

**Министерство
инфраструктуры и
регионального развития
Республики Молдова**

**Федерация патроната
строительства и
производства строительных
материалов Республики
Молдова**

**Федерация профсоюзов
строительства и
промышленности
строительных материалов
«SINDICONS»**

**Федерация патроната
строителей, дорожников и
производителей
строительных материалов
«CONDRUMAT»**

КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ В ОБЛАСТИ СТРОИТЕЛЬСТВА

на 2023 – 2027 г.г.

мун. Кишинэу, 2023 г.

Коллективное соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы урегулирования трудовых и непосредственно связанных с ними социально-экономических отношений, заключенный между уполномоченными представителями сторон в пределах их компетенции.

Осуществление прав работников – это составная часть Социального диалога, являющегося механизмом консультирования и способ обеспечения социальной стабильности, трудовых отношений, а также эффективное средство формирования и реализации социально-экономической политики путем переговоров на принципе паритета между социальными партнерами: Министерством, Патронатами и Профсоюзами.

Инструментами социального диалога, помимо настоящего Соглашения, могут служить:

- Социальные соглашения;
- Коллективные трудовые договора;
- Двух- и трехсторонние протоколы;
- Консультации по секторным урегулированиям с неправительственными организациями и другими структурами данной области.

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 В рамках социального диалога между Министерством, патронатом и профсоюзом на отраслевом уровне заключается коллективное соглашение, устанавливающее общие положения урегулирования социально-экономических отношений между сторонами в рамках их компетенции.

1.2 Стороны, ведущие переговоры, признают друг друга социальными партнерами, представляющими строительную отрасль, следующим образом:

- Министерство инфраструктуры и регионального развития - с местонахождением в мун. Кишинэу, Площадь великого национального собрания, 1, в лице государственного секретаря;
- Федерация патроната строительства и производства строительных материалов Республики Молдова - с местонахождением в мун. Кишинэу, Константин Тэнасе № 9, в лице председателя;
- Федерация патроната строителей, дорожников и производителей строительных материалов «CONDRUMAT» - с местонахождением в мун. Кишинэу, ул. Митрополит Дософтей № 126, в лице председателя;
- Федерация профсоюзов строительства и промышленности строительных материалов «SINDICONS» - с местонахождением в мун. Кишинэу, ул. 31 Августа 1989 г. № 129, в лице председателя.

1.3 Отношения сторон определяются следующим образом:

- Консультирование – посредством которого происходит обмен идеями, мнениями и проблемами;
- Диалог и коллективные переговоры – когда три стороны стремятся достичь консенсуса в решении существующих проблем;
- Посредничество и арбитраж – инструменты, утвержденные настоящим Соглашением, с помощью которых стороны находят приемлемое решение, в соответствии с действующим законодательством. Посредничество и арбитраж не исключают использования сторонами любых других инструментов коллективных действий, предусмотренных законодательством, Конституцией и международными соглашениями, стороной которых является Республика Молдова;

1.4 Настоящее Соглашение распространяется на работодателей и работников следующих областей:

- проектирование;
- строительство;

- дороги;
- промышленность строительных материалов;
- механизация строительства и строительный транспорт;
- кадастр;
- стекольная промышленность;
- профессионально-технические учебные заведения;
- другие сопутствующие виды деятельности в строительстве и промышленности строительных материалов.

1.5 Стороны Соглашения признают и полностью принимают тот факт, что они равны и свободны в ведении переговоров по настоящему Соглашению, и обязуются неукоснительно соблюдать его положения.

1.6 Настоящее Соглашение заключается на срок 4 года с целью реализации совместной и определенной деятельности по урегулированию условий труда и оплаты труда, обеспечению минимальных социально-экономических гарантий, защиты законных прав и интересов, предусмотренных Трудовым кодексом, Законом о заработной плате и другими нормативными актами.

1.7 По требованию любого профсоюза отраслевого предприятия и/или работодателя представители сторон участвуют в коллективных переговорах в качестве консультантов или членов комиссий, в том числе в ведении переговоров по коллективному трудовому договору, и примирительных комиссий.

1.8 В случае, если в отношении прав, следующих из настоящего Соглашения, действуют более благоприятные правовые нормы, они становятся частью настоящего Соглашения.

1.9 Коллективные трудовые договоры отраслевых предприятий не могут предусматривать права ниже минимальных пределов, оговоренных настоящим Соглашением.

1.10 Специфические условия труда, конкретные права и обязанности социальных партнеров на уровне предприятия, дисциплинарные правила, а также обеспечение отдельных положений, более выгодных, чем предусматриваемые настоящим Соглашением, регламентируются коллективным трудовым договором, индивидуальным трудовым договором и правилами внутреннего распорядка.

РАЗДЕЛ II СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

2.1 Социальное партнерство осуществляется на основании Закона № 245/2006 о создании и функционировании Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам, и Трудового кодекса, утвержденного Законом № 154/2003 г.

2.2 Патронаты и Профсоюзы являются независимыми и аполитичными.

2.3 Социальное партнерство определяется сторонами как совокупность производственных отношений и совместное участие в управлении, осуществляемое организованными группами гражданского общества в соответствии со Стратегией развития гражданского общества.

2.4 Стороны признают необходимость развития социального партнерства на всех уровнях. Социальные партнеры, подписавшие Соглашение, согласны прилагать совместные усилия для защиты системы отраслевого саморегулирования, а также других интересов, вытекающих из настоящего Соглашения.

2.5 Основой взаимного признания социальных партнеров служит совокупность критериев, целью которых является привлечение и удержание за столом переговоров, а также целая система секторного саморегулирования и лоббирования при национальных, европейских и международных организациях, представителей социальных партнеров с собственными обоснованными человеческими, материальными ресурсами и признанной способностью влиять.

2.6 Стороны вправе безвозмездно получать информацию от органов публичного управления, работодателей и их объединений по вопросам, связанным с работой, заработной платой, безработицей, социально-экономическим развитием, состоянием окружающей среды, приватизацией, реорганизацией, социальным обеспечением, здравоохранением, жилым фондом, и другую информацию, предусмотренную законом.

2.7 Социальные партнеры условились действовать совместно по следующим направлениям:

- создание Социальной кассы строителей Республики Молдова;
- создание фонда для работы в области подготовки представителей сторон к процессу коллективных переговоров;
- продвижение предоставления работодателями индивидуального распределения питания для работников в виде талонов на питание на основании Закона № 166/2017 о талонах на питание;
- участие в разработке и визировании проектов нормативных и законодательных актов социально-экономического характера;
- согласование действий с целью улучшения и поддержания стабильности законодательства в строительстве;
- изменение Положения о пособиях в государственной системе социального страхования по предупреждению заболеваний и восстановлению трудоспособности застрахованных лиц через санаторно-курортное лечение, утвержденного Постановлением Правительства РМ № 982/2002;
- принятие Закона о фонде по безработице;
- разработка мер по борьбе с теневой экономикой, достигшей тревожных масштабов, способной нанести значительный ущерб экономической среде отрасли.

РАЗДЕЛ III КАДРЫ

3.1 Прием на работу в отраслевые предприятия осуществляется в условиях, установленных положениями Трудового кодекса, только с учетом навыков и профессиональной компетентности.

3.2 (1) В случае приема на работу на основе экзамена или конкурса работодатель не позднее одного месяца до проведения конкурса или экзамена должен опубликовать извещение о наличии свободных рабочих мест. Порядок занятия вакантных мест на основе экзамена или конкурса, а также организация и их проведение устанавливаются коллективным трудовым договором.

(2) При получении работником предприятия и сторонним лицом в результате экзамена или конкурса одинакового количества баллов, работник предприятия пользуется преимуществом при занятии вакантной должности.

(3) Профсоюз имеет право делегировать наблюдателей в случае проведения конкурсов или экзаменов на занятие вакантных мест каждый раз, когда в них участвует или конкурирует член профсоюза.

(4) Работодатель сообщает работникам, работающим по контракту, заключенному на определённый срок, о появившихся на предприятии вакансиях в течение 5 рабочих дней с момента их появления, чтобы данные работники могли получить доступ к постоянным должностям на равных условиях с другими работниками. Работники и их представители должны быть проинформированы о вакансиях на уровне предприятия посредством:

- a) извещения, переданного по электронной почте или с помощью других средств связи, доступ к которым может получить каждый работник; и/или
- b) публичного объявления, размещенного на веб-сайте предприятия, в зависимости от обстоятельств; и/или

с) публичного объявления, размещенного на доске объявлений в местах общего доступа на предприятии, включая все его филиалы или представительства.

3.3 Лицо, поступающее на работу, может, по требованию, получить помощь при заключении индивидуального трудового договора от профсоюза предприятия или Федерации «SINDICONS».

3.4 (1) Аутсорсинг – это процесс, посредством которого предприятие делегирует и поручает некоторым внешним поставщикам выполнение или управление определенными видами деятельности или услугами.

(2) Работодатель в письменной форме извещает профсоюз и работников предприятий об аутсорсинге некоторых видов деятельности или услуг.

(3) Профсоюз по требованию работников имеет право инициировать переговоры с работодателями.

(4) Работники, которые будут переведены на другое предприятие, до письменного согласия о переводе могут запросить у нового работодателя предложение о работе, которое будет содержать все положения будущего индивидуального трудового договора.

(5) В случае, если работодатель намерен массово сократить количество рабочих мест, он должен по крайней мере за 3 месяца до этого проинформировать профсоюз соответствующего предприятия, который инициирует переговоры с целью соблюдения прав и интересов работников.

(6) Информация должна содержать:

a) общую численность работников;

b) причины сокращения численности или штата работников;

c) количество и должности работников, подпадающие под сокращение;

d) критерии, применяемые ст. 183 Трудового кодекса, для установления преимущественного права на сохранение рабочего места;

e) меры по смягчению последствий увольнения;

f) дату начала или период, в котором должны состояться увольнения;

g) дату начала переговоров и численность, должности, фамилии и имена лиц, участвующих в переговорах со стороны работодателя.

3.5 (1) Работодатель имеет право увольнять работников в связи с переводом на другое предприятие только в том случае, если:

a) он получит от другого работодателя письменное ходатайство об увольнении в порядке перевода конкретного работника с указанием предлагаемой для него работы (должности) на новом предприятии;

b) получит письменное согласие работника на увольнение;

c) выплатит уволенному работнику в день увольнения все причитающиеся ему от предприятия суммы (заработную плату, компенсацию за неиспользованный отпуск и т.д.).

(2) Работник, до письменного согласия об увольнении может запросить у нового работодателя предложение о работе, которое будет содержать все пункты будущего индивидуального трудового договора.

(3) Предложение о приеме на работу предоставляется работнику в письменной форме и не отзывается в течение установленного в нем срока.

(4) Запрещается отказывать уволенному работнику в приеме на работу в связи с переводом на другое предприятие по согласованию с работником и обоими работодателями.

3.6 (1) Сокращенные рабочие места не могут быть восстановлены в штате предприятия в течение календарного года, в котором произошло увольнение занимавших их работников.

(2) Если работодатель в течение года, исчисляемого с момента окончания срока, указанного в части 1, полностью или частично восстанавливает сокращенные рабочие места, то он обязан направить письменное уведомление уволенным работникам и вновь принять их на те же рабочие места, которые они занимали ранее, без конкурса или испытательного срока.

(3) Работники в течение 7 рабочих дней должны сообщить работодателю о принятии предложенного рабочего места. В случае если работники не выражают своего согласия в

установленный срок или отказываются от предложенного рабочего места, работодатель вправе осуществить новый прием на работу на оставшиеся вакантными рабочие места.

3.7 В случае, если предприятие осуществляет деятельность за рубежом, трудовые отношения между работодателем и откомандированными работниками регулируются отдельными индивидуальными договорами в соответствии с законодательством страны, где устанавливаются трудовые отношения.

3.8 Предприятие в случае откомандирования работников обеспечивает подготовку к отъезду за границу, в том числе: получение визы, разрешения на пребывание и работу в стране, где предстоит работать, приобретение транспортных билетов в оба конца, получение заработной платы по назначению, проживание и другие условия, оговоренные индивидуальным трудовым договором.

3.9 В целях защиты отечественной рабочей силы стороны условились, что прием на работу иностранных граждан осуществляется только при наличии следующих условий в совокупности:

- предприятие не располагает специалистами для выполнения определенных специфических работ;
- отсутствует возможность подготовки, в том числе непрерывной и технической профессиональной подготовки, работников предприятия в учебных заведениях Республики Молдова;
- прием на работу осуществляется только для выполнения работ временного характера.

3.10 (1) В целях обеспечения права работников при управлении предприятием работодатель обязан информировать и консультировать их по вопросам, касающимся их работы на данном предприятии.

(2) Обязательство по предоставлению информации охватывает:

- a) недавнее и вероятное развитие деятельности и экономической ситуации предприятия;
- b) ситуацию, структуру и вероятную динамику занятости на предприятии и любые предусмотренные упреждающие меры, в частности в тех случаях, когда существует угроза для рабочих мест;
- c) решения, которые могут привести к значительным изменениям в организации труда или договорных отношениях, включая решения, связанные с коллективными увольнениями или сменой собственника предприятия;
- d) ситуацию со здравоохранением и безопасностью труда на предприятии и любые меры, которые могут повлиять на их обеспечение, включая планирование и внедрение новых технологий, выбор средств труда и защиты, обучение работников по вопросам охраны здоровья и безопасности труда и т.д.;
- e) среднее вознаграждение по категориям работников или должностям в зависимости от полового признака.

(3) Информация осуществляется путем представления в письменной форме профсоюзному органу соответствующих, полных и правдивых данных по вопросам, перечисленным в части (2) своевременно, что позволит профсоюзному органу подготовиться, в случае необходимости, к проведению консультаций.

(4) Информация предоставляется по мере необходимости с учетом возникающих обстоятельств и периодически, с интервалами, установленными в коллективном трудовом договоре. Регулярное информирование по вышеуказанным вопросам может проводиться не реже одного раза в год, не позднее чем в первые шесть месяцев года, следующего за годом управления.

(5) В случае принятия определенных мер в отношении работников, информация должна быть предоставлена не менее чем за 30 календарных дней до начала реализации этих мер. В случае ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников, работники должны быть проинформированы не менее чем за 30 календарных дней до начала процедур, предусмотренных Трудовым кодексом в статье 88.

(6) Консультации имеют место:

- a) в ходе встреч с представителями работодателя на соответствующем уровне по обсуждаемому вопросу;

- b) на основании предоставленной информации и заключения, которое профсоюзный орган вправе сформулировать в данном контексте;
- c) с целью достижения консенсуса по вопросам, указанным в части (2) б. b), c) и d), относящихся к компетенции работодателя.

В процессе консультаций профсоюзный орган имеет право встретиться с работодателем и получить обоснованный ответ на любое мнение, которое он может сформулировать. Если предусматриваются определенные меры в отношении работников, консультации должны проводиться таким образом, чтобы дать профсоюзному органу возможность провести переговоры и достичь консенсуса с работодателем до реализации предусмотренных мер.

Во всех случаях, предусмотренных настоящим пунктом, когда работодатель обязан проводить консультации с работниками/профсоюзным органом до принятия решения, затрагивающего права и интересы работников, работодатель уведомляет об этом профсоюзный орган и запрашивает его консультативное мнение в письменной форме.

Срок представления заключения составляет 10 рабочих дней с даты получения уведомления.

Если заключение не представлено в указанный срок, считается, что соответствующий орган направил консультативное мнение.

(7) Если на предприятии существует комитет по охране здоровья и безопасности труда, созданный в соответствии с положениями Закона об охране здоровья и безопасности труда № 186/2008, информация и консультации по вопросам, указанным в части (2) б. d) настоящей статьи, проводятся в рамках этого комитета.

(8) Профсоюзный орган и любой эксперт, оказывающий ему помощь, не должны раскрывать работникам или третьим лицам информацию, которая в законных интересах предприятия была предоставлена им на конфиденциальной основе после подписания письменного обязательства.

Это ограничение действует, где бы ни находились представители профсоюзного органа или третьи лица, даже после истечения срока их полномочий. В свою очередь, работники не должны разглашать конфиденциальную информацию, полученную таким же образом от своего работодателя.

(9) В коллективных договорах могут быть предусмотрены любые процедуры информирования и консультаций, которые не должны ущемлять права работников с учетом положений настоящего Соглашения.

РАЗДЕЛ IV РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 (1) Исходя из нормальной недельной продолжительности рабочего времени 40 часов, работодатели вне зависимости от типа собственности и организационно-правовой формы применяет 5-дневную рабочую неделю продолжительностью 8 часов в день и 2 выходных дня, один из которых – воскресенье. С учетом специфики работы отдельные предприятия могут применять другие виды рабочей недели.

(2) На основании ст. 100 ч. (6) Трудового кодекса и Коллективного соглашения национального уровня № 2 от 09.07.2004 разрешается установление 12-часовой дневной продолжительности рабочего времени, с последующим периодом отдыха не менее 24 часов.

4.2 (1) Тип рабочей недели, время начала и окончания работы, продолжительность смены, перерывы, чередование рабочих и нерабочих дней, метод учета рабочего времени устанавливаются коллективным или индивидуальными трудовыми договорами и правилами внутреннего распорядка предприятия.

(2) С учетом конъюнктуры рынка, зависимости технологического процесса от производства, организации труда на предприятии могут быть использованы следующие режимы работы и методы учета рабочего времени:

- обычная продолжительность рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- неполное рабочее время (частичная занятость);
- ежемесячный и/или глобальный учет рабочего времени;
- гибкий график рабочего времени;
- работа по сменам.

4.3 Часы, отработанные ежедневно сверх обычного графика работы, не превышающие продолжительность 40 часов в неделю (среднегодовую продолжительность), не считаются сверхурочными часами.

4.4 Ночным графиком работы считается работа с 22:00 часов до 06:00 часов. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере не менее 0,5 тарифной ставки (должностного оклада) за единицу времени, установленной работнику.

4.5 График работы предприятия на период непогоды, в зависимости от климатических условий, устанавливается сторонами в каждом отдельном случае.

4.6 Праздничные выходные дни устанавливаются ст. 111 Трудового кодекса.

4.7 Как частичный оплачиваемый, так и дополнительный неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком может быть запрошен и использован полностью или частично, на основании письменного заявления работника, в любое время до достижения ребенком возраста 3 и 4 лет соответственно. В течение данного периода работник может уйти в отпуск или вернуться на работу, когда ему это необходимо, и может воспользоваться, в соответствии со статьей 97 Трудового кодекса, работой на условиях неполного рабочего времени.

Если работник, находящийся в одном из отпусков по уходу за ребенком, желает вернуться на работу до истечения срока отпуска, он должен письменно уведомить работодателя о своем намерении не менее чем за 15 рабочих дней.

4.8 Всем работникам ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. В продолжительность отпуска не включены нерабочие праздничные дни, предусмотренные ст. 111 Трудового кодекса.

4.8.1 Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для руководящего персонала, педагогического и вспомогательного педагогического персонала учреждений профессионально-технического образования, являющихся членами профсоюзов, составляет 62 календарных дня. Для непедагогического персонала (административный, административно-хозяйственный, вспомогательный и обслуживающий персонал), являющегося членами профсоюза, продолжительность оплачиваемого отпуска составит 35 календарных дней.

4.9 График ежегодных отпусков составляется работодателем совместно с представителями работников с соблюдением следующих условий:

- отпуск планируется для каждого работника так, чтобы один раз в три года он совпал с летним сезоном;
- супруги, работающие на одном предприятии, имеют право на отпуск в одно и то же время.

4.10 (1) Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен по желанию работника таким образом, чтобы одна из частей составляла не менее 14 календарных дней непрерывного отпуска.

(2) Работодатель может отозвать работника из ежегодного отпуска с его письменного согласия в случае форс-мажорных обстоятельств и/или неотложных интересов, непредвиденных ситуаций, требующих присутствия работника на рабочем месте.

4.11 (1) Сотрудники, работающие в неблагоприятных условиях или труд которых требует повышенных психоэмоциональных усилий, имеют право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается коллективным и/или индивидуальным трудовыми договорами.

(2) Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет (или ребенка с ограниченными возможностями), предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

(3) При представлении соответствующих документов работники имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам, выраженный в рабочих днях, в следующих случаях:

- бракосочетание работника - 3 дня;
- бракосочетание ребенка работника - 2 дня;
- рождение или усыновление ребенка - 1 день;
- смерть родителей, супруга (супруги), ребенка - 4 дня;
- смерть родственников II степени родства - 1 день;
- проводы в ряды Национальной армии члена семьи - 1 день;
- родителям, имеющим детей в I и II классе - 2 дня в начале учебного года и 1 день в конце учебного года;

4.12 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, с согласия работодателя и исходя из возможностей предприятия, может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск продолжительностью более 120 календарных дней с приостановлением индивидуального трудового договора.

4.13 (1) Нормальная продолжительность рабочего времени включает:

- подготовку рабочего места для начала работы;
- выполнение рабочих обязанностей;
- восстановление трудоспособности на протяжении рабочего времени в связи с особыми климатическими условиями, физическими нагрузками и другими факторами, которые устанавливаются нормативными актами предприятия, коллективным или индивидуальным трудовыми договорами;
- время простаивания в ожидании распоряжения о начале работы;
- время нахождения на предприятии в случае организованного отправления на рабочее место.

(2) Продолжительность перерыва для питания устанавливается коллективным трудовым договором с соблюдением следующих условий:

- в случае ежедневной продолжительности рабочего времени 6-10 часов – в середине рабочего времени;
- в случае ежедневной продолжительности рабочего времени 12 часов – через каждые 4 часа работы;
- в случае ежедневной продолжительности рабочего времени менее 6 часов - по решению сторон.

(3) Перерывы для отдыха и восстановления трудоспособности, обусловленные производственной технологией и/или неблагоприятными климатическими условиями, устанавливаются продолжительностью не менее 10 минут каждые 2 часа, в отдельных помещениях, обустроенных работодателем.

(4) Определенные перерывы для отдыха и восстановления трудоспособности, обусловленные технологией производства и/или неблагоприятными климатическими условиями, устанавливаются в коллективных и индивидуальных трудовых договорах.

4.14 Работникам образовательных учреждений, на которых распространяется действие настоящего соглашения, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 рабочих дня, в случае если они не оформляли отпуск по болезни в течение предыдущего календарного года, за исключением декретного отпуска;

4.15(1) В случае простоя – временная невозможность продолжения производственной деятельности предприятием, внутренним подразделением (подразделениями) предприятия, работником или группой работников может быть произведена:

- а) по причинам, не зависящим от работодателя или работника;
- б) по вине работодателя;
- с) по вине работника.

(2) Компенсация за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя или работника, за исключением периода технической безработицы, выплачивается в размере не менее 3/4 основной заработной платы за единицу времени, установленной для работника, но не менее

минимальной заработной платы за единицу времени, установленной действующим законодательством, за каждый час времени простоя.

(3) В случае простоя работы по вине работодателя, за исключением периода технической безработицы, работодатель обязан возместить работнику невыплаченную заработную плату.

(4) Работнику, по вине которого произошел простой, не оплачиваются часы простоя.

(5) Способ учета простоя и фактический размер оплаты труда устанавливаются, в зависимости от обстоятельств, в коллективном и/или индивидуальном трудовом договоре или в правилах внутреннего распорядка предприятия.

РАЗДЕЛ V ОПЛАТА ТРУДА

5.1 (1) За выполненную работу в условиях, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором и индивидуальным договором, работники имеют право на заработную плату в денежном выражении, оговоренную при заключении договора.

(2) В тарифной системе и нетарифных системах заработная плата включает основную заработную плату, доплаты и надбавки, а также стимулирующие и компенсационные выплаты.

(3) Основная заработная плата устанавливается в виде повременной или сдельной заработной платы – для рабочих и должностных окладов – для служащих, специалистов и руководителей за выполненную работу в соответствии с нормами труда, установленными согласно квалификации, степени профессиональной подготовки и компетентности работника, качества, степени ответственности за выполненную работу и ее сложность.

(4) Основной и обязательной составляющей, служащей основой для установления коллективными трудовыми договорами и индивидуальными трудовыми договорами конкретных заработных плат рабочим, служащим, специалистам и руководителям, является:

- в случае применения тарифной системы оплаты труда – тарифная ставка для I категории квалификации (оплаты труда) тарифной сетки, установленная настоящим Соглашением;
- в случае применения нетарифных систем оплаты труда – минимальный размер заработной платы, установленный настоящим Соглашением.

(5) Минимальная заработная плата не включает оплату за дополнительную работу, надбавку за работу в ночное время, компенсацию за работу, выполненную в выходные дни и нерабочие праздничные дни, и надбавку за работу в неблагоприятных условиях, а также любые другие поощрительные выплаты и компенсации.

5.2 (1) Основная заработная плата устанавливается таким образом, чтобы она обеспечивала справедливое дифференцирование соразмерно требованиям профессиональной подготовки, необходимой для выполнения заданий или операций, возложенных на работников.

(2) При дифференцировании основных заработных плат должно учитываться содержание работы, необходимый уровень техничности и профессиональной подготовки и, соответственно, должностные инструкции, используемые на предприятиях, а также требования профессиональной подготовки, адаптации и трудового опыта.

(3) Доплаты к основной заработной плате и другие права, связанные с оплатой труда, устанавливаются коллективным и индивидуальными трудовыми договорами в соответствии с действующим законодательством.

5.3 Стороны признают, что заработная плата является вознаграждением самого активного производственного фактора, а именно, рабочей силы всех уровней компетентности, что размер заработной платы – это вопрос, в котором напрямую заинтересованы все работники и работодатели отрасли, и согласны с тем, что увеличение заработной платы стимулирует рост производительности труда.

5.4 (1) Труд оплачивается повременно или сдельно как в тарифной системе, так и в нетарифных системах оплаты труда.

(2) Отраслевые предприятия могут применять тарифную и/или нетарифные системы оплаты труда. Выбор системы, а также форм оплаты труда в рамках предприятия осуществляется

социальными партнерами путем переговоров и отражается в коллективном трудовом договоре в соответствии с действующим законодательством.

5.5 (1) Тарифная ставка для I квалификационного разряда:

Квалификационный разряд	1	2	3	4	5	6	7
Тарифные коэффициенты	1,00	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36	2,69
Строительство, проектирование, дороги, механизация кадастр	6500,00	8190,00	10335,00	11765,00	13455,00	15340,00	17485,00
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	7500,00	9450,00	11925,00	13575,00	15525,00	17700,00	20175,00
Производство цемента, изделий из бетона; производство керамических изделия	6750,00	8505,00	10732,50	12217,50	13972,50	15930,00	18157,50
Производство стекла	5750,00	7245,00	9142,50	10407,50	11902,50	13570,00	15467,50
Производство готовых металлических изделия	6000,00	7560,00	9540,00	10860,00	12420,00	14160,00	16140,00
Механизация строительства и строительный транспорт	6250,00	7875,00	9937,50	11312,50	12937,50	14750,00	16812,50
Хозрасчетные предприятия отраслей бюджетной сферы: образование, здравоохранение	5000,00	6300,00	7950,00	9050,00	10350,00	11800,00	13450,00
Иная вспомогательная деятельность, оказание услуг	5000,00	6300,00	7950,00	9050,00	10350,00	11800,00	13450,00

На предприятиях, применяющих бестарифную систему оплаты труда:

Категории работников по уровню профессиональной подготовки	Коэффициент кратности к гарантированному минимальному размеру заработной платы в реальном секторе	Тарифная ставка для I квалификационного разряда
Неквалифицированные рабочие	1,0	5000
Рабочие средней квалификации	1,20	6000
Рабочие высшей квалификации	1,40	7000
Специалисты	1,50	7500
Руководящий персонал	2,00	10000

(2) Положения частей (1), (2) настоящего пункта являются обязательными для всех работодателей и работников отрасли вне зависимости от принадлежности к патронату или профсоюзу.

(3) Расходы на оплату труда учитываются при определении сметной стоимости и договорных цен строительных объектов вне зависимости от источника финансирования, исходя из тарифной ставки для I категории квалификации.

5.6 (1) В случае признания предприятия в порядке, предусмотренном законодательством, как неплатежеспособного, заработная плата выплачивается работнику в приоритетном порядке согласно обязательствам перед ним. Все денежные права, причитающиеся работникам, выплачиваются до выполнения любых финансовых обязательств предприятия.

(2) В случае неплатежеспособности предприятия компенсационные выплаты, гарантированные и начисленные (переначисленные) работникам на день их выплаты, выплачиваются в размере не ниже гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе.

5.7 (1) На предприятиях, где применяются нетарифные системы оплаты труда, социальные партнеры устанавливают путем коллективных переговоров критерии и нормы оценки индивидуальных профессиональных качеств работника, которые предусматриваются коллективным трудовым договором.

(2) Оценка индивидуальных профессиональных качеств работника осуществляется работодателем объективно и в строгом соответствии с критериями и нормами оценки, установленными на предприятии.

5.8 В случае задержки выплаты по вине работодателя заработной платы, отпускного пособия, выплат по увольнению или других выплат, причитающихся работнику, ему выплачивается за каждый день просрочки в качестве материального ущерба 0,3% от несвоевременно выплаченной суммы и одновременно возмещается моральный причиненный ущерб в соответствии с положениями Трудового кодекса Республики Молдова.

5.9 (1) В случае полного либо частичного прекращения производственной деятельности, соответственно, простаивания предприятия в целом или отдельных его участков по объективным экономическим причинам применяются положения ст. 80 (техническая безработица) Трудового кодекса.

(2) На период технической безработицы работники имеют право на ежемесячное пособие в размере 75% от основной заработной платы.

5.10 (1) В случае индивидуального простоя применяются положения ст. 163 Трудового кодекса.

(2) Оплата времени простоя, произошедшего не по вине работника или по другим причинам, не зависящим от работодателя или работника, в случае извещения работодателя в письменном виде о начале простоя, осуществляется в размере 2/3 тарифной ставки (должностного оклада) за единицу времени, установленной работнику.

5.11 Работники строительных предприятий имеют право на надбавку к основной заработной плате за выслугу лет, установленную и в коллективном трудовом договоре. Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно следующим образом:

Выслуга лет	Минимальный размер надбавки в процентном отношении к основной заработной плате
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 6 лет	10
от 6 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 20 лет	25
от 20 до 25 лет	30
от 25 до 30 лет	35
от 30 до 40 лет	40
от 40 лет и более	45

5.12 (1) Работодатель обеспечивает рациональную организацию труда на каждом рабочем месте. В этих целях устанавливаются задания и обязанности в виде норм труда. Под нормами труда подразумеваются нормы выработки, временные нормы, нормы обслуживания, нормы персонала, которые устанавливаются работодателем для работников в соответствии с достигнутым уровнем

техники, технологии, организации производства и труда соответственно и в строгом соответствии с системами нормирования труда, установленными на предприятии, таким образом, чтобы они в то же время соответствовали конкретным условиям предприятия и не создавали чрезмерных нагрузок для работников.

(2) Для организации труда работодатель совместно с профсоюзом разрабатывает в обязательном порядке системы нормирования труда, которые оговариваются в коллективном трудовом договоре. Работник обязан выполнять нормы труда, установленные коллективным и индивидуальными трудовыми договорами.

(3) В случае если нормы труда перестают соответствовать условиям, для которых они были утверждены, или не обеспечивают полную занятость нормальной продолжительности рабочего времени, они могут быть пересмотрены или заменены. Процедура пересмотра или замены норм труда, а также конкретные ситуации, в которых она может применяться, устанавливается коллективными трудовыми договорами.

(4) О введении новых норм труда работники должны быть уведомлены в письменном виде не менее чем за 2 месяца.

РАЗДЕЛ VI ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1 (1) Стороны условились проводить обязательные консультации по представлению самых эффективных мер улучшения условий труда на предприятии. Работодатель обязан принять необходимые меры для обеспечения нормальных условий труда с целью уменьшения профессиональных рисков, предупреждения несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний согласно Закону № 186/2008 об охране здоровья и безопасности труда, Закону №151/2022 о безопасном функционировании потенциально опасных производственных объектов и технических установок, Стандартов качества ISO и другим нормативным актам. При отсутствии возможности улучшения условий труда работодатель должен предоставлять денежные и иного рода компенсации согласно законным положениям.

(2) С целью повышения уровня безопасности и здоровья работников работодатель создаст на предприятии службу защиты и предупреждения, которая будет иметь полномочия, предусмотренные в ст. 11 Закона об охране здоровья и безопасности труда № 186/2008.

(3) Время, выделенное деятельности в рамках КОЗБТ, установленной законодательством и коллективным трудовым договором, считается рабочим временем и оплачивается соответственно.

6.2 (1) Сотрудники, работающие в неблагоприятных условиях, помимо основной заработной платы получают надбавки к основной заработной плате, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, а также бесплатно получают питание для оздоровления организма, восстановительные лекарства, защитное снаряжение, санитарно-гигиенические материалы. Их размер предусматривается коллективными трудовыми договорами и индивидуальными трудовыми договорами.

(2) Сотрудникам, работающим в неблагоприятных условиях, и имеющим непрерывный стаж работы не менее 5 лет, предоставляются стоматологические услуги, оплаченные за счет работодателя. Категории работников, имеющих право на стоматологические услуги, вид и количество услуг, а также медицинское учреждение, оказывающее услуги, устанавливаются коллективным трудовым договором, исходя из финансовых возможностей работодателя.

6.3 Работники, работающие в тяжелых и вредных условиях или очень тяжелых и особо вредных условиях, подлежат дополнительному страхованию за счет работодателя от рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Категории работников и страховые суммы определяются по обоюдному согласию между работодателем и профсоюзом.

6.4 (1) Работодатель обязуется организовать при приеме на работу и впоследствии бесплатный медицинский осмотр, а также, при необходимости, психологическое тестирование способностей работников в случаях, предусмотренных законодательством, с целью установления

их пригодности к выполнению работы в предстоящей или занимаемой должности в зависимости от специфических факторов риска.

(2) Медицинские осмотры обязательны для работников.

(3) Отказ работника пройти медицинский осмотр считается дисциплинарным нарушением.

(4) Работодатель нанимает только тех лиц, которые по заключению медицинского осмотра и, в отдельных случаях, психологического тестирования способностей соответствуют трудовой задаче, которую они должны выполнять.

6.5 (1) Оснащение рабочим снаряжением и средствами индивидуальной защиты осуществляется в условиях, предусмотренных действующими законодательными и нормативными актами, а также в соответствии с положениями коллективного трудового договора.

(2) Нормы по охране здоровья и безопасности труда являются обязательными для всех работников, несоблюдение данных норм считается дисциплинарным нарушением.

6.6 (1) С целью поддержания и улучшения условий выполнения работы на рабочем месте работодатель должен предпринять следующие меры:

а) рациональное обустройство рабочих мест;

б) обеспечение условий среды (освещение, микроклимат, проветривание, ограничение вибраций, шума, влажности и др.);

с) обустройство и содержание бытовых помещений на рабочих местах – раздевалок, душевых, санузлов, медицинских аптек, комнат отдыха, столовых, пунктов раздачи специального питания;

д) уменьшение вплоть до полного устранения загрязняющих выбросов.

(2) Работники обязаны поддерживать в надлежащих условиях благоустройства, произведенные работодателем, не повреждать их, не разукруплять или красть их составные части. В случае возникновения таких ситуаций по вине работников, на основании расследований, проведенных работодателем совместно с профсоюзом, они подлежат устранению за счет виновных.

6.7 Работодатель обязан проводить оценку профессиональных рисков и обеспечивать, после оценки рисков, применение мер предупреждения, а также методов производства и работы, которые снижают профессиональные риски на рабочем месте.

6.8 (1) Работодатель незамедлительно обязан сообщить о произошедших несчастных случаях на рабочем месте (по телефону или любыми средствами связи) в Государственную инспекцию труда, Национальную кассу социального страхования, профсоюз предприятия и Федерацию «SINDICONS», органы технического или энергетического надзора, Территориальный центр превентивной медицины (при необходимости).

(2) В случае возникновения тяжелых или смертельных несчастных случаев работодатель должен дополнительно уведомить инспекторат полиции, расположенный в том районе или секторе, где произошел несчастный случай.

(3) По окончании расследования несчастных случаев на производстве, повлекших временную нетрудоспособность, работодатель должен представить профсоюзу предприятия копию протокола о расследовании несчастного случая на производстве, повлекшего временную нетрудоспособность.

6.9 (1) В случае невыплаты или частичной выплаты в течение не менее 2 месяцев подряд заработной платы или других обязательных платежей, либо неудовлетворительных с точки зрения охраны труда условий труда работник имеет право приостановить действие индивидуального трудового договора, письменно уведомив работодателя о дате приостановления действия индивидуального трудового договора.

(2) В случае приостановления действия индивидуального трудового договора, указанного в пункте 6.9 (1), работодатель не имеет права нанимать других работников на место тех, чей индивидуальный трудовой договор был приостановлен.

(3) В случае приостановления действия индивидуального трудового договора, предусмотренного пунктом 6.9 (1), работник обязан возобновить работу в течение 3 рабочих дней с момента:

- а) устранения опасности для жизни и здоровья;
- б) выплаты заработной платы, других обязательных платежей или уведомления о перечислении данных платежей на банковскую карту.

РАЗДЕЛ VII ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

7.1 (1) Под профессиональной подготовкой подразумевается любой процесс обучения, в результате которого работник приобретает квалификацию, подтверждаемую свидетельством или дипломом, выданными в установленном законом порядке. Помимо основной профессиональной подготовки существует непрерывная профессиональная подготовка и техническая подготовка. Принцип непрерывной профессиональной подготовки взрослых, развитой преимущественно в партнерстве патронат-профсоюза, как форма профессионального обучения в качестве альтернативы формальной системы, является определяющим для политики квалификации работников согласно условиям рынка труда.

(2) Под непрерывной профессиональной подготовкой подразумевается любой процесс обучения, в результате которого работник, уже имеющий определенную квалификацию или профессию, пополняет свои профессиональные знания посредством углубления знаний в определенной области основной специальности либо путем освоения новых методов или приемов, применяемых в рамках соответствующей специальности.

(3) Под технической подготовкой подразумевается любая система обучения, посредством которой работник осваивает способы применения в процессе работы технических и технологических средств.

7.2 Стороны признают необходимость постоянной подготовки гибкой и квалифицированной рабочей силы с целью развития конкуренции на рынке труда, устранения дефицита квалифицированной рабочей силы, привлечения молодых специалистов в отрасль и способствования прекращения массового оттока рабочей силы за границу.

7.3 (1) Работодатель обязан создать необходимые условия и способствовать профессиональной и технической подготовке работников, проходящих обучение на производстве, повышающих квалификацию или обучающихся в учебных заведениях без отрыва от деятельности.

(2) На каждом предприятии работодателем совместно с профсоюзом ежегодно составляются и утверждаются планы профессиональной подготовки.

(3) Условия и формы профессиональной подготовки, ее продолжительность, определенные права и обязанности сторон, а также объем финансовых средств, выделенных на эти цели (не менее 2 процентов фонда заработной платы предприятия), определяются коллективным трудовым договором.

(4) Если инициатива прохождения работником курса профессиональной подготовки или стажировки исходит от работодателя, соответствующие расходы несет работодатель.

(5) В случае отрыва работника от производства на короткий срок в целях профессиональной подготовки действие его индивидуального трудового договора продолжается с сохранением средней заработной платы. Если указанный срок превышает 60 календарных дней, действие индивидуального трудового договора приостанавливается, а работник получает при этом пособие, выплачиваемое работодателем в соответствии с положениями коллективного трудового договора.

7.4 (1) Работник имеет право на профессиональную подготовку, в том числе на получение новой профессии или специальности. Данное право может быть осуществлено заключением в письменной форме дополнительных соглашений о профессиональной подготовке к индивидуальному трудовому договору.

- a) лица, прошедшие курсы профессиональной подготовки или усовершенствования, оплаченные предприятием, и с которыми был расторгнут индивидуальный трудовой договор не по их вине, не обязаны возмещать расходы на обучение.
- b) в коллективных трудовых договорах на уровне предприятия предусматриваются периоды времени, которые работники обязаны проработать на предприятии в связи с прохождением курса профессиональной подготовки, оплаченного предприятием.

(2) Работники, заключившие дополнительные соглашения к индивидуальному трудовому договору с целью профессиональной подготовки, обязаны нести связанные с этим расходы, за исключением случаев, предусмотренных ст. 217 Трудового кодекса, если увольняются с предприятия по вменяемым им в вину причинам до завершения срока, предусмотренного дополнительными соглашениями, исчисленного со дня окончания курсов.

(3) Если инициатива участия в какой-либо форме профессиональной подготовки, организованной вне предприятия с отрывом от производства, исходит от работника, работодатель рассматривает его письменное заявление совместно с представителями работников.

(4) В течение 15 календарных дней со дня регистрации заявления, работодатель принимает решение о том, на каких условиях он сможет разрешить работнику прохождение профессиональной подготовки в соответствии с частью (3) и будут ли покрыты им расходы в связи с этим полностью или частично.

7.5 (1) Работникам, совмещающим работу с учебой, предоставляются гарантии и компенсации при получении впервые образования соответствующего уровня согласно положениям Трудового кодекса и Постановлению Правительства № 435/2007 об утверждении Положения о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с учебой.

(2) К дополнительным отпускам работникам, совмещающим работу с учебой, согласно письменной договоренности между работодателем и работником, могут быть присоединены ежегодные оплачиваемые отпуска.

(3) Работникам, обучающимся в учебном заведении по второй или третьей специальности (профессии), могут предоставляться определенные гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном коллективным трудовым договором или индивидуальным трудовым договором.

7.6 Задача внедрения законодательной базы возлагается на социальных партнеров в рамках Секторального комитета профессиональной подготовки в строительстве. Стороны условились поддерживать (в том числе материально и финансово) деятельность Секторального комитета профессиональной подготовки в строительстве, действующего на основании Устава, утвержденного Комиссией по консультациям и коллективным переговорам в строительной отрасли (прилагается), а также способствовать продвижению и выполнению его решений.

7.7 В целях развития профессиональной компетентности работников отрасли стороны договорились ежегодно проводить профессиональный конкурс «Самый лучший в профессии...» согласно Положению, утвержденному сторонами.

РАЗДЕЛ VIII

ИНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ПРАВАМИ И ОБЯЗАННОСТЯМИ СТОРОН

8.1 Текущее руководство предприятий обеспечивается администратором, генеральным директором (директором) или менеджером, назначенным в порядке, предусмотренном законом и/или Государством. Он может быть отозван только в соответствии с Законом и/или Государством.

8.2 Работодатель обеспечивает управление всем имуществом предприятия и обладает полными полномочиями для реализации намеченных целей; работодатель нанимает персонал согласно утвержденной организационной структуре и определяет способы осуществления деятельности, а также стратегию развития и любые иные элементы, касающиеся руководства предприятия в целом.

8.3 (1) Правила внутреннего распорядка составляются работодателем с консультированием профсоюзов.

(2) Правила внутреннего распорядка должны содержать, по меньшей мере, следующие категории положений:

- а) охрану, гигиену и безопасность труда на предприятии;
- б) соблюдения принципа недискриминации и недопущения любой формы ущемления достоинства;
- с) права и обязанности работодателя и работников;
- д) процедура рассмотрения заявлений или индивидуальных жалоб работников;
- е) конкретные правила дисциплины труда на предприятии;
- ф) дисциплинарные проступки и применяемые санкции;
- г) правила о дисциплинарной процедуре;
- h) порядок применения иных законных или специальных положений договора.

(3) Правила внутреннего распорядка предприятия доводятся до сведения работников. Обязанность ознакомления работников с содержанием правил внутреннего распорядка предприятия лежит на работодателе. Конкретный порядок ознакомления каждого работника с содержанием правил внутреннего распорядка предприятия устанавливается коллективным трудовым договором и правилами внутреннего распорядка.

8.4 Работодатель устанавливает в рамках закона дисциплинарную или имущественную ответственность работников, виновных в нарушении норм трудовой дисциплины или нанесших ущерб предприятию.

8.5 Работодатель совместно с профсоюзами предусматривает в плане действий или в смете расходов денежные средства в размере 0,15% из фонда заработной платы предприятия на культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия.

8.6 Стороны содействуют финансово в организации и проведении спортивных состязаний в рамках Спартакиад на отраслевом и национальном уровнях с целью укрепления материально-спортивной базы и продвижения здорового образа жизни работников, способствуя тем самым росту производительности труда и укреплению взаимоотношений между работниками и работодателем.

8.7 Профсоюзы смогут проводить профсоюзные мероприятия в зданиях предприятия в нерабочее время, а также в рабочее время с согласия работодателя согласно Закону о профессиональных союзах № 1129/2000 и ст. 386-390 Трудового кодекса в условиях, предусмотренных коллективным трудовым договором на уровне предприятия.

8.8 Работодатель безвозмездно осуществляет сбор членских профсоюзных взносов или отчислений, предусмотренных ч. (5) ст. 390 Трудового кодекса, и ежемесячно перечисляет 50% на расчетный счет профсоюза предприятия и 50% на расчетный счет Федерации «SINDICONS» на основании заявления профсоюзной организации, к которому прилагается список членов профсоюза и их заявления с согласием об удержании, и/или коллективных или индивидуальных трудовых договоров. Работодатель не вправе задерживать перечисление данных средств или использовать их в иных целях.

8.9 Работодатель обязан соблюдать права работников, избранных в профсоюзные органы без освобождения от основной работы, предоставляя им за счет рабочего времени 4 часов в неделю с сохранением среднемесячной заработной платы для выполнения своих профсоюзных обязанностей. В коллективных трудовых договорах может быть предусмотрена большая продолжительность рабочего времени, предназначенная для этих целей.

8.10 Стороны условились об участии председателя профсоюзного комитета, а в его отсутствие – другого уполномоченного представителя профсоюза в качестве представителя профсоюза с правом выражения своего мнения на заседаниях руководящих органов предприятия, в

которых затрагиваются социально-экономические вопросы. Работодатель обязуется заблаговременно уведомлять об этом профсоюз.

8.11 Стороны подтверждают свою готовность обсуждать ситуации, представляющие взаимный интерес, которые могут возникнуть в период действия настоящего Соглашения, и оперативно предпринимать необходимые меры. В случае возникновения коллективных споров или индивидуальных трудовых споров будут соблюдаться процедуры их разрешения.

8.12 В период действия настоящего Соглашения при условии его выполнения стороны воздерживаются от организации акций протеста на отраслевом уровне.

8.13 (1) Работодатель не должен препятствовать профсоюзу в осуществлении своих уставных задач и правовых полномочий, в содействии выполнения решений профсоюзных органов всех уровней в соответствии со статьей 43 Конституции Республики Молдова.

(2) Работодатель должен безвозмездно обеспечить профсоюзный комитет помещениями, меблированными соответственно, оборудованными средствами связи (телефоном), а при необходимости – обеспечить транспортными средствами. Содержание этих помещений (отопление, освещение, уборка, ремонт), а также их охрана осуществляется из средств работодателя.

8.14 (1) Лица, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям и/или переведены на другую работу без предварительного письменного согласия органа, членами которого они являются.

(2) Руководители (профсоюзные организаторы) первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без предварительного письменного согласия Федерации «SINDICONS».

8.15 Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, допускается с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которых являются эти лица. Руководители первичных профсоюзных организаций (профсоюзные организаторы), не освобожденные от основной работы не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного письменного согласия Федерации «SINDICONS».

8.16 (1) Работникам, действие индивидуальных трудовых договоров которых приостановлено в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзные органы, по истечении срока их полномочий, предоставляется прежнее место работы, а в его отсутствие – равноценное место работы на том же предприятии. На период исполнения выборной должности действие индивидуального трудового договора приостанавливается. С лицом, занимающим должность лица, избранного на выборную должность, заключается индивидуальный трудовой договор на срок его полномочий.

(2) Если прежнее или равноценное место работы не может быть предоставлено (по причине ликвидации предприятия, сокращения численности или штата работников), работодатель (а в случае ликвидации предприятия - правопреемник) выплачивает лицам, указанным в части (1), выходное пособие в размере шести средних месячных заработных плат (расчетной основой служит должностной оклад профсоюзного лидера).

8.17 Увольнение работников, избранных в состав профсоюзных органов, как освобожденных, так и не освобожденных от основной работы, не допускается в течение двух лет со дня истечения срока их полномочий, за исключением случаев ликвидации предприятия или совершения этими работниками виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрена возможность увольнения. В таких случаях увольнение осуществляется на общих основаниях.

8.18 Работники, освобожденные от должности в связи с их избранием в состав профсоюзных органов предприятия, пользуются теми же правами и льготами, что и остальные работники соответствующего коллектива.

8.19 Оплата труда профсоюзных лидеров, освобожденных от основной производственной деятельности предприятий, вне зависимости от организационно-правовой формы и типа собственности осуществляется согласно «Положению об оплате труда профсоюзных работников первичных профсоюзных организаций», утвержденному Сторонами, и включается в производственные расходы (прилагается).

8.20 Для выполнения общественных обязательств в интересах членов профсоюза на период участия в профсоюзных собраниях, профсоюзном обучении, семинарах, съездах и конференциях, созываемых профсоюзами, участники, члены избирательных органов освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы при условии предварительного уведомления работодателя.

8.21 Касательно социальной защиты молодежи и женщин стороны условились о нижеследующем:

- работодатель оказывает финансовую поддержку работникам, имеющим детей, для их содержания в дошкольных учреждениях и лагерях отдыха. Критерии предоставления финансовой помощи работникам, имеющим детей, определяются коллективными трудовыми договорами;
- работодатель предоставляет один день на протяжении календарного года, с сохранением средней заработной платы, женщинам для прохождения медицинского осмотра в гинекологическом кабинете;
- накануне нерабочих праздничных дней (Рождество Христово, Новый год, 8 Марта, пасхальные праздники, Храм населенного пункта) женщинам предоставляется выходной день с сохранением средней заработной платы, исходя из финансовых возможностей предприятия;
- работодатель выплачивает беременным женщинам единое пособие в размере минимального размера заработной платы в строительной отрасли на приобретение лекарств и витаминных препаратов;
- работодатель после консультации с профсоюзом устанавливает сокращенные нормы труда сроком на один год работникам, не достигшим 18-летнего возраста, а также молодым работникам – выпускникам многопрофильных профессиональных училищ.

8.22 Стороны признают, что охрана детей является приоритетной в области трудовых отношений и согласны действовать с целью эффективного искоренения наихудших форм детского труда, а также обеспечения их реадaptации и социальной интеграции. В этом отношении работодатели:

- a) не должны допускать привлечения детей к работам, предусмотренным Списком производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденным Постановлением Правительства № 562/1993 и в Видах работ, запрещенных для детей, согласно приложению к Коллективному соглашению (национального уровня) об искоренении наихудших форм детского труда № 8 от 12.07.2007 г.;
- b) должны устранять детей от наихудших форм детского труда и обеспечивать их перевод (в условиях действующего трудового законодательства) на другую работу, незапрещенную или непротивопоказанную им;
- c) обязаны периодически направлять на медицинский осмотр всех работающих детей согласно графику, установленному коллективным трудовым договором, но не реже одного раза в квартал, с покрытием расходов из средств предприятия;
- d) обязаны установить для детей сокращенную недельную продолжительность рабочего времени (согласно ст. 96 Трудового кодекса), без ущемления прав, связанных с оплатой труда, и других прав, предусмотренных действующим законодательством;

- e) совместно с представителями работников должны вести переговоры и предусматривать в коллективных трудовых договорах дополнительные нормы в области детского труда;
- f) должны вести журналы или иные документы учета работающих детей;
- g) периодически, но не реже одного раза в год, обязаны представить в Государственную инспекцию труда списки работающих детей;
- h) должны предпринять все необходимые меры для обеспечения эффективного практического внедрения и соблюдения Коллективного соглашения (национального уровня) об искоренении наихудших форм детского труда № 8 от 12.07.2007 г.

РАЗДЕЛ IX ОКОНЧАТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 (1) Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания.

(2) Положения настоящего Соглашения являются обязательными для всех работников и работодателей отрасли любой организационно-правовой формы и любого вида собственности вне зависимости от наличия у сторон полномочий на заключение настоящего Соглашения. Настоящее Соглашение распространяется на всех работников и работодателей отраслевых предприятий вне зависимости от их присоединения к Патронату и Профсоюзу.

(3) Со дня вступления в силу настоящего Соглашения социальные партнеры обязуются представить в Министерство труда и социальной защиты предложения по внесению изменений в статью 38 ч. (5) Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003 с целью приведения их в соответствие с положениями статьи 14 ч. (3) Закона об оплате труда № 847/2002 и обеспечить продвижение этих законодательных предложений для принятия в соответствии с законом.

(4) В течение 6 месяцев до истечения срока действия настоящего Коллективного соглашения социальные партнеры обязуются вступить в переговоры с целью продления срока действия настоящего Соглашения или заключения нового Соглашения.

9.2 Положения Коллективного соглашения в строительной отрасли являются основой для переговоров по заключению коллективных трудовых договоров.

9.3 Переговоры по заключению, дополнению или изменению коллективных трудовых договоров должны начаться не позднее одного месяца со дня вступления в силу настоящего Соглашения.

9.4 После подписания коллективных трудовых договоров индивидуальные трудовые договоры должны быть дополнены дополнительными соглашениями, подписанными работодателями и работниками.

9.5 (1) Разногласия, возникающие при применении настоящего Соглашения и коллективных трудовых договоров, регистрируются в протоколе и разрешаются паритетными комиссиями следующим образом:

- a) на отраслевом уровне – Комиссией по консультациям и коллективным переговорам в строительной отрасли, действующей на основании Положения о Комиссии по консультациям и коллективным переговорам в строительной отрасли, утвержденного сторонами (прилагается);
- b) на уровне предприятия – комиссией по социальному диалогу «работодатель - работники».

(2) Толкование положений настоящего Соглашения, а также коллективных трудовых договоров осуществляется сторонами путем консенсуса с соблюдением законных положений. Основным во всех случаях считается текст на румынском языке.

9.6 (1) Любая инициатива по изменению и дополнению настоящего Соглашения доводится до сведения сторон в 30-дневный срок до предлагаемой даты начала переговоров. Изменения и дополнения, по которым велись переговоры, зарегистрированные в установленном порядке, имеют ту же силу, что и положения Соглашения.

9.7 (1) Стороны гарантируют соблюдение прав и обязанностей, содержащихся в настоящем Соглашении.

(2) Права работников, предусмотренные настоящим Соглашением, не могут являться причиной лишения или сокращения других коллективных или индивидуальных прав, установленных и признанных коллективными/индивидуальными трудовыми договорами, действующими на момент заключения настоящего Соглашения.

9.8 Правом на толкование и комментирование положений настоящего Соглашения пользуются стороны, подписавшие его.

9.9 Стороны условились нести в равной мере расходы, предназначенные для работы по подготовке, ведению переговоров и опубликованию настоящего Соглашения в Официальном мониторе Республики Молдова согласно смете расходов, утвержденной ими.

9.10 Приложения являются неотъемлемой частью Соглашения, пронумерованы и названы следующим образом:

1. Положение Комиссии по консультациям и коллективным переговорам в строительной отрасли;
2. Устав Секторального комитета в строительстве;
3. Образец индивидуального трудового договора;
4. Положение об оплате труда профсоюзных работников первичных профсоюзных организаций;
5. Метод расчета средней часовой ставки заработной платы рабочих-строителей для определения оценочной стоимости сметы и договорных цен на строительные объекты, составляемых подрядной организацией.

ПОДПИСАЛИ:

**Министерство
инфраструктуры и
регионального развития
Республики Молдова**

Андрей СПЫНУ
Министр инфраструктуры и
регионального развития

Вячеслав ШИПИТКА
Государственный секретарь

**Федерация патроната
строительства и производства
строительных материалов
Республики Молдова**

Марин СЫРБУ
Председатель

Ион СТРАТУЛАТ
Вице-председатель

**Федерация патроната
строителей, дорожников и
производителей
строительных материалов
«CONDRUMAT»**

Павел КАБА
Председатель

Андрей КАВКАЛЮК
Вице-председатель

**Федерация профсоюзов
строительства и
промышленности
строительных материалов
«SINDICONS»**

Виктор ТАЛМАЧ
Председатель

Андриан ЛУНГУ
Советник

Кишинэу

«__» _____ 2023

