Buletin de identitate \_\_\_\_\_

eliberat \_\_\_\_\_

cod personal \_\_\_\_\_

Cod personal de asigurări

sociale \_\_\_\_\_

Semnătura \_\_\_\_\_

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

**L I S T A**

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

**Gospodăria locativă**

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

**Gospodăria de alimentare cu apă și canalizare**

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

**Conducători și specialiști**

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

**Întreprinderile de exploatare a transportului electric urban**

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

**Întreprinderile transport public și rutier**

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



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

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

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

### **Amenajarea orașelor**

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

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

### **Deservirea funeraliilor**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Conducători și specialiști**

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

### **Lucrări forjare – presare Muncitori**

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

### **Conducători și specialiști**

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

### **Secțiile de acoperire a metalelor și de emailare**

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

### **Conducători și specialiști**

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

### **Producția de materiale de construcție Producția de bitum asfaltic**

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

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

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

### **Lucrări de sudare**

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

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

### Profesiuni comune tuturor ramurilor economiei naționale

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

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



223. Muncitorii, care lucrează permanent la mașinile de calcul, precum și operatorul la mașinile de calcul, angajat la un centru de calcul – 4 zile.
224. Lăcătuș, la aparatura de alimentare cu combustibil, care efectuează reparația aparaturii de alimentare cu combustibil direct la DGESSL – 7 zile.
225. Lăcătuș – reparator:
- a) care efectuează lucrări de reparație la cazanele abur și face de gardă la centralele termice ce funcționează cu combustibil solid mineral, lichid și cu gaze – 4 zile.
  - b) care efectuează lucrări de reparații la cazane la cald – 7 zile.
226. Depanator auto, care efectuează reparația autovidanșelor, mașinilor de salubritate, mașinilor de transportare a gunoierilor 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 2017-2021**

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

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

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

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

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

**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             | 2255                      | X    | X    | X    | X    | X    |
| 2.      | Coeficientul tarifat fixat                                                     |                 | 1,0                       | 1,26 | 1,59 | 1,81 | 2,07 | 2,36 |

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

**Adnotarea nr.1**

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

**d) Transportul urban electric de pasageri**

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

**e) Unitățile din industria metalurgică (producerea articolelor din metal finite, producerea mașinilor și utilajului gospodăriei locativ-comunale)****SA „Uzina de utilaj termotehnic” or.Florești**

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

**f) transportul public și rutier**

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

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

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

| Nr. d/o |                                                                                | Unit. de măsură | Categorie 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             | 2156                    | X     | X     | X     | X     | X     |
| 2.      | Coeficientul tarifat fixat                                                     |                 | 1,0                     | 1,26  | 1,59  | 1,81  | 2,07  | 2,36  |
| 3.      | Salariul tarifar                                                               |                 |                         |       |       |       |       |       |
|         | - pe lună                                                                      | lei             | 2156                    | 2717  | 3428  | 3902  | 4463  | 5088  |
|         | - pe oră                                                                       | lei             | 12,76                   | 16,08 | 20,28 | 23,09 | 26,41 | 30,11 |

**Adnotarea nr.2** Salariul tarifar al categoriei I de salarizare corespunde 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 a ș oferilor 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 2017-2021**

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

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

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

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

**Adnotarea nr.1.**

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

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



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

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

- 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.

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

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

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

## INDICII PRINCIPALI

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

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

Respectarea calității apei potabile conform SUS - 20 %

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

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

### Adnotare:

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

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

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

**I. Dispoziții generale**

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

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

- a) venitul mediu disponibil al unei persoane pe perioada corespunzătoare (lună, trimestru);
- b) mărimea medie a minimului de existență a unei persoane pe perioada corespunzătoare (lună, trimestru);
- c) mărimea medie a minimului 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 carențelor artificiale în salarizarea muncii, admise fără luarea în calcul a dinamicii indicilor economici în activitatea întreprinderii.

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

## **II. Condițiile stabilirii și reexaminării mărimii de bază a salarizării**

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

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

- 3.1. Mărimea concretă a mărimii de bază a salarizării, stabilită în ramură drept salariu minim pentru munca simplă necalificată al categoriei I de calificare, se calculează reieșind din corelația între venitul mediu lunar disponibil al unei persoane și mărimea medie a 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 site-ul respectiv: [www.statistica.md](http://www.statistica.md) și în alte mijloace de informare în masă republicane.

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

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

**REGULAMENT**

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

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

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

**Mărimea sporului pentru vechime în muncă**

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

| <i><b>Vechimea în muncă</b></i> | <i><b>Mărimea sporului în % față de salariul tarifar (salariul de funcție)</b></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 întâi 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 până la 27 august 1991 în organele de conducere ale sindicatelor, controlului popular și ale altor organizații social-politice (la nivel raional, orașenesc și republican);
  - g) concediul plătit parțial și concediul suplimentar pentru îngrijirea copilului până la atingerea vârstei prevăzute de legislație;
  - h) serviciul militar activ al persoanelor din corpul ofițerilor, care au fost trecute în rezervă sau în retragere din cauza vârstei, bolii, reducerii statelor, dacă după aceasta a urmat munca la unitățile respective din domeniul gospodăriei locativ-comunale;
  - i) boala sau invaliditatea ce au durat mai mult de 6 luni și au condus la eliberarea din funcție, dacă salariatul, în termen de o lună, după acesta s-a întors la locul precedent de muncă sau s-a angajat la alt lucru, care acordă dreptul de a primi sporul pentru vechime în muncă.
- Vechimea în muncă, care acordă dreptul de a primi sporul lunar nu include: perioada ispășirii pedepsei; perioada aflării sub arest administrativ.

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

### **Modul de calculare și plată a sporului pentru vechime în muncă**

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

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

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



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

**LISTA**

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

**I. Unitatea de alimentare cu apă și canalizare**

**1. Lucrări în condiții de muncă grele și nocive**

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

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

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

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

## **III. Unități industriale**

### **1. Lucrări executate în condiții de muncă grave și nocive**

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

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

26. Deservirea cazanelor de apă caldă și de aburi, cuptoarelor tehnologice, ce funcționează cu combustibil solid și lichid.
27. Prelucrarea metalului prin așchiere la mașinile de prelucrare a metalului prin încălzirea articolelor cu plazma (prelucrarea mecanică cu plazma).
28. Vopsirea dispozitivelor, detaliilor și lăcuirea manuală cu aplicarea nitrovopselelor, lacurilor, ce conțin benzol, toluen, spirt și alte substanțe nocive, prin metoda afundării și cu pulverizatorul; vopsirea dispozitivelor și detaliilor cu vopsele fosforescente.
29. Pilirea pieselor profilate turnate și lustruirea în secțiile de turnătorie cu aplicarea sculelor abrazive prin metoda uscată.
30. Recoacerea oțelului prețios (oțel-beton în colaci, bandă, sîrmă) în cutoare (cu excepția lucrărilor la procesele automatizate); prelucrarea termică a metalului în cuptoarele cu flacără și electrice cu funcționarea intermitentă și acțiune continuă (cu excepția lucrărilor la procesele automatizate).
31. Curățarea de zgură și cenușă a focarelor și a buncărelor în secțiile 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 secțiile de turnătorie, la cazanele de producție și la stațiile generatoarelor de gaze.
36. Impregnarea, acoperirea manuală cu lac de bachelită și în căzi deschise.
37. Îndreptarea manuală și la mașini a metalului în stare caldă.
38. Presarea articolelor din materiale plastice prin metodă caldă; presarea și îndreptarea în producția metalurgiei neferoase; presarea pieselor din ceramică piezoceramică email vîtrificat și încercarea la presiune a secțiunilor condensatoarelor prin metoda caldă.
39. Lucrări la instalațiile.
40. Prelucrarea și pregătirea compoziției în secțiile de turnătorie.
41. Separarea metalelor uzate la instalațiile cu sonetă de despicare și în alte instalații.
42. Tăierea, prelucrarea, șlefuirea, lustruirea cu discuri abrazive prin metoda caldă a pieselor metalice, abrazive, de azbociment, radioceramică, piezoceramică, mîlanit, din material plastic, precum și a discurilor selenice, electrocărbunilor și electroperiilor.
43. Tăierea metalului cu foarfecile 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 acumulateorilor 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-macinare, abrazive și la sectoarele de sudare și tăiere cu gaze în secțiile de construcții de metal.
50. Uscarea tijelor, formelor, solului și nisipului în secțiile de turnătorie; uscarea pieselor, detaliilor vopsite și îmbibate cu materiale ce conțin benzil, toluen, plumb și alte substanțe chimice nocive.
  51. Prelucrarea termică în căzi, cuptoare, instalații, călirea și altă prelucrare termică (cu excepția celor indicate în capitolul II).
  52. Transportarea și stivuirea detaliilor (pieselor) în secțiile (sectoarele): turnătorie, laminare, despicare, forfare-presare, decapare, galvanică, de zugrav (unde zugravii sunt remunerați în conformitate cu pct.80 al prezentei Liste), precum și în secțiile de producere a acumulatorilor acide, condensatoarelor, electrocărbunilor, elementelor galvanice și bateriilor.
  53. Strângerea deșeurilor producției de turnătorie în secțiile de turnătorie (cu excepția celor indicate în capitolul II).
  54. Manipularea podului rulare la sectoarele de lucrări la cald; în secțiile de turnătorie, forfare-presare, termice, de despicare, decapare, termoficare-sudare, concasare-măcinare, abrazive și la sectoarele de sudare și tăiere cu gaze din secțiile construcții de metal.
  55. Căptășirea și reparația focarelor cuptoarelor de producție, cazanelor, cuptoarelor de topire și cupelor de turnat în stare caldă.
  56. Șlefuirea pieselor cu discuri abrazive prin metoda uscată.
  57. Sudarea electrică la mașinile automate, semiautomate, șlefuirea manuală (cu excepția celei indicate în capitolul II).

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

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

## **IV. Transportul auto**

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

6. Reparația, sortarea și încărcarea 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, rășini, polifostat de amoniu, azbest și alte substanțe chimice nocive.
9. Aplicarea straturilor de protecție anticorosivă pe construcțiile de metal cu folosirea componentei chimice, ce conțin substanțe de epoxid, fenolformaldehidă, uree formaldehidă, perclorvinil și alte substanțe chimice nocive, precum și prepararea componentei pentru aceste straturi.
10. Aplicarea manuală pe suprafețe a mortarului pentru tencuială, netezirea manuală a suprafețelor.
11. Lucrări de finisare cu aplicarea masei de xilolit, rășinilor de polivinilclorid, polivinilacetat, fenolformaldehidă, epoxid și alte rășini sintetice, precum și a masticurilor pe bază asfaltică și bituminoasă.

12. Prelucrarea manuală a pietrei naturale și cu folosirea instrumentului mecanizat, plasarea manuală cu piatră naturală a suprafețelor.
13. Curățarea suprafețelor cu ajutorul aparatului de sablare (cu excepția lucrărilor executate în încăperi sau capacități).
14. Prelucrarea șlefuirea și lustruirea materialelor de construcție prin metodă uscată.
15. Prelucrarea lemnului și pîslei cu antiseptice și materiale de protecție ingnifuge, precum și prepararea lor.
16. Deservirea instalațiilor de compresoare (compresoarelor) de amoniac, clor, 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, spițuirea 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 tîrnăcoapelor, precum și a terenurilor de toate categoriile cu folosirea sculei pneumatice (cu excepția lucrărilor indicate în pct.22).
24. Excavarea manuală a terenului curgător.
25. Lucrări după harta aluviunii construcțiilor terasiere prin metoda hidromecanizată (cu excepția mașiniștilor la mașinile de construcție).
26. Sudarea cablurilor plumbuite și umplerea cu plumb a manșoanelor de cablu.
27. Torcretarea suprafețelor (cu excepția torcretării în recipientele închise).
28. Așezarea pardoselei turnate de pachet, din linoleum pe masticuri și bitum cald, clei de cauciuc și masticuri, compuse din rășini sintetice și 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 poivinilacetat.
32. Compactarea terenurilor și straturilor din pietriș și din piatră spartă.
33. Căptușirea și zidirea cuptoarelor de producție, cazanelor, țevilor și altor agregate cu aplicarea materialelor refractare și rezistente la acizi.
34. Sudarea electrică la mașinile automate, semiautomate, manuală (cu excepția celei indicate în capitolul II.).
35. Forarea găurilor de foraj cu aparate cu acționare mecanică.
36. Vulcanizarea la reparația bonzii aciculare.
37. Lucrări la mecanismele utilizate cu încălzitoare și dispozitive de frezat pentru reparația 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 panelor ciocanului.
7. Reparația și montarea redresoarelor cu mercur cu aplicarea mercurului deschis.
8. Torcretarea suprafețelor în recipiente închise.
9. Sudarea electrică la mașinile automate, semiautomate, sudarea manuală, sudarea cu gaze, sudarea cu gaz în recipiente închise (cazane, rezervoare, secțiuni etc.).

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

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

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

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

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

3. Quantumul 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.

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

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

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

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

## ПЕРЕВОД

### РАЗДЕЛ I Общие положения

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Приложение №1.**

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

## РАЗДЕЛ 2

### Обязательства сторон

#### 2.1. Работодатели обязуются:

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

#### 2.2. Работники обязуются:

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

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

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

#### **Приложение №2.**

### **РАЗДЕЛ 3**

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

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

#### **Приложение №3.**

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

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

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

3.6. Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

- а) с согласия сторон (ст. 82<sup>1</sup> ТК);
- а<sup>1</sup>) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.82, 305 и 310 ТК);
- б) по инициативе одной из сторон (ст.85 и 86 ТК).

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

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

3.7. При реорганизации предприятия (объединения, приватизации, дроблении, преобразовании), переходе предприятия в подчинении другого органа или смене собственника трудовые отношения с согласия работника 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, повышении квалификации работников за ними сохраняется среднемесячная заработная плата.

3.10. Стороны пришли к соглашению о необходимости:

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

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

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

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

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

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

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

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



## РАЗДЕЛ 4

### Режим труда и отдыха

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

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

#### **Приложение №4.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **РАЗДЕЛ 5.**

### **Оплата труда.**

#### ***Стороны договорились:***

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

- a) по производству и распределению электро- и тепловой энергии, горячей воды – 2310,0 леев/месяц и 13,67 лея/час;
- b) водопроводно-канализационного хозяйства (водоснабжение, канализация и очистка) – 2255,0 лея/месяц и 13,34 лея/час;
- c) строительных, строительно-монтажных, дорожно- и ремонтно-строительных в системе ЖКХ – 2255,0 лея/месяц и 13,34 лея/час;
- d) городского общественного электрического транспорта – 2255,0 лея/месяц и 13,34 лея/час;
- e) металлургической промышленности (производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования ЖКХ), «Завод теплотехнического оборудования», г.Флорешть, – 2210,0 лея/месяц и 13,08 лея/час;
- f) городского общественного и дорожного транспорта – 2255,0 лея/месяц и 13,34 лея/час;
- g) жилищно-коммунального (обслуживание жилищного фонда, санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка, благоустройство территорий и другие услуги коммунального хозяйства) – 2156,0 лея/месяц и 12,76 лея/час.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Приложение №5.**

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

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

**Приложение №6.**

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

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

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

Специалисты со средним специальным образованием:

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

Специалисты с высшим образованием:

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

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

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

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

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

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

#### **Приложение №7.**

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

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



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

#### **Приложение №8.**

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

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

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

#### **Приложение №9**

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

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

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

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

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

#### **Приложение №10**

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

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

Компенсация сверхурочных работ свободным временем не допускается.

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

- а) работникам со сдельной оплатой труда – по двойным и более сдельным расценкам;
- б) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере двойной и более часовой или дневной ставки;
- 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.29 В случае повышения тарифной ставки I-го квалификационного разряда конкретный размер выплат: отпускного пособия, пособия за учебный отпуск, оплата за время прохождения курсов профессиональной подготовки, выходного пособия и других компенсационных выплат, предусмотренных законодательством, работодатель осуществляет в соответствии с Постановлением Правительством №426 от 26.04.2004г. «Об исчислении средней заработной платы».

5.30 Заработная плата в полном размере выплачивается работодателем в сроки, установленные коллективным трудовым договором, не реже двух раз в месяц, в рабочие дни по месту работы или поблизости от него, если иное не оговорено коллективным договором.

При задержке выплаты заработной платы сроком более чем на один календарный месяц, производится компенсация потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты производится в соответствии с Законом РМ «Об оплате труда», №847-XV от 14 февраля 2002 года и постановлением Правительства «О порядке исчисления и выплаты сумм компенсации потерь части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты», №535 от 7 мая 2003г.

Должностные лица, виновные в несвоевременной выплате заработной платы, несут ответственность в соответствии с законодательством.

В случае несвоевременной выплаты заработной платы, отпускных, выходного пособия и других выплат, причитающихся работнику по вине работодателя, ему выплачивается дополнительно за каждый день просрочки 0,1 процента от суммы, не выплаченной в срок.

5.31 Конкретный размер средств, направляемых на решение социальных проблем и развитие производства, осуществляется предприятиями самостоятельно в пределах заработанных средств, предусмотрев их в трудовом коллективном договоре предприятия.

5.32 Работодатель обязан выплатить работнику, уходящему в отпуск, причитающиеся ему отпускные не менее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска.

## РАЗДЕЛ 6

### Условия охраны труда и здоровья

#### ***Стороны договорились, что предприятия:***

6.1 При численности работающих на предприятии более 50 человек, в соответствии со статьей 234, часть (1) Трудового Кодекса РМ и статьей 11 Закона «Об охране здоровья и безопасности труда №186-XVI от 10 июля 2008 года создают службу охраны труда и вводят в штат предприятия специалиста по охране труда.

6.2. Предприятия с численностью работающих менее 50 работников, не имеющие службы охраны труда и лаборатории промышленной токсикологии, пользуются услугами специализированных предприятий в установленном порядке.

Функции по охране труда на данных предприятиях выполняет один из руководителей, на которого возложены обязанности приказом по предприятию.

6.3 На предприятиях, с численностью работающих 300 и более человек, в обязательном порядке создается медицинская служба. В состав службы вводится должность врача по гигиене труда и образуется промышленно-санитарная лаборатория.

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

Количество представителей устанавливается в зависимости от численности работающих на предприятии:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.12. Работодатели в установленном порядке ежегодно выделяют средства в размере не менее 2% от сумм средств, расходуемых на оплату труда и направляют на обеспечение нормальных условий труда, реализацию мер по охране здоровья и безопасности труда, предусмотренных законодательством Республики Молдова.

6.13. При разработке плана мероприятий, направленных на улучшение условий труда, обеспечение безопасности труда и охраны здоровья работников, принять к исполнению нормы по разработке и реализации мероприятий по охране труда, утвержденные Министерством труда и социальной защиты №40 от 16 августа 2001 года и зарегистрированные министерством юстиции №276 от 28 августа 2001 года и приложение №2 приказа Министерства здравоохранения «О медико-санитарных действиях в жаркий период» №206 от 20 мая 2008г.

6.14. Сохраняют за работниками место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства в области по безопасности труда и охраны здоровья и нормативных требований по технике безопасности не по его вине. Осуществляют обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## РАЗДЕЛ 7

### Льготы и социальная защита работников

7.1. Работодатель, исходя из финансовых возможностей предприятия предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, установленных коллективным трудовым договором предприятия:

7.1.1. Оказание материальной помощи:

- а) на основании письменного заявления работника, при уходе его в очередной отпуск или в другое любое время года;
- б) при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста;
- в) при рождении ребенка и регистрации брака (если брак регистрируется впервые);
- г) при увольнении работника в связи с призывом на военную службу и принятым на прежнее место работы и в др. случаях.

7.1.2. Осуществляет частичную или полную компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

- а) связанных с погребением умерших работников, близких родственников работников, ветеранов предприятия;
- б) на содержание в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей работников, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает суммы прожиточного минимума;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

## **Р А З Д Е Л 8**

### **Социальное партнерство. Взаимоотношения сторон.**

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

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

**8.7. Работодатели обязуются:**

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

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

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

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

**Приложение №11.**

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

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

## **Р А З Д Е Л 9.**

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

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

## РАЗДЕЛ 10.

### ПРИЛОЖЕНИЯ

**10.1. Приложение №1.**

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

**10.2. Приложение №2**

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

**10.3. Приложение №3**

Индивидуальный трудовой договор (образец).

**10.4. Приложение № 4.**

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

**10.5. Приложение №5.**

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

**10.6. Приложение №6.**

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

**10.7. Приложение №7.**

Рекомендуемые должностные оклады и основные показатели премирования руководителей предприятий.

**10.8. Приложение №8.**

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

**10.9. Приложение №9.**

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

**10.10. Приложение №10.**

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

**10.11. Приложение №11.**

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

***Коллективное соглашение подписали:***

*от имени Патронатной ассоциации  
публичных услуг Республики Молдова*

**Председатель**

**Михай СЕВЕРОВАН**

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

**Председатель**

**Анна СЕЛИНА**

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

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

**I. Общие положения**

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

**II. Стороны ведущие коллективные переговоры.**

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

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

**III. Действия при заключении коллективного соглашения**

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

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

#### **IV. Порядок разрешения коллективных споров в ходе переговоров.**

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



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

#### **V. Гарантии и компенсации за время переговоров.**

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ №2

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

### П О Р Я Д О К

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

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

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

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

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

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**  
(образец)

N \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200\_

\_\_\_\_\_

(населенный пункт)

\_\_\_\_\_

(наименование предприятия или фамилия, имя работодателя –  
физического лица)

именуемое (ый/ая) в дальнейшем «Работодатель», в лице \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, должность)

с одной стороны, и г-н (г-жа) \_\_\_\_\_

(фамилия, имя)

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

1. Работник принят на работу в качестве \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(должность, профессия, специальность, квалификация)

2. Место работы \_\_\_\_\_

(наименование структурного подразделения предприятия)

3. Работа является:

а) основной;

б) по совместительству.

4. Срок договора является:

а) неопределенным

б) определенным \_\_\_\_\_

(конкретный срок)

5. Испытательный срок (если стороны договорились) \_\_\_\_\_

(конкретный срок)

6. Настоящий индивидуальный трудовой договор вступает в силу:

а) со дня подписания;

б) \_\_\_\_\_

(дата, оговоренная сторонами)

7. Риски, сопутствующие должности \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(тяжелая работа, работа с вредными и/или опасными условиями труда и т.п.)

8. Работа имеет следующие права:

а) права, предусмотренные в части (1) статьи 9 Трудового кодекса;

б) другие права \_\_\_\_\_

(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

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

\_\_\_\_\_ (указываются дополнительные обязанности, оговоренные сторонами)

10. Работодатель имеет следующие права:
- а) права, предусмотренные в части (1) статьи 10 Трудового кодекса;
  - б) другие права \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

11. Работодатель обязан:
- а) исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 10 Трудового кодекса;
  - б) исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым

\_\_\_\_\_ (указываются дополнительные обязанности)

12. Условия оплаты труда работника (обязательная минимальная величина оплаты за труд, затраченный работниками в реальном секторе, не может быть меньше установленного Правительством гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе или, по обстоятельствам, меньше чем тарифная ставка для I квалификационного разряда, установленная в коллективном соглашении на отраслевом уровне или в коллективном трудовом договоре) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (должностной оклад или тарифная ставка,

\_\_\_\_\_ надбавки, доплаты, премии, материальная помощь, компенсации и

\_\_\_\_\_ выплаты, в том числе за тяжелую работу, работу с вредными и/или

\_\_\_\_\_ опасными условиями труда, интенсивность работы и т.п.)

*[Пкт.12 дополнен Коллективным соглашением №13 от 09.07.2012, в силу 20.07.2012]*

**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);
  - с) 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 2017-2021 годы  
(отраслевой уровень)

**ПЕРЕЧЕНЬ**

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

**ЖИЛИЩНОЕ ХОЗЯЙСТВО**

1. Машинист (кочегар) котельной и истопник, занятые на работах в жилых и административных домах и зданиях с центральным отоплением при работе на угле и других видах твердого топлива – 4 дня.
2. Уборщик мусоропроводов, занятый на постоянной работе в жилых домах – 4 дня.
3. Монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования – 4 дня.
4. Чистильщик, занятый чисткой труб – 4 дня.
5. Рабочие, занятые ловлей собак, уходом за собаками, съемкой кож животных и захоронением трупов животных – 7 дней.

**ВОДОПРОВОДНО-КАНАЛИЗАЦИОННОЕ ХОЗЯЙСТВО**

6. Каменщик, занятый ремонтом канализационных сооружений, при прикосновении с канализационной жидкостью – 7 дней.
7. Кладовщик, постоянно занятый в складах хлорной извести - 4 дня.
8. Коагулянтщик, занятый обслуживанием очистных сооружений водопровода – 7 дней.
9. Машинист насосных установок, занятый:
  - а) на водопроводных и канализационных станциях, заглубленных свыше 3 м – 4 дня.
  - б) на насосных станциях на работах по хлорированию воды – 4 дня.
  - в) на работах при соприкосновении с канализационной жидкостью – 7 дней.
10. Машинист по стирке и ремонту спецодежды, занятый мойкой и сушкой спецодежды и инвентаря, загрязненных на канализационных работах - 7 дней.
11. Наполнитель баллонов, занятый наполнением баллонов жидким хлором – 4 дня.
12. Озонаторщик – 7 дней
13. Оператор на фильтрах, занятый очисткой, промывкой, ремонтом и обслуживанием фильтров, отстойников и камер смешения очистных сооружений водопровода – 4 дня.
14. Оператор хлораторной установки, занятый обслуживанием водопроводных и канализационных сетей насосных станций – 7 дней.
15. Оператор очистных сооружений, оператор на аэротенках, оператор на биофильтрах, оператор на иловых площадках, оператор на метантенках, оператор на отстойниках, оператор установки на сушке осадка, оператор на песколовках и жиро-



ловках, оператор на решетке, оператор на эмшерах, оператор полей орошения и фильтрации, оператор установок по обезвоживанию осадка, оператор хлораторной установки – все, занятые на работах при соприкосновении с канализационной жидкостью – 7 дней.

16. Слесарь аварийно-восстановительных работ, занятый:
  - а) на работах по прочистке и ремонту канализационной сети – 7 дней;
  - б) ремонтом оборудования насосно-сливных станций и других очистных установок – 4 дня.
17. Электромонтер по обслуживанию электро-оборудования., занятый на канализационных станциях при соприкосновении с канализационной жидкостью – 7 дней.

## **РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ**

18. Лаборант, врач-бактериолог и химик, постоянно занятые анализом канализационных вод с применением хлора, хлорной извести, коагулянта, бруцина и мышьяковистых соединений – 4 дня.

## **ЭКСПЛУАТАЦИОННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ГОРОДСКОГО ЭЛЕКТРИЧЕСКОГО ТРАНСПОРТА**

19. Электромонтер тяговых подстанций – 4 дня.
20. Электромонтер по ремонту и монтажу кабеля – 4 дня.
21. Электромонтер контактных сетей – 4 дня.
22. Литейщик ручной формовки – 6 дней.
23. Электросварщик – 6 дней.
24. Электрослесарь по ремонту электрооборудования – 6 дней.
25. Слесарь занятый на работе с оловом и сплавами – 6 дней.
26. Слесарь кузовных работ работающий со сварщиками более 50% рабочего времени – 4 дня.
27. Слесарь сетей водоснабжения и канализации – 6 дней.
28. Маляр по металлу – 6 дней.
29. Литейщик по литью изделий из металлопластика и каучука - 4 дня.
30. Гальванизатор – 4 дня.
31. Вулканизаторщик – 6 дней.
32. Водитель троллейбуса – 7 дней.
33. Водитель троллейбуса (маневровщик) – 7 дней.
34. Водитель автобуса – 4 дня.
35. Аккумуляторщик по ремонту и зарядке кислотных аккумуляторов – 6 дней.
36. Аккумуляторщик по ремонту и зарядке щелочных аккумуляторов – 4 дня.
37. Станочник по обработке металла – 4 дня.
38. Слесарь по компрессорам и двигателям троллейбуса – 4 дня
39. Станочник передвижного сварочного аппарата – 6 дней.
40. Электрослесарь по продувке электрооборудования – 4 дня.
41. Слесарь-механик – 4 дня.
42. Электрослесарь – 4 дня.
43. Столяр – 4 дня
44. Слесарь механик по ремонту механизмов – 4 дня.

## **ПРЕДПРИЯТИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА**

- 45. Слесарь-ремонтник – 4 дня.
- 46. Электрогазосварщик – 4 дня.
- 47. Сварщик – 7 дней.
- 48. Кузнец – 7 дней.
- 49. Слесарь аккумуляторщик – 7 дней.
- 50. Медник – 7 дней.
- 51. Штукатур-маляр – 4 дня.
- 52. Водитель вспомогательного хозяйства – 4 дня.
- 53. Вулканизаторщик – 4 дня.
- 54. Санитарный техник – 4 дня.
- 55. Оператор по стирке и ремонту специальной одежды – 4 дня.
- 56. Кладовщик центрального склада и кладовщик склада масел – 4 дня.
- 57. Станочник, шлифовщик, фрезеровщик, сверловщик – 4 дня.
- 58. Электрик гаража – 4 дня.
- 59. Заправщик ГСМ – 4 дня.
- 60. Оператор по мойке автобусов – 4 дня.
- 61. Слесарь по ремонту оборудования – 4 дня.
- 62. Шофер (дежурный) погрузчика – 4 дня.
- 63. Обивщик – 4 дня.
- 64. Уборщица служебных и производственных помещений – 4 дня.
- 65. Клепальщик – 4 дня.
- 66. Столяр – 4 дня.
- 67. Механик – 4 дня.
- 68. Гардеробщик – 4 дня.

## **САНИТАРНАЯ ОЧИСТКА ГОРОДОВ И РАБОЧИХ ПОСЕЛКОВ**

- 69. Водитель автомобиля, занятый перевозкой нечистот, гниющего мусора, трупов животных, а также на подметально-уборочных и ассенизационных машинах при тоннаже:
  - а) от 1,5 до 3 тонн - 4 дня
  - б) свыше 3 тонн - 7 дней
- 70. Возчик, занятый перевозкой нечистот, гниющего мусора и трупов животных - 4 дня.
- 71. Грузчик и подсобный рабочий, занятые на погрузке и перевозке трупов животных и гниющего мусора – 4 дня.
- 72. Рабочие, занятые на приеме, утилизации и обезвреживании мусора, нечистот и трупов животных (на свалках: полях ассенизации, утильзаводах и других утилизационных предприятиях) - 4 дня.
- 73. Рабочие, занятые сбором, сортировкой и упаковкой костей, тряпья, бумаги и других отходов непосредственно из мусоропроводов жилых помещений - 4 дня.
- 74. Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый очисткой выгребных и помойных ям - 7 дней.
- 75. Рабочие, занятые ремонтом и оборудованием мусоровозов, ассенизационных машин и других уборочных машин и инвентаря – 4 дня.
- 76. Монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования, занятый на работах в общественных туалетах – 4 дня.
- 77. Тракторист, машинист экскаватора и машинист бульдозера, работающие на свалках и полях ассенизации и компостирования – 4 дня.

78. Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов – 4 дня.

## БЛАГОУСТРОЙСТВО ГОРОДОВ

79. Озеленитель, непосредственно занятый обслуживанием опрыскивателей, опыливателей, аэрозольных генераторов и автомашин при работе с ядохимикатами – 7 дней.

80. Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый обработкой и вывозкой ила и отбросов на станциях перекачки – 4 дня.

81. Слесарь-ремонтник, постоянно занятый ремонтом опрыскивателей, опыливателей, аэрозольных генераторов и автомашин при работе с ядохимикатами – 4 дня.

82. Форсунщик, дозировщик дробленого камня и битума, кочегар технологических печей, занятый обслуживанием битумных котлов, - все при работе на асфальтовых заводах – 4 дня.

83. Асфальтобетонщик – варильщик, занятый на чистке битумоварочных котлов – 7 дней.

84. Вальцовщик резиновых смесей, занятый вальцеванием резины при ремонте покрышек и изготовлении резинотехнических изделий – 4 дня.

85. Водитель автомобиля, работающий на автобусе регулярных линий, в том числе заказным – 7 дней.

86. Водитель автомобиля, работающий на автомобиле медицинской помощи и санитарной - 4 дня.

87. Водитель автомобиля, в том числе и специального (кроме пожарного) грузоподъемностью:

а) от 1,5 до 3 тонн - 4 дня

б) от 3 тонн и выше - 7 дней

88. Водитель автомобиля, занятый вождением легкового такси, при работе в городах республиканского, краевого, областного подчинения и на междугородных трассах - 4 дня.

89. Вулканизаторщик, постоянно работающий на горячих вулканизационных прессах (аппаратах) на ремонте автомашин и резиновых изделий - 4 дня.

90. Оператор заправочных станций, постоянно занятый заправкой автомашины; кладовщик, постоянно занятый на работах с горючими и смазочными материалами – 4 дня.

91. Машинист катка самоходного с гладкими вальцами, а также и на пневматических шинах, машинист укладчика асфальтобетона, занятые на дорожных дорогах с горячим покрытием – 4 дня.

92. Машинист битумоплавильных передвижных установок и подсобный рабочий занятый при работе вручную на вырубке, подноске и загрузке битума в варочные котлы - 4 дня.

93. Машинист распределителя цемента гравитационного прицепного (при выполнении дорожных работ) - 4 дня.

94. Машинист моечных машин, занятый мойкой автомобильных деталей, узлов, загрязненных этилированным бензином – 4 дня.

95. Паяльщик и лудильщик горячим способом, постоянно занятые на пайке свинцом и его сплавами – 7 дней.

96. Водитель автомобиля, занятый перегонем автомобилей, слесарь по ремонту автомобилей и рабочие других профессий – все постоянно работающие в ночных сменах на техническом обслуживании, ремонте и осмотре автотранспортных средств - 4 дня.

97. Слесарь по ремонту автомобилей, занятый в автохозяйствах ремонтом двигателей автомобилей, работающих:

- а) на газе - 4 дня
- б) на этилированном бензине - 7 дней

98. Гардеробщик, занятый хранением спецодежды, загрязненной этилированным бензином, и уборщик производственных помещений, занятый уборкой помещений, загрязненных этилированным бензином - 4 дня.

## **ПОХОРОННОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ**

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

## **СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНЫЕ И РЕМОНТНО-**

### **СТРОИТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ**

100. Асфальтобетонщик-варильщик, занятый на приготовлении асфальта и битума:

- а) при работе в закрытых помещениях - 7 дней
- б) при наружных работах - 4 дня

101. Асфальтобетонщик, занятый на укладке асфальтовых покрытий и на транспортировке асфальтовой массы - 4 дня.

102. Бурильщик шпуров:

- а) при пневматическом сухом бурении на разработке кварца и кварцитов - 7 дней
- б) при пневматическом сухом бурении в остальных породах - 4 дня.

103. Гидромониторщик, рабочий карты намыва, землекоп и плотник, занятые на гидромеханизированных работах, и рабочий в забоях на мокрых грунтах - 7 дней.

104. Известегальщик, постоянно занятый на гашении извести при работе в закрытых помещениях - 7 дней.

105. Изолировщик – пленочник - 4 дня.

106. Изолировщик на термоизоляции, изолировщик на гидроизоляции и кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов, непосредственно занятые на работах:

- а) с применением стекловолокна, стекловаты, стекловолокна и шлаковаты - 7 дней.
- б) по изолировке горячих поверхностей (котлов, трубопроводов) в помещениях – 7 дней.
- в) по изолировке холодных поверхностей при приготовлении и применении горячих составов мастик из хлорвиниловых, бакелитовых и битумных материалов – 4 дня.

107. Машинист автогудронаторов, машинист битумоплавильной передвижной установки, машинист смесителя асфальтобетона передвижного и машинист укладчика асфальтобетона - 4 дня.

108. Машинист автокомпрессоров, смонтированных на шасси автомобилей и выполняющий одновременно обязанности водителя автомашины:

- а) при работе на автомашинах грузоподъемностью от 1,5 тонн – 4 дня
- б) при работе на автомашинах грузоподъемностью от 3 и выше тонн – 7 дней.

109. Машинист кранов автомобильных, выполняющий одновременно обязанности водителя автомашины:

- а) при работе на автомашинах грузоподъемностью от 1,5 тонны - 4 дня.

- б) при работе на автомашинах грузоподъемностью от 3 т и выше - 7 дней.
- 110.Машинист крана (крановщик), занятый управлением кранами башенными самоходными, кранами башенными стационарными, кабельными и портально-стреловыми, кранами с двигателями внутреннего сгорания (самоходные, железнодорожные, гусеничные, пневмоколесные и плавучие) - 4 дня .
- 111.Машинист бетоносмесителя передвижного, машинист растворосмесителя передвижного, моторист бетоносмесительных установок, дробильщик – все при работе в помещениях – 4 дня.
- 112.Машинист установок по продавливанию и горизонтальному бурению грунта при работе в подземных условиях – 4 дня.
- 113.Машинист экскаватора, обслуживающий экскаватор:
- а) с двигателем внутреннего сгорания – 7 дней
  - б) с электрическим двигателем – 7 дня
- 114.Монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций при работе на высоте (верхолаз), включая монтаж бетонных конструкций; монтажник подъемно-транспортного оборудования прерывного действия и электромонтажных по силовым сетям и электрооборудованию, занятые на монтаже и демонтаже кранов-4 дня.
- 115.Облицовщик-полировщик, камнетес, занятые на обработке гранита, мрамора ракушечника и других каменных строительных материалов сухим способом и при полировке камня вручную – 7 дней.
- 116.Паркетчик, облицовщик-плиточник, облицовщик синтетическими материалами, занятые на укладке паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячих мастиках и битуме, а также мастиках на резиновых клеях, ацетоне, этиловом спирте, бензина, и других токсических веществах – 7 дней.
- 117.Рабочие, постоянно занятые на работе со строительно-монтажным пистолетом в помещении – 4 дня.
- 118.Рабочие, постоянно работающие с пневматическим и электрическим ударным инструментом – 4 дня.
- 119.Дозировщик компонентов бетонных смесей – 4 дня.
- 120.Машинист трубоочистительной машины, машинист машины для изоляции газонефтепродуктопроводов – 4 дня.
- 121.Машинист бурильно-крановой самоходной машины; машинист дизель-молота бескопрового и машинист вибропогрузателя бескопрового на базе экскаватора, автокрана и трактора; машинист катка самоходного с гладкими вальцами, машинист автогрейдера, машинист скрепера – 4 дня.
- 122.Машинист трубоукладчика – 4 дня.
- 123.Пескоструйщик, занятый на работах
- а) в помещении или емкостях сухим способом – 7 дней
  - б) на открытых работах – 7 дней
- 124.Печник и каменик, занятые на фушеровке и по ремонту топок, производственных печей и котлов на горячих участках работ – 7 дней.
- 125.Фушеровщик (кислотоупорщик) – 4 дня.
- 126.Машинист скрепера - 4 дня.

**МЕТАЛЛООБРАБОТКА****ЛИТЕЙНОЕ ПРОИЗВОДСТВО**

127. Выбивальщик обливов, занятый:

а) на автоматизированной выбивке, когда пульт управления удален или изолирован от выбивной решетки – 4 дня.

б) на остальных работах – 7 дней

128. Гидропескоструйщик, гидрочистильщик – 4 дня

129. Заварщик отливок – 7 дней

130. Завальщик шахты и вагранки и

а) вручную - 7 дней

б) механизированным способом – 4 дня

131. Завальщик металла - 7 дней

132. Земледел - 4 дня

133. Изготовитель каркасов, занятый изготовлением и ремонтом металлических каркасов – 4 дня.

134. Ковшевой – 4 дня.

135. Литейщик на машинах для литья под давлением - 7 дней.

136. Маркировщик, занятый на клеймовке литья на обрубном и выбивном участках – 4 дня.

137. Модельщик выплавляемых моделей, формовщик по выплавляемым моделям, занятые:

а) на приготовление песка и раствора для покрытия – 4 дня

б) на приготовлении модельной массы – 4 дня

в) на приготовлении моделей - 4 дня

г) на покраске и обсыпке моделей - 4 дня

д) на вытопке модельной массы из елок – 4 дня

е) на комплектовке моделей точного литья по выплавляемым моделям – 4 дня

138. Модельщик по деревянным моделям и модельщик по металлическим моделям, постоянно занятые ремонтом моделей и шаблонов на формовочном и заливочном участках – 4 дня.

139. Наладчик формовочных и стержневых машин – 4 дня.

140. Наладчик литейных машин - 7 дней.

141. Обрубщик - 7 дней.

142. Плавильщик металла и сплавов - 7 дней.

143. Рабочие занятые на землеприготовительных участках литейных цехов – 4 дня.

144. Рабочие, непосредственно занятые в отделениях (на участках) заливки и выбивки литья (кроме рабочих, перечисленных) – 4 дня.

145. Распределитель работ, постоянно занятый на плавильном, заливочном, землеприготовительном, формовочном, стержневом и обрубном участках литейных цехов – 4 дня.

146. Сборщик форм, занятый:

а) перекладкой грузов на опоках при заливке - 7 дней

б) на остальных видах работ, в том числе на скрепке и раскопке опок на конвейере - 4 дня.

147. Слесарь-ремонтник, занятый наладкой и ремонтом кокилей в горячем состоянии – 7 дней.

148. Стерженщик машинной формовки – 4 дня.

Стерженщик ручной формовки – 4 дня.

149. Стропальщик, непосредственно занятый на обрубных участках литейных цехов - 4 дня.
150. Сушильщик стержней, форм, формовочных материалов – 4 дня.
151. Термист, занятый на отжиге отливок – 4 дня.
152. Уборщик производственных помещений, занятый уборкой на горячих участках работы – 4 дня.
153. Формовщик машинной формовки – 4 дня.  
Формовщик ручной формовки - 4 дня.
154. Чистильщик металла, отливок, изделий и деталей, занятый очисткой на галтовочных барабанах - 4 дня.
155. Шахтовщик, постоянно работающий в закрытых помещениях, связанных с горячими участками работ - 4 дня.

### **РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ**

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

### **КУЗНЕЧНО-ПРЕССОВЫЕ РАБОТЫ**

#### **РАБОЧИЕ**

158. Кузнец на молотах и прессах - 7 дней
159. Кузнец-штамповщик - 7 дней
160. Кузнец ручнойковки - 7 дней
161. Электромонтер по ремонту электрооборудования, занятый на горячих участках работы - 7 дней.

### **РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ**

162. Мастер и сменный мастер кузнечного цеха, занятые на горячих участках работы – 4 дня
163. Термист, занятый:
- а) на свинцовых и цинковых ваннах - 7 дней
  - б) на хлористо-бариевых и селитровых ваннах - 7 дней
  - в) на всех остальных видах термической обработки - 4 дня
164. Термист на установках ТВЧ – 4 дня,  
Термист занятый на печах - 4 дня.
165. Уборщик производственных помещений, занятый уборкой на горячих участках работы - 4 дня.

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

166. Мельник эмалипроизводства, непосредственно занятый приготовлением эмалировочной массы из шахты - 7 дней.
167. Металлизатор, занятый:
- а) при работе медью и ее сплавами, свинцом, цинком и калмием – 7 дней.
  - б) на остальных работах - 7 дней.

168. Эмалировщик, непосредственно занятый нанесением холодной эмалированной массы на изделия - 4 дня.

### **РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ**

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

### **ПРОИЗВОДСТВО СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ**

#### ***Асфальтобитумное производство***

170. Аппаратчик окисления битума - 4 дня.  
171. Варщик асфальтовой массы, занятый:  
а) на наружных работах - 4 дня.  
172. Кочегар технологических печей, занятый обслуживанием печей, работающих:  
б) на жидком и газовом топливе - 4 дня.  
173. Слесарь-ремонтник, занятый ремонтом технологического оборудования битумоварочных цехов - 4 дня.

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

174. Дозировщик компонентов бетонных смесей, занятый дозировкой цемента - 4 дня  
175. Машинист крана (крановщик), занятый обслуживанием мостового крана, работающего в помещении - 4 дня  
176. Машинист формовочного агрегата, занятый обслуживанием бетонирующего комбайна, формовочной машины, центрифуги – 4 дня  
177. Машинист оборудования конвейерных и пот. линий, занятый управлением работой механизмов бетоноукладчика – 4 дня  
178. Моторист бетоносмесительных установок занятый на работах в закрытых помещениях - 4 дня  
179. Оператор пульта управления оборудованием железобетонного производства, занятый на складах цемента - 7 дней  
180. Оператор установок по тепловой обработке бетона, занятый работой в автоклавах и камерах - 4 дня  
181. Слесарь-ремонтник, занятый обслуживанием технологического оборудования камер пропаривания, смесительных узлов и оборудования по разгрузке и транспортировке вяжущих - 7 дней  
182. Транспортировщик, занятый  
а) на подаче и разгрузке цемента, тиса, шлака - 7 дней  
б) на подаче инертных пылящих материалов при работе в подземных галереях и при подаче пылящих материалов в бункера подогрева - 4 дня  
183. Формовщик железобетонных изделий и конструкций (бетонщик), занятый:  
а) на вибростолах, виброплощадках, вибротампах кассетных установках с ручными выбраторами при производстве бетонных работ - 4 дня  
184. Сварщик арматурных сеток и каркасов - 4 дня  
185. Электромонтер по обслуживанию электрооборудования, электромонтер по ремонту электрооборудования, занятые обслуживанием электрооборудования камер пропаривания



ривания, смесительных узлов и оборудования по разгрузке и транспортировке вяжущих - 7 дней.

### **СВАРОЧНЫЕ РАБОТЫ**

186. Газорезчик, занятый:

- а) на работе в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, банках, отсеках, трюмах) - 7 дней
- б) на работе, в помещениях - 7 дней
- в) на наружных работах - 4 дня

187. Газосварщик, занятый:

- а) на работе в помещениях - 7 дней
- б) на наружных работах - 4 дня

188. Электродчик - 4 дня

189. Электросварщик ручной сварки:

- а) при работе в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, баках, отсеках, трюмах) - 7 дней
- б) на работах с высокомарганцовистыми сталями и титаном - 7 дней
- в) постоянно занятый сваркой оцинкованных деталей - 7 дней
- г) при работе в помещениях - 7 дней
- д) при наружных работах - 4 дня

### **ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА**

190. Аккумуляторщик, занятый на ремонте и зарядке аккумуляторов

- а) кислотных (свинцовых) - 7 дней
- б) щелочных - 4 дня

191. Водолаз, за исключением водолаза легкого снаряжения спасательной службы - 4 дня

192. Грузчик, постоянно занятый:

- а) погрузкой трупов животных - 7 дней
- б) погрузкой пека навалом - 7 дней

в) на погрузочно-разгрузочных работах с пылящими и другими токсическими грузами: алгомерат, асбест, алебастр, шлаки, зола, известь негашенная, известь хлорная, кокс, коксик, коксовая мелочь, цемент, технический углерод (сажа), уголь, горючие сланцы, инвентарная и колошниковая пыль, синька, вата, минеральная, стеклянная, шлаковая и изделия из нее; графит; молотый, в кусках и в крошке, навалом; электроды угольные без упаковки, огнеупоры и образивы без упаковки; кость сырая и молотая навалом; купоросы насыпью; мел навалом; пакля навалом или в тюках; шерсть немытая; тальк насыпью; тальк без упаковки; табачная пыль насыпью или в мешках; руды и их концентраты; минеральное удобрение насыпью; сода каустическая и кальцинированная; свинцовые изгарь, паста и глет; фекалий; фенол на слив и полив; шламы, выделяющие пары и газы; щелочи на слив и налив - 4 дня.

193. Зарядчик огнетушителей, постоянно занятый промывкой, ремонтом и зарядкой огнетушителей рометаном и углекислотой и применяющий при промывке дихлоротан - 4 дня.

194. Машинист, занятый удалением шлака и золы из топок и бункеров, зольных камер и сушильных печей, из паровых и водогрейных котлов производственных и коммунальных котельных и поддувал газогенераторов

- а) при работе вручную - 7 дней

- б) при работе механическим способом - 4 дня
195. Огнеупорщик, занятый на горячих работах по ремонту топок производственных печей и котлов – 7 дней
196. Котлочист - 7 дней
197. Маляр, постоянно занятый на покраске металлоконструкций в горячих цехах - 4 дня.
198. Машинист автокомпрессора:
- а) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью от 3 тонн и более - 7 дней
- б) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью до 3 тонн - 4 дня
199. Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе:
- а) при загрузке вручную - 7 дней
- б) при механизированной загрузке - 4 дня
200. Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе – 4 дня
201. Рабочие, занятые обслуживанием, очисткой и ремонтом промышленной канализационной сети и ловушек - 7 дней
202. Стеклографист (ротаторщик) - 4 дня.
203. Стropальщик, непосредственно занятый на горячих участках работ, на обрубных участках литейных цехов, в сварочных печах и погрузке древесины), пропитанной антисептиками - 4 дня.
204. Уборщик служебных помещений. Занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов - 4 дня.
205. Чистильщик металла, отливок, изделий и деталей, занятый:
- а) на работах сухом песком и металлическими спилками в закрытых помещениях - 7 дней
- б) на очистке изделий и шлифовка металла латунными и стальными щетками сухим способом - 4 дня
206. Аппаратчик очистки сточных вод, занятый нейтрализацией промышленных вод - 7 дней
207. Аппаратчик химводоочистки занятый :
- а) ведением процесса хлорирования - 7 дней
- б) выполнением других работ по химической очистке вод - 4 дня
208. Гасильщик извести, постоянно занятый гашением извести в закрытых помещениях - 4 дня
209. Гидропескоструйщик, гидрочистильщик гравер, выполняющий граверные работы:
- а) на деталях и изделиях из металла - 4 дня
- б) на деталях и изделиях из сплавов, содержащих свинец – 7 дней
210. Дезинфектор - 4 дня
211. Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом - 4 дня
212. Котельщик, постоянно занятый ремонтом горячих котлов - 7 дней
213. Котлочист - 7 дней
214. Машинист кранов автомобильных:
- а) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью от 3 т и более - 7 дней
- б) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью до 3 т - 4 дня
215. Машинист насосных установок, занятый обслуживанием водопроводных и канализационных насосных станций, заглубленных более чем на 3 м - 4 дня

216. Машинист экскаваторов, занятый обслуживанием экскаваторов, работающих:
- а) от электродвигателя - 4 дня
  - б) от двигателя внутреннего сгорания и парового двигателя - 7 дней
217. Наладчик шлифовальных станков, занятый наладкой обдирочных заточных и шлифовальных станков, на которых производится работа образ. кругами сухим способом - 4 дня
218. Оператор копировальных и множительных машин, электрофотограф - 4 дня
219. Повар, постоянно работающий у плиты - 4 дня
220. Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную) - 7 дней
221. Рабочие, постоянно занятые на обработке, обдирке, полировке, точке и шлифовке твердыми абразивными кругами, мягкими кругами и полотнами с нанесением на них абразивными порошками (зернами) сухим способом - 7 дней
- То же при работе неполный рабочий день, но не менее 50 процентов рабочего времени - 4 дня
222. Рабочие, непосредственно занятые на работах:
- а) с применением стекловаты, стекловолокна, 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
223. Слесарь по топливной аппаратуре, занятый ремонтом топливной аппаратуры непосредственно на дизелях - 7 дней
224. Слесарь-ремонтник:
- а) занятый ремонтом паровых котлов и дежурством в котельных, при работе котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе - 4 дня
  - б) занятый ремонтом горячих котлов - 7 дней
225. Слесарь по ремонту автомобилей, занятый ремонтом ассенизационных машин, мусоровозов, уборочных машин и автомобилей, используемых для перевозки трупов - 4 дня.

### **Примечание:**

В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Молдова, ст. 121, часть (1) конкретная продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда установлены в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

**Приложение №5**  
**к коллективному соглашению на 2017-2021г.г.**  
**(отраслевой уровень)**

Минимальные месячные (часовые) тарифные ставки, тарифицируемые по 6-ти разрядной тарифной сетке работающих по индивидуальному трудовому договору на хозрасчетных предприятиях, в том числе и на тех, которые получают бюджетные дотации (ст.ст.20, 21 Закона об оплате труда) независимо от организационно-правовой формы, вида собственности по отраслям, соответствующим основной деятельности предприятий ЖКХ.

**а) производство и распределение электро-, тепловой энергии и горячей воды**

| №<br>п/п |                                                                     | ед.<br>изм. | Квалификационные разряды |       |       |       |       |       |
|----------|---------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |                                                                     |             | I                        | II    | III   | IV    | V     | VI    |
| 1        | 2                                                                   | 3           | 4                        | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     |
| 1.       | Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по 1-му разряду | лей         | 2310                     | X     | X     | X     | X     | X     |
| 2.       | Фиксированные тарифные коэффициенты                                 |             | 1,0                      | 1,26  | 1,59  | 1,81  | 2,07  | 2,36  |
| 3.       | Тарифная ставка<br>- месячная<br>- часовая                          | лей         | 2310                     | 2911  | 3673  | 4181  | 4782  | 5452  |
|          |                                                                     | лей         | 13,67                    | 17,22 | 21,73 | 24,74 | 28,30 | 32,26 |

**в) водопроводно-канализационного хозяйства (водоснабжение, канализация и очистка)**

| №<br>п/п |                                                                     | ед.<br>изм. | Квалификационные разряды |       |       |       |       |       |
|----------|---------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |                                                                     |             | I                        | II    | III   | IV    | V     | VI    |
| 1        | 2                                                                   | 3           | 4                        | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     |
| 1.       | Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду | лей         | 2255                     | X     | X     | X     | X     | X     |
| 2.       | Фиксированные тарифные коэффициенты                                 |             | 1,0                      | 1,26  | 1,59  | 1,81  | 2,07  | 2,36  |
| 3.       | Тарифная ставка<br>- месячная<br>- часовая                          | лей         | 2255                     | 2841  | 3585  | 4081  | 4668  | 5322  |
|          |                                                                     | лей         | 13,34                    | 16,81 | 21,21 | 24,14 | 27,62 | 31,49 |

**с) строительных, строительного-монтажных, дорожно- и ремонтно-строительных предприятий**

| №<br>п/п |                                                                     | ед.<br>изм. | Квалификационные разряды |    |     |    |   |    |
|----------|---------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|----|-----|----|---|----|
|          |                                                                     |             | I                        | II | III | IV | V | VI |
| 1        | 2                                                                   | 3           | 4                        | 5  | 6   | 7  | 8 | 9  |
| 1.       | Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду | лей         | 2255                     | X  | X   | X  | X | X  |

|    |                                     |     |       |       |       |       |       |       |
|----|-------------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2. | Фиксированные тарифные коэффициенты |     | 1,0   | 1,26  | 1,59  | 1,81  | 2,07  | 2,36  |
| 3. | Тарифная ставка                     |     |       |       |       |       |       |       |
|    | - месячная                          | лей | 2255  | 2841  | 3585  | 4081  | 4668  | 5322  |
|    | - часовая                           | лей | 13,34 | 16,81 | 21,21 | 24,14 | 27,62 | 31,49 |

**Примечание №1** На объектах, финансируемых за счет средств инвестора (заказчика), индекс изменения основной заработной платы устанавливается по взаимному соглашению сторон (заказчика и подрядчика), согласно Правилам определения стоимости объектов строительства.

**d) городской электрический пассажирский транспорт**

| №<br>п/п |                                                                     | ед.<br>изм. | Квалификационные разряды |       |       |       |       |       |
|----------|---------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |                                                                     |             | I                        | II    | III   | IV    | V     | VI    |
| 1        | 2                                                                   | 3           | 4                        | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     |
| 1.       | Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду | лей         | 2255                     | X     | X     | X     | X     | X     |
| 2.       | Фиксированные тарифные коэффициенты                                 |             | 1,0                      | 1,26  | 1,59  | 1,81  | 2,07  | 2,36  |
| 3.       | Тарифная ставка                                                     |             |                          |       |       |       |       |       |
|          | - месячная                                                          | лей         | 2255                     | 2841  | 3585  | 4081  | 4668  | 5322  |
|          | - часовая                                                           | лей         | 13,34                    | 16,81 | 21,21 | 24,14 | 27,62 | 31,49 |

**е) металлургическая промышленность (производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования ЖКХ)**

**АО «Завод теплотехнического оборудования» г.Флорешть**

| №<br>п/п |                                                                     | ед.<br>изм. | Квалификационные разряды |       |       |       |       |       |
|----------|---------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |                                                                     |             | I                        | II    | III   | IV    | V     | VI    |
| 1        | 2                                                                   | 3           | 4                        | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     |
| 1.       | Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду | лей         | 2210                     | X     | X     | X     | X     | X     |
| 2.       | Фиксированные тарифные коэффициенты                                 |             | 1,0                      | 1,26  | 1,59  | 1,81  | 2,07  | 2,36  |
| 3.       | Тарифная ставка                                                     |             |                          |       |       |       |       |       |
|          | - месячная                                                          | лей         | 2210                     | 2785  | 3514  | 4000  | 4575  | 5216  |
|          | - часовая                                                           | лей         | 13,08                    | 16,48 | 20,79 | 23,69 | 27,07 | 30,86 |

**f) городской общественный и дорожный транспорт**

| №<br>п/п |                                                                     | ед.<br>изм. | Квалификационные разряды |       |       |       |       |       |
|----------|---------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |                                                                     |             | I                        | II    | III   | IV    | V     | VI    |
| 1        | 2                                                                   | 3           | 4                        | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     |
| 1.       | Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду | лей         | 2255                     | X     | X     | X     | X     | X     |
| 2.       | Фиксированные тарифные коэффициенты                                 |             | 1,0                      | 1,26  | 1,59  | 1,81  | 2,07  | 2,36  |
| 3.       | Тарифная ставка                                                     |             |                          |       |       |       |       |       |
|          | - месячная                                                          | лей         | 2255                     | 2841  | 3585  | 4081  | 4668  | 5322  |
|          | - часовая                                                           | лей         | 13,34                    | 16,81 | 21,21 | 24,14 | 27,62 | 31,49 |

**к) жилищно-коммунальное хозяйство (обслуживание жилищного фонда, санация и удаление бытовых отходов, санитарная очистка и другие услуги)**

| №<br>п/п |                                                                     | ед.<br>изм. | Квалификационные разряды |       |       |       |       |       |
|----------|---------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|          |                                                                     |             | I                        | II    | III   | IV    | V     | VI    |
| 1        | 2                                                                   | 3           | 4                        | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     |
| 1.       | Минимальный размер заработной платы, тарифицируемый по I-му разряду | лей         | 2156                     | X     | X     | X     | X     | X     |
| 2.       | Фиксированные тарифные коэффициенты                                 |             | 1,0                      | 1,26  | 1,59  | 1,81  | 2,07  | 2,36  |
| 3.       | Тарифная ставка                                                     |             |                          |       |       |       |       |       |
|          | - месячная                                                          | лей         | 2156                     | 2717  | 3428  | 3902  | 4463  | 5088  |
|          | - часовая                                                           | лей         | 12,76                    | 16,08 | 20,28 | 23,09 | 26,41 | 30,11 |

**Примечание №2**

1. Установленная тарифная ставка I-го квалификационного разряда соответствует минимальному размеру заработной платы за простую неквалификационную работу по отраслям, соответствующих основной деятельности предприятий жилищно-коммунального хозяйства, без учета отраслевого коэффициента сложности.
2. Часовые (месячные) тарифные ставки, должностные оклады водителям устанавливаются в порядке, указанном в приложении №5 к постановлению Правительства №743 от 11.01.2002 года.  
Установленные в приложении №5 коэффициенты сложности касаются вида управляемого транспорта и едины для всех отраслей экономики, а отраслевые коэффициенты сложности применяются при установлении тарифных ставок по отрасли или виду работ.

**Приложение №6**к коллективному соглашению на 2017-2021г.г.  
(отраслевой уровень)**Должностные оклады****руководителей, заместителей руководителей предприятий, главных специалистов, руководителей соответствующих подразделений и филиалов, специалистов и служащих предприятий, учреждений, организаций жилищно-коммунального хозяйства**

| №<br>п<br>/<br>п |                                   | Диапа-<br>зон<br>коэф-<br>фици-<br>ент<br>крат-<br>ности | <b>Перечень отраслей, соответствующих основной деятельности предприятий ЖКХ</b>                     |                                               |                                                                                                   |                                            |                                                                                                            |                                               |                                              |                                       |                                                                                              |                                       |                                                       |                                               |                                                                                                         |                                               |
|------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
|                  |                                   |                                                          | Производство и распределе-<br>ние электри-<br>ческой и теп-<br>ловой энергии<br>и горячей во-<br>ды |                                               | Водопроводно-<br>канализационное<br>хозяйство (водо-<br>снабжение, ка-<br>нализация и<br>очистка) |                                            | Строительство,<br>строительно-<br>монтажное, до-<br>рожно- и ре-<br>монтно-<br>строительное<br>предприятие |                                               | Городской элек-<br>трический<br>транспорт    |                                       | Металлургиче-<br>ская<br>промышлен-<br>ность,<br>(произ. готовой<br>и металлург.<br>изделий) |                                       | Городской,<br>общественный<br>и дорожный<br>транспорт |                                               | Жилищно-<br>коммунальное<br>хозяйство<br>(ж/ф, сано-<br>чистка быто-<br>вых отходов и<br>др.<br>услуги) |                                               |
|                  |                                   |                                                          | Та-<br>риф<br>I кв.<br>раз-<br>ряда<br>(лей)                                                        | Диа-<br>пазон<br>для<br>окла-<br>дов<br>(лей) | Тариф<br>I кв.<br>разря-<br>да<br>(лей)                                                           | Диапа-<br>зон для<br>окла-<br>дов<br>(лей) | Тариф<br>I кв.<br>разря-<br>да<br>(лей)                                                                    | Диа-<br>пазон<br>для<br>окла-<br>дов<br>(лей) | Та-<br>риф<br>I кв.<br>раз-<br>ряда<br>(лей) | Диапа-<br>зон для<br>окладов<br>(лей) | Та-<br>риф<br>I кв.<br>раз-<br>ряда<br>(лей)                                                 | Диапа-<br>зон для<br>окладов<br>(лей) | Тариф<br>I кв.<br>раз-<br>ряда<br>(лей)               | Диа-<br>пазон<br>для<br>окла-<br>дов<br>(лей) | Тариф<br>I кв.<br>разря-<br>да<br>(лей)                                                                 | Диа-<br>пазон<br>для<br>окла-<br>дов<br>(лей) |
| 1                | 2                                 | 3                                                        | 4                                                                                                   | 5                                             | 6                                                                                                 | 7                                          | 8                                                                                                          | 9                                             | 10                                           | 11                                    | 12                                                                                           | 13                                    | 14                                                    | 15                                            | 16                                                                                                      | 17                                            |
| 1                | Админи-<br>стративные<br>служащие | 1,58-                                                    | 2310                                                                                                | 3650-                                         | 2255                                                                                              | 3563-                                      | 2255                                                                                                       | 3563-                                         | 2255                                         | 3563-                                 | 2210                                                                                         | 3492-                                 | 2255                                                  | 3563-                                         | 2156                                                                                                    | 3406-                                         |

|   |                                                          |             |      |              |      |              |      |              |      |             |      |             |      |              |      |             |
|---|----------------------------------------------------------|-------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|-------------|------|-------------|------|--------------|------|-------------|
|   | (ослуж. персонал)                                        | 2,00        |      | 4620         |      | 4510         |      | 4510         |      | 4510        |      | 4420        |      | 4510         |      | 4312        |
| 2 | специалисты со средним спец. образованием I-ой категории | 2,35-3,00   | 2310 | 5429-6930    | 2255 | 5299 – 6765  | 2255 | 5299 - 6765  | 2255 | 5299-6765   | 2210 | 5194 – 6630 | 2156 | 5067 - 6468  | 2156 | 5067 - 6468 |
|   | II –ой категории                                         | 2,15 - 2,70 | 2310 | 4967-6237    | 2255 | 4848 - 6189  | 2255 | 4848 - 6189  | 2255 | 4848 – 6189 | 2210 | 4752 - 5967 | 2156 | 4635 - 5821  | 2156 | 4635 - 5821 |
|   | без категории                                            | 1,95 – 2,40 | 2310 | 4505 – 5544  | 2255 | 4397 – 5412  | 2255 | 4397 – 5412  | 2255 | 4397 - 5412 | 2210 | 4310 – 5304 | 2156 | 4203 – 5174  | 2156 | 4204 - 5174 |
| 3 | Специалисты с высшим спец. образованием: Ведущие         | 3,50-4,50   | 2310 | 8085 – 10395 | 2255 | 7893 – 10148 | 2255 | 7893 – 10148 | 2255 | 7893-10148  | 2210 | 7735 – 9945 | 2255 | 7893 – 10148 | 2156 | 7546 - 9702 |
|   | I-ой категории                                           | 3,10 – 4,00 | 2310 | 7161 – 9240  | 2255 | 6991 – 9020  | 2255 | 6991 – 9020  | 2255 | 6991 - 9020 | 2210 | 6851 – 8840 | 2255 | 6991 – 9020  | 2156 | 6684 - 8624 |
|   | II –ой категории                                         | 2,75 – 3,50 | 2310 | 6353 – 8085  | 2255 | 6201 – 7893  | 2255 | 6201 – 7893  | 2255 | 6201 – 7893 | 2210 | 6078 – 7735 | 2255 | 6201 - 7893  | 2156 | 5929 - 7546 |
|   | III –ей категории                                        | 2,55 – 3,20 | 2310 | 5891 – 7392  | 2255 | 5750 – 7216  | 2255 | 5750 – 7216  | 2255 | 5750 - 7216 | 2210 | 5636 – 7072 | 2255 | 5750 – 7216  | 2156 | 5498 - 6899 |
|   | без категории                                            | 2,40 – 3,00 | 2310 | 5544 – 6930  | 2255 | 5412 – 6765  | 2255 | 5412 – 6765  | 2255 | 5412-6765   | 2210 | 5304 – 6630 | 2255 | 5412 – 6765  | 2156 | 5174 - 6468 |
| 4 | Руководители (менеджеры, начальни-                       |             |      |              |      |              |      |              |      |             |      |             |      |              |      |             |



|   |                                                                                                                                                                                                 |                |      |                 |      |                 |      |                 |      |                 |      |                 |      |                 |      |                 |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------|-----------------|------|-----------------|------|-----------------|------|-----------------|------|-----------------|------|-----------------|------|-----------------|
|   | ки) внут-<br>ренних<br>подразде-<br>лений (сек-<br>торов, бю-<br>ро, отделов,<br>участков и<br>др.), глав-<br>ные специ-<br>алисты                                                              | 4,00 –<br>6,00 | 2310 | 9240 –<br>13860 | 2255 | 9020 –<br>13530 | 2255 | 9020 –<br>13530 | 2255 | 9020–<br>13530  | 2210 | 8840 -<br>13260 | 2156 | 8624 –<br>12936 | 2156 | 8624 –<br>12936 |
| 5 | Главные<br>специалисты<br>(которые<br>имеют в<br>подразделе-<br>нии персо-<br>нал), руко-<br>водители<br>подразделе-<br>ний и фили-<br>алов, заме-<br>стители ру-<br>ководителей<br>предприятия | 5,00 -<br>7,00 | 2310 | 11550-<br>16170 | 2255 | 11275-<br>15785 | 2255 | 11275-<br>15785 | 2255 | 11275-<br>15785 | 2210 | 11050-<br>15470 | 2156 | 10780-<br>15092 | 2156 | 10780-<br>15092 |
| 6 | Руководи-<br>тели пред-<br>приятий                                                                                                                                                              | 6,00 –<br>8,00 | 2310 | 13860-<br>18480 | 2255 | 13530-<br>18040 | 2255 | 13530-<br>18040 | 2255 | 13530-<br>18040 | 2210 | 13260-<br>17680 | 2156 | 12936-<br>17248 | 2156 | 12936-<br>17248 |

**Примечание №1.**

1. Базовый размер минимальной заработной платы, соответствующий тарифной ставке 1-го квалификационного разряда для работников отраслей жилищно-коммунального хозяйства устанавливается путем переговоров в коллективном трудовом договоре предприятия в размере не ниже установленного коллективным соглашением на отраслевом уровне.
2. На предприятиях с численностью до 50 человек, при исчислении работникам фиксированного месячного должностного оклада, к базовому размеру тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне применяется диапазон коэффициентов кратности, установленный в приложении №4 постановления Правительства РМ №743 от 11.06.2002г., но не меньше его нижнего предела.
3. В зависимости от сложности работ оказываемых публичных услуг в соответствующих отраслях жилищно-коммунального хозяйства, фиксированные месячные должностные оклады конкретным работникам предприятий устанавливаются с учетом отраслевого коэффициента сложности согласно п. 5,10 коллективного соглашения и закрепляются в коллективном и/или индивидуальном трудовом договоре предприятия.

**Приложение №7**  
к коллективному соглашению на 2017-2021 годы  
(отраслевой уровень)

***Положение об оплате труда и основные показатели  
премирования руководителей предприятий по результатам  
финансово-экономической деятельности***

1. Должностные оклады руководителей предприятий, оказывающих публичные услуги, относящиеся к сфере коммунального хозяйства, исчисляются в кратном отношении к базовому размеру тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне, с учетом отраслевого коэффициента сложности в зависимости от среднесписочной численности работников предприятий.

| №<br>п/п | Среднесписочная<br>численность ра-<br>ботников пред-<br>приятия (человек)                                                                                                                    | до<br>30 | от 31<br>до 50 | от 51 до<br>100 | от 101 до<br>200 | от 201 до<br>500 | от 501 и<br>выше                         |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------|-----------------|------------------|------------------|------------------------------------------|
| 1        | 2                                                                                                                                                                                            | 3        | 4              | 5               | 6                | 7                | 8.                                       |
| 1.       | Диапазон коэффициентов кратности к базовому размеру тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне, в зависимости от среднесписочной численности работников предприятий | 4,0      | 5,0            | 6,0             | 7,0              | 8,0              | применяется поправочный коэффициент к 8* |

\*) от 501лея до 1000лей - 1,1; от 1001лея до 1500лей – 1,2; от 1501лея до 2000лей – 1,25; от 2001лея и выше – 1,3. Поправочный коэффициент применяется к рассчитанному должностному окладу с учетом базового размера тарифной ставки I-го квалификационного разряда на отраслевом уровне и максимального коэффициента кратности – 8.

2. Премирование руководителей предприятий, оказывающих услуги по водоснабжению и канализации по месячным или квартальным результатам финансово-экономической деятельности предприятий производится в соответствии с Положением, по основным показателям

## ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

|                                                                                                          |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Выполнение плана подачи воды (соблюдение режима подачи воды в сеть)                                      | - 30% |
| Обеспечение выполнения плана прибыли (снижение убытков)                                                  | - 20% |
| Соблюдение качества питьевой воды ГОСТу                                                                  | - 20% |
| Обеспечение качества очистки вод в соответствии с установленными показателями работы очистных сооружений | - 20% |
| Недопущение превышения установленного норматива потерь и технологических расходов воды                   | - 10% |

**Примечание:**

1. Орган управления (учредитель), нанимающий руководителя предприятия, может устанавливать и другие показатели для его премирования, связанные с эффективностью работы предприятия.

**Приложение №8**  
к коллективному соглашению  
на 2017-2021г.г.  
(отраслевой уровень)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
*о порядке установления и пересмотра базового размера оплаты труда на пред-  
приятиях 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.
- 3.2. Предприятия, учреждения, организации на которых базовый размер оплаты труда, определяющий минимальный размер оплаты труда, установлен ниже отраслевого уровня, в обязательном порядке повышают минимальную заработную плату, соответствующую тарифной ставке 1-го квалификационного разряда до отраслевого уровня, независимо от эволюции экономических показателей.
- 3.3. Предприятия, учреждения, организации на которых размер минимальной заработной платы, соответствующей тарифной ставке 1-го квалификационного разряда превышает установленный размер на уровне отрасли, дальнейшее повышение минимальной заработной платы осуществляется только в прямой зависимости от роста объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года, при условии роста объема реализованной продукции, работ, оказываемых услуг в действующих ценах, наличия прибыли от реализации и рентабельности.  
Рост объемов производства, работ и оказываемых услуг других экономических показателей в сопоставимых ценах учитывается нарастающим итогом с начала года.
- 3.4. В случаях снижения размера заработной платы на предприятиях отрасли жилищно-коммунального хозяйства в результате роста цен на потребительские товары и тарифов на услуги, установленный на предприятиях базовый размер минимальной заработной платы индексируется в случае, когда индекс объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах превышает индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента установления предыдущего размера минимальной заработной платы.  
В случае, когда индекс потребительских цен превышает индекс объема производства, будучи при этом выше 5,0%, предприятия повышают базовый размер минимальной заработной платы, соответствующий тарифной ставке 1-го квалификационного разряда в пределах до средней величины прироста этих двух индексов.

**Приложение №9**

к коллективному соглашению  
на 2017-2021 годы  
(отраслевой уровень)

**Отраслевое положение**

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

1. Настоящее отраслевое Положение разработано в соответствии с Законом РМ «О публичных службах коммунального хозяйства» №1402-XV от 24 октября 2002г. и постановлением Правительства РМ «Об утверждении порядка исчисления стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет работникам предприятий отрасли жилищно-коммунального хозяйства», №169 от 16 февраля 2008г.

2. Настоящее положение разработано в целях создания благоприятных условий для сокращения текучести кадров в отрасли жилищно-коммунального хозяйства, закрепления и привлечения новых кадров для работы на предприятиях и в организациях отрасли, повышения их заинтересованности в повышении качества предоставляемых предприятиями услуг, устанавливает порядок исчисления трудового стажа, предоставляющего лицам, работающим на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, право получения надбавки за выслугу лет и регламентирует условия начисления и выплаты этой надбавки.

**Размер надбавки за трудовой стаж**

1. Надбавка за трудовой стаж предоставляется работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) в следующих размерах:

| <b>Стаж работы, лет</b> | <b><i>Размер надбавки за выслугу лет в процентах к тарифной ставке (должностному окладу)</i></b> |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b>                | <b>2</b>                                                                                         |
| от 1 до 2               | 5                                                                                                |
| от 2 до 5               | 10                                                                                               |
| от 5 до 10              | 15                                                                                               |
| от 10 до 15             | 20                                                                                               |
| от 15 до 20             | 25                                                                                               |
| свыше 20                | 30                                                                                               |

2. Оплата надбавки за выслугу лет работникам предприятий и организаций отрасли жилищно-коммунального хозяйства осуществляется ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы за календарный месяц, за счет средств фонда оплаты труда.



3. Право на получение надбавки за выслугу лет имеют все постоянные работники, имеющие необходимый стаж работы.

***Исчисление трудового стажа,  
предоставляющего право на получение надбавки за выслугу лет***

4. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет входит период работы на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, независимо от их ведомственной подчиненности и организационно-правовых форм.

Выслуга лет определяется с момента достижения трудового стажа, предоставляющего право на получение надбавки за выслугу лет.

Надбавка, причитающаяся за выслугу лет, выплачивается, начиная с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором достигнут трудовой стаж, предусмотренный в соответствующей части.

5. В трудовой стаж, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается также период:
- a) срочной действительной военной службы, в том числе на альтернативной основе, если до этого предшествовала работа на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, дающее право на получение надбавки за выслугу лет и если после увольнения в запас последовала работа на соответствующих предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства;
  - b) участия в боевых действиях по защите целостности и независимости Республики Молдова военных, резервистов, призванных на сборы, в числе солдат и командного корпуса органов внутренних дел, гражданских лиц, откомандированных в служебных целях, и добровольцев, которые участвовали в боевых действиях в зоне военного конфликта;
  - c) обучения на курсах повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от производства, если до этого предшествовала работа на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства, дающее право на получение надбавки за выслугу лет и если после этого последовала работа на соответствующих предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства;
  - d) работы за границей по направлению, если непосредственно ей предшествовала работа на предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства и если после этого последовала работа в той же системе;
  - e) работы в органах публичной власти;
  - f) работы на выборных должностях и работы до 27 августа 1991г. в руководящих органах профсоюзов, народного контроля и в других общественно-политических организациях (районный, городской, республиканский уровень);
  - g) частично оплачиваемого и дополнительного отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, предусмотренного в законодательстве;

- h) нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава, уволенных в запас или ушедших в отставку по возрасту, болезни, сокращению штатов, если после этого последовала работа на соответствующих предприятиях и в организациях отрасли жилищно-коммунального хозяйства;
- i) нахождения на инвалидности или время болезни, продолжавшееся свыше шести месяцев и вызвавшее увольнение, если работник в течение месяца после этого вернулся на прежнее место работы или поступил на другую работу, дающую право на получение надбавки за выслугу лет.  
В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, не включается время:  
Отбывания наказания в виде исправительных работ по основному месту работы; нахождения под административным арестом.  
Лица, вышедшие на пенсию по возрасту согласно действующего законодательства и уволенные с работы, а потом вновь приняты на работу по индивидуальному трудовому договору получают надбавку за выслугу лет с учетом общего трудового стажа в отрасли.

#### ***Порядок исчисления и выплаты надбавки за выслугу лет***

- 6. Надбавка за выслугу лет, для каждого работника, определяется в процентном отношении к тарифной ставке (должностному окладу). В период временного исполнения обязанностей надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада по основной работе.
- 7. Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется за фактически отработанные дни в соответствующем месяце. Если работник какое-то время не работал, но согласно действующему законодательству ему сохраняется полностью или частично заработная плата, выплата надбавки осуществляется пропорционально отработанному времени.
- 8. Надбавка за выслугу лет учитывается при исчислении средней заработной платы, которая сохраняется работнику, полностью или частично, во всех случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также при назначении пенсий, пособий и в других подобных случаях.
- 9. В случае увольнения надбавка за выслугу лет выплачивается за фактически отработанные дни до дня увольнения.
- 10. В случае смерти надбавка за выслугу лет, причитающаяся, но не выплаченная (по разным причинам) умершему работнику, выплачивается его семье.

#### ***Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет***

- 11. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, начисляется комиссией по установлению трудового стажа во главе с руководителем предприятия. В состав комиссии, утверждаемой руководителем предприятия, включается представитель управления кадров, финансово-экономических служб, бухгалтерии и профсоюзного комитета.

12. Основными документами для определения стажа работы могут служить трудовая книжка и личное дело работника, справки, подписанные руководителем и главным бухгалтером, соответствующего предприятия, и заверенные гербовой печатью, в которых должна быть обязательная ссылка на документы (приказ, ведомости выдачи зарплаты и др.), подтверждающие стаж работы, дающий право на выплату надбавки за выслугу лет. Не допускается подтверждение стажа работы, дающего право на получение ежемесячного вознаграждения, свидетельскими показаниями.
13. Решение комиссии по установлению стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, оформляется протоколом. Выписки из протокола решения комиссии оформляются в трех экземплярах, из которых первый передается в бухгалтерию и служит основанием для начисления надбавки, второй приобщается к личному делу работника, третий вручается соответствующему работнику под роспись.
14. Жалобы на решение комиссии рассматриваются в течение 10 дней этой же комиссией с обязательным участием членов комиссии вышестоящего органа (при наличии такового) и представителя отраслевой Федерации профсоюзов. Если заявитель не удовлетворен решением, он вправе обратиться в суд.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №10**

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

***Отраслевой перечень***

***работ на которых работникам устанавливаются компенсационные  
надбавки за работу в неблагоприятных условиях труда  
(тяжелые и вредные и особо тяжелые и особо вредные)***

**I. Водопроводно-канализационное хозяйство****1. Работа с тяжелыми и вредными условиями труда**

1. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию водопроводно - канализационных сетей и сооружений.
2. Обслуживание электрооборудования на канализационных станциях, водопроводных сооружениях, заглубленных свыше 3 м.
3. Обход и технический осмотр водопроводно-канализационных сетей и сооружений на них.
4. Обслуживание установок по приготовлению рабочих растворов реагентов заданной крепости, необходимых для очистки и обеззараживания питьевой и сточной воды.
5. Обслуживание насосных установок по перекачиванию сточной жидкости на канализационных сооружениях. А также на водопроводных сооружениях, заглубленных свыше 3 м.
6. Обслуживание компрессорных установок.
7. Ведение технологического процесса озонирования воды.
8. Обслуживание оборудования аэротенков, иловых площадок, метантенков, отстойников, песколовок и жироловок, решеток, полей орошения и фильтрации, установок по сушке осадка, обезвоживания осадка, барабанных вращающихся сушильных печей, хлораторных установок.
9. Окраска нитрокрасками, нитролаками и лаками, содержащими бензол, толуол, сложные спирты и другие вредные химические вещества при ремонте водопроводно-канализационных сооружений и оборудования машин, механизмов.
10. Выдача со склада хлорной извести и коагулянта вручную.
11. Ремонт каменных конструкций водопроводных сооружений, заглубленных свыше 3-х метров и канализационных сооружений.
12. Стирка спецодежды вручную.
13. Удаление осадка на канализационных сооружениях.
14. Контроль при производстве работ, предусмотренных в настоящем разделе перечня.
15. Взятие проб и выполнение лабораторных анализов канализационной сточной воды.
16. Изоляция труб и фасонных частей горячим битумом, варка битума.
17. Газосварочные, газорезные, электросварочные работы.
18. Сварочные работы винипластовых труб.
19. Кузнечная ручнаяковка горячего металла.
20. Пайка оцинкованных кабелей и заливка муфт битумной мастикой.

21. Зарядка оккумуляторных батарей (обслуживание).
22. Уплотнение бетона ручным вибратором.
23. Разработка грунта третьей категории вручную, а также грунтов всех групп с применением пневмоинструментов.
24. Работы по уплотнению грунтов и щебеночно-гравийных оснований пневмоустройством.
25. Разработка асфальтобетонных покрытий при помощи компрессоров, гидромолота, резка асфальтобетонных покрытий при помощи механизмов.
26. Работы по заделке пролетных муфт и раструбов чугунных труб свинцом с его растопкой.
27. Выполнение анализов, связанных с кислотами, щелочами для определения качества воды.
28. Очистка и хлорирование шахтных колодцев.
29. Обслуживание, ремонт радиаторов (пайка и их лужение).
30. Обслуживание установки по приготовлению ацетилен для выполнения газосварочных работ.
31. Обслуживание оборудования для раздачи горюче-смазочных материалов.
32. Обслуживание топливной аппаратуры, баллонов и редукторов, форсунок и насосов.
33. Обслуживание кузнечного горна и гидравлического молота. Обработка, ковка, протяжка поковок на наковальне.  
Примечание: При обслуживании оборудования с дистанционным управлением доплаты за условия труда не устанавливаются.
34. Ремонт и обслуживание хлораторных, озонаторных установок и складов хлора.
35. Ремонт и обслуживание средств измерений, элементов контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировок, сигнализации и т.п.) на канализационных станциях, водопроводных сооружениях глубиной свыше 3 м.
36. Выполнение работ на деревообрабатывающих станках и на станках по обработке металлов с выделением вредных веществ.
37. Ремонт и обслуживание автомобилей и механизмов, работающие на канализационных сетях и сооружениях.
38. Ремонт и обслуживание компьютеров, работники постоянно работающие на компьютерах.
39. Выполнение работ по разгрузке коагулянта, кровельные работы.

## **2. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда**

1. Выполнение работ на иловых площадках, на станциях по перекачке ила.
2. Ремонт и обслуживание канализационных сетей и сооружений глубиной более 3 м.
3. Газо-электросварочные работы на канализационных сооружениях глубиной более 3 м.

**Примечание:** Доплата устанавливается работникам при условии, что выполнение работ во вредных условиях труда составляет более 50% рабочего времени.

При выполнении работ с вредными условиями труда, не предусмотренных Перечнем для предприятий (организаций) определенного вида деятельности, доплата устанавливается в соответствии с размером данного вида работ указанного в Перечне другого предприятия (организации).

## II. Производственные управления теплосетей и котельных

### 1. Работа с тяжелыми и вредными условиями труда

1. Приготовление и загрузка химреагентов вручную, ведение процесса химической очистки и обессоливания воды для подпитки котлов, тепловых сетей, регенерации фильтров кислотами, солями, щелочами.
2. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки, сигнализации и т.п. в цехах (участках) котельных, топливоподачи).
3. Прием и перекачка нефти и нефтепродуктов.
4. Переключение в тепловых схемах, контроль за действующим оборудованием путем обхода в цехах (участках), котельных.
5. Удаление шлаков из котлов, осадков из каналов гидрозолоудаления.
6. Управление мостовыми кранами в цехах (участках), котельных в закрытых складах.
7. Обмуровка котлов в горячем состоянии.
8. Уборка наружных поверхностей оборудования, поков и площадок обслуживания в цехах (участках), котельных, по размолу топлива, топливоподачи.
9. Обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей, теплофикационных вводов.
10. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
11. Обшивка термоизоляцией котлов и теплопроводов в тепловых сетях.
12. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках), котельных.
13. Ремонт приборов, заполненных ртутью.
14. Пайка кабельных вводов, кабельных свинцовых муфт, и оболочек, ремонт воздушных (масляных) трансформаторов.
15. Выполнение жестяничьих работ по обшивке термоизоляции котлов и теплопроводов.
16. Выполнение работ по изоляции наружной поверхности горячих котлов дельтаасбестовой и стеклянной изоляцией и битумными материалами.
17. Выполнение огнеупорных работ при ремонте производственных печей и котлов в горячем состоянии.
18. Обслуживание водогрейных и паровых котлов, работающих на твердом и жидком топливе, выполнение работ по удалению зоны и шлака.
19. Обслуживание компрессорных установок, работающих на аммиаке, обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
20. Обслуживание оборудования в котельных, цехах пылеприготовления и на топливоподаче.
21. Подвозка топлива для котельных вручную и подготовка его к сжиганию.
22. Работа по очистке паровых и водогрейных котлов.
23. Ремонт оборудования котельных и пылеприготовительных цехов, оборудования топливоподачи, электрических машин, аппаратуры релейной защиты и автоматики при работе в котельных, в цехах пылеприготовления, на топливоподачах.
24. Ремонт паровых и водогрейных котлов в горячем состоянии.
25. Ремонт подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
26. Контроль при производстве работ, предусмотренных в настоящем разделе перечня.

## **2. Работа с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда**

1. Чистка котлов в горячем состоянии.
2. Обслуживание и ремонт ртутных выпрямителей.

## **III. Промышленные предприятия**

### **1. Работа с тяжелыми и вредными условиями труда**

1. Абразивное производство: дробление, измельчение и сушка материалов, рассев шлифовального зерна и шлифпорошков, бакелизация абразивных изделий, вальцовка массы на вулканитовой связке на прокатных вальцах, вулканизация изделий на вулканитовой связке, прокатка шлифзерна, порошков и микропорошков всех видов абразивных материалов, сортировка куса электрокорунда и карбида бора, выплавка электрокорунда, монокорунда и карбида бора, формование абразивных изделий на бакелитовой, вулканитовой и магнезальной 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 термopарами 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 кокили, 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.

#### **IV. Автомобильный транспорт**

1. Правильные работы вручную при ремонте кузов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов и газосварочного оборудования.
2. Ремонт автомобилей, используемых на перевозках нечистот, гниющего мусора и трупов.
3. Ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине и газообразном топливе.
4. Ремонт автомобилей, используемых в промышленности строительных материалов, перевозке цемента, извести и других пылящих грузов, а также при обработке ядохимикатами зеленых насаждений.
5. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.п. вручную, механизированным и химическим способом, а также с применением керосина, бензина, ацетона, каустической соды и других растворителей.
6. Заправка этилированным бензином на колонах без дистанционного управления на автотранспортных предприятиях.
7. Ремонт, переработка и зарядка кислотных и щелочных аккумуляторов.
8. Вулканизация резинотехнических изделий горячим способом.
9. Гозоэлектросварка и резка.
10. Ручная ковка металла.
11. Окраска автомобилей вручную и пульверизатором нитрокрасками, нитролаками и лаками, содержащими токсические химические вещества.
12. Лудильные и паяльные работы.
13. Гальваническая обработка деталей в открытых ваннах.
14. Перевозка радиоактивных изотопов.
15. Кузнечные работы выполняемые вручную.

#### **V. Городской электрический транспорт**

1. Очистка, обмывка и обтирка подвижного состава от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную и химическим способом, а также с применением бензина, керосина, ацетона, растворов каустической соды и других вредных химических веществ.
2. Ремонт подвижного состава с применением абразивных кругов и газосварочных аппаратов.
3. Ремонт и обслуживание высоковольтных линий напряжением свыше 450 вольт, подвешенных на опорах контактной сети.
4. Термитная сварка деталей, сооружений и электрических проводов.
5. Контроль при производстве работ, предусмотренных в настоящем разделе перечня.
6. Пропитка пиломатериалов и изделий из древесины антисептиками и нитратами.

## VI. Строительные и ремонтно-строительные работы

### Работы с тяжелыми и вредными условиями труда

1. Гашение извести
2. Газосварочные и газорезательные работы (кроме указанных в разделе 2).
3. Заготовка и установка в конструкции и сооружениях арматуры (сетки, каркасы и др.) вручную.
4. Изоляция поверхностей стеклянным волокном, шлаковатой, горячими мастиками на асфальтовой и битумной основе, перхлорвиниловыми и бакелитовыми материалами.
5. Клепка с применением пневмоинструмента (за исключением работ в закрытых 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 антикоррозионных 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 плавунцов вручную.
  25. Работы по карте намыва земельных сооружений гидромеханизированным способом (за исключением машинистов строительных машин).
  26. Спайка оцинкованных кабелей и заливка свинцом кабельных муфт.
  27. Торкретирование поверхностей (кроме торкретирования в замкнутых сосудах).
  28. Укладка паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячих мастиках и битуме, резиновых клеях и мастиках, составленных на основе синтетических смол и химических растворителей.
  29. Укладка горячей асфальтобетонной массы и покрытие поверхностей горячим битумом, а также приготовление горячей асфальтобетонной массы и битумной мастики.
  30. Укладка бетона в монолитные конструкции и сооружения вручную, уплотнение бетона ручными вибраторами.
  31. Устройство наливных полов из поливинилхлоридных и поливинилацетатных материалов.
  32. Уплотнения грунтов и щебеночно-гравийных оснований вручную и пневмоинструментом.
  33. Футеровка и кладка промышленных печей труб, котлов и других агрегатов с применением огнеупорных и кислотоупорных материалов.
  34. Электросварка на автоматических машинах, на полуавтоматических машинах, ручная (кроме указанной в разделе 2).
  35. Бурение шпуров механизированным инструментом.
  36. Вулканизация при ремонте иглолент.
  37. Работа на механизмах, оборудованных разогревателями и фрезерными устройствами для ремонта дорожных покрытий.
  38. Бурение шпуров механическим инструментом.
  39. Вулканизация при ремонте аглолент.
  40. Выгрузка вагонов с цементом россыпью.
  41. Изготовление сборного ж/бетона и бетонных изделий.

## ***2. Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда***

1. Клепка при работе в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, банках, отсеках и т.д.).
2. Нанесение с помощью пистолетов и удочек огнезащитного покрытия на металлоконструкции с применением состава, содержащего антипирен.
3. Очистка поверхностей при помощи пескоструйных аппаратов, выполняемых в помещениях и емкостях.
4. Пробивка в труднодоступных местах вручную отверстий (борозд, ниш и т.п.) в бетонных и железобетонных конструкциях, разломка бетонных и железобетонных конструкций вручную.

5. Разработка грунта на 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 2017-2021 г.г.  
(отраслевой уровень)

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях оплаты труда профсоюзных работников  
предприятий, объединений, организаций.**

1. Настоящие условия оплаты труда, вводятся с целью обеспечения прямой зависимости заработной платы профсоюзных работников с заработной платой членов профсоюза и с целью создания условий для привлечения к работе в органах профсоюза 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            | Коэффициенты повышения |                                |                                |                                 |                                  |                             |
|------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
|                                                | до 300 чл. профсоюза   | от 300 до 500 членов профсоюза | от 500 до 800 членов профсоюза | от 800 до 1000 членов профсоюза | от 1000 до 2000 членов профсоюза | свыше 2000 членов профсоюза |
| Среднемесячная заработная плата по предприятию | 1,6                    | 1,7                            | 1,8                            | 1,9                             | 2,0                              | 2,1                         |

4. Основой для определения среднемесячной заработной платы является статистический отчет по труду Ф I-Т.

5. Заработная плата освобожденного от основной деятельности председателя профкома осуществляется за счет средств предприятия, а конкретный размер должностного

оклада устанавливается путем переговоров, который должен быть не меньше минимального (гарантированного оклада) с учетом повышающих коэффициентов и указывается в коллективном трудовом договоре.

6. Не освобожденным председателям профсоюзного комитета предприятий, учреждений, организаций рекомендуется использовать не менее 25% от суммы средств, остающихся в профкоме для доплаты к заработной плате не освобожденному от основной работы профсоюзному активу или оказывать им материальную помощь.

7. При отсутствии средств у профсоюзного комитета, работодатель доплачивает ежемесячно председателю профсоюзного комитета не освобожденному от основной работы, 10% от его оклада из средств ФЗП, предприятия, учреждения, организации, отразив в коллективном договоре.

8. Профсоюзные работники, освобожденные и не освобожденные от основной деятельности, пользуются теми же трудовыми и социальными гарантиями, что и остальные работники предприятий, учреждений, организаций на условиях, определенных в коллективных договорах на уровне предприятия.

9. Профсоюзные работники, действие индивидуальных трудовых договоров которых было приостановлено, в связи с избранием их в состав профсоюзного органа предприятия, пользуются как и остальные работники предприятия правами и льготами, предусмотренными Положениями: о текущем премировании; по специальным системам премирования; о вознаграждении по итогам работы за год, за непрерывный стаж работы и другими стимулирующими и компенсационными выплатами, определенных в коллективных договорах на уровне предприятий.

6. Președinților neeliberați ai comitetelor sindicale ale unităților li se recomandă folosirea a nu mai puțin de 25 % din cotizații pentru aportul la salarii.

7. În cazul lipsei mijloacelor în comitetul sindical, angajatorul remunerează suplimentar lunar președintelui comitetului sindical, neeliberat de la funcția de bază, 10 % de la salariul de bază al acestuia din FRM al unității, reflectând în contractul colectiv.

8. Retribuirea muncii contabilului (trezorerului) comitetului sindical al unității, se stabilește în cuantum de până la 70 la sută din salariul președintelui comitetului sindical.

9. Lucrătorii sindicali eliberați și neeliberați de la activitatea de bază beneficiază de aceleași garanții de muncă și sociale ca și ceilalți salariați ai unității în corespundere cu clauzele stipulate în contractele colective la nivel de unitate.

10. Salariații sindicali, acțiunea contractelor individuale de muncă cărora a fost sistată în legătură cu alegerea lor în componența organului sindical al unității, beneficiază precum și alți salariați ai unității de drepturi și înlesniri, prevăzute de Regulamentele privind premiarea curentă; potrivit sistemelor speciale de premiere; vizînd recompensarea după totalurile de muncă pe an, pentru vechimea neîntreruptă de muncă și alte plăți de stimulare și compensare, stabilite în contractele colective de muncă la nivelul unităților.