

**Ministerul Infrastructurii și  
Dezvoltării Regionale al  
Republicii Moldova**

**Federația Patronatului din  
Construcții și Producere a  
Materialelor de Construcții din  
Republica Moldova**

**Federația Sindicatelor din  
Construcții și Industria  
Materialelor de Construcții  
„SINDICONS**

**Federația Patronală a  
Constructorilor, Drumarilor și  
a Producătorilor Materialelor  
de Construcții  
„CONDRUMAT”**

## **CONVENȚIA COLECTIVĂ ÎN RAMURA CONSTRUCȚIILOR**

**pentru anii 2023 – 2027**

**mun. Chișinău, 2023**

Convenția colectivă este un act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai părților în limitele competenței lor.

Exercitarea drepturilor salariaților este parte componentă a Dialogului social, care constituie un mecanism de consultări și modalități pentru asigurarea stabilității sociale, relațiilor de muncă și este o formă efectivă de formare și realizare a politicii social-economice prin intermediul negocierilor, pe principii de paritate între partenerii sociali: Minister, Patronate și Sindicate.

Instrumentele dialogului social, pe lângă prezenta Convenție, sunt și:

- Acordurile sociale;
- Contractele colective de muncă;
- Protocoalele bi- și trilaterale;
- Consultările privind reglementările sectoriale cu organizații nonguvernamentale și alte structuri din domeniu.

## **CAPITOLUL I DISPOZIȚII GENERALE**

**1.1** În cadrul dialogului social se încheie convenția colectivă, la nivel de ramură, între minister, patronat și sindicat, care stabilește prevederile generale de reglementare a raporturilor social-economice dintre părți, în limitele competenței lor.

**1.2** Părțile în negociere se recunosc reciproc drept parteneri sociali reprezentativi pentru ramura construcțiilor, după cum urmează:

- Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale - cu sediul în mun. Chișinău, Piața Marii Adunări Naționale 1, reprezentat de către secretarul de stat;
- Federația Patronatului din Construcții și Producere a Materialelor de Construcții din Republica Moldova – cu sediul în mun. Chișinău, str. Constantin Tănase 9, reprezentată de către președinte;
- Federația Patronală a Constructorilor, Drumarilor și a Producătorilor Materialelor de Construcție „CONDRUMAT”, cu sediul în mun. Chișinău, str. Mitropolit Dosoftei, 126, reprezentată de către președinte;
- Federația Sindicatelor din Construcții și Industria Materialelor de Construcție „SINDICONS” – cu sediul în mun. Chișinău, str. 31 August 1989, 129, reprezentată de către președinte.

**1.3** Părțile sunt definite prin relațiile de:

- Consultare – prin care are loc un schimb de idei, păreri și probleme;
- Dialog și negociere colectivă – prin care cele trei părți caută să ajungă la un consens în soluționarea problemelor existente;
- Mediere și arbitraj - ca instrumente agreeate prin prezenta Convenție, prin care părțile înțeleg să ajungă la o soluție acceptabilă, în conformitate cu legislația în vigoare. Mediarea și arbitrajul nu exclud folosirea de către părți a oricăror alte instrumente de acțiune colectivă prevăzute de lege, Constituție și tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte;

**1.4** Sub incidența prezentei Convenții cad angajatorii și salariații din:

- proiectări;
- construcții;
- drumuri;
- industria materialelor de construcție;
- mecanizare și transport în construcții;
- cadastru;
- industria sticlei;
- instituții de învățământ profesional tehnic;
- alte activități auxiliare în construcții și industria materialelor de construcție.



**1.5** Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sînt egale și libere în negocierea prezentei Convenții și se obligă să respecte neabătut prevederile acesteia.

**1.6** Prezenta Convenție se încheie pe o perioadă de 4 ani, în scopul realizării unor acțiuni comune și concrete privind reglementarea condițiilor de muncă și salarizării, asigurarea garanțiilor social-economice minime, protecția drepturilor și intereselor legitime prevăzute în Codul muncii, Legea salarizării și alte acte normative.

**1.7** La solicitarea oricărui sindicat de la unitate și/sau angajator din ramură, reprezentanții părților participă la negocieri colective, în calitate de consultanți sau ca membri ai comisiilor, inclusiv la negocierea contractului colectiv de muncă, și ai comisiilor de conciliere.

**1.8** În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezenta Convenție, intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din Convenție.

**1.9** Contractele colective de muncă de la unitățile din ramură nu vor putea prevedea drepturi sub limitele minime prevăzute în prezenta Convenție.

**1.10** Condițiile specifice de muncă, drepturile și obligațiile concrete ale partenerilor sociali la nivel de unitate, regulile de disciplină, precum și asigurarea unor prevederi mai avantajoase decît cele stipulate în prezenta Convenție, se reglementează prin contractul colectiv de muncă, prin contractul individual de muncă și prin regulamentul intern al unității.

## **CAPITOLUL II PARTENERIATUL SOCIAL**

**2.1** Parteneriatul social operează în temeiul Legii nr. 245/2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial și a Codului muncii, aprobat prin Legea nr. 154/2003.

**2.2** Patronatele și Sindicatele sunt independente și apolitice.

**2.3** Parteneriatul social este definit de părți ca ansamblul relațiilor industriale și de cogestiune dintre grupurile organizate ale societății civile în conformitate cu Strategia dezvoltării societății civile.

**2.4** Părțile semnatare recunosc nevoia dezvoltării parteneriatului social la toate nivelurile. Partenerii sociali semnatori hotărăsc să depună eforturi comune în ceea ce privește protejarea sistemului de autoreglementări ramurale, precum și a altor interese care derivă din prezenta Convenție.

**2.5** Recunoașterea reciprocă a partenerilor sociali are la bază o totalitate de criterii care au ca scop aducerea și menținerea la masa tratativelor, precum și în întreg sistemul de autoreglementare sectorială și de lobby pe lângă toate instituțiile naționale, europene și internaționale, a unor parteneri sociali reprezentativi, cu posibilități proprii dovedite în resurse umane, materiale și capacitate recunoscută de influență.

**2.6** Părțile sînt în drept să primească gratuit informații de la autoritățile administrației publice, angajatori și asociațiile lor în probleme ce țin de muncă, salariu, șomaj, dezvoltarea social-economică, starea mediului înconjurător, privatizare, reorganizare, asistență socială, ocrotirea sănătății, spațiul locativ și alte informații prevăzute de legislație.

**2.7** Partenerii sociali convin să acționeze împreună în următoarele direcții:

- constituirea Casei Sociale a Constructorilor din Republica Moldova;



- constituirea fondului destinat activităților în domeniul pregătirii reprezentanților părților la procesul de negocieri colective;
- promovarea acordării de către angajatori a alocației individuale de hrană pentru salariați, sub formă de tichete de masă, în baza Legii Nr. 166/2017 cu privire la tichetele de masă;
- participarea la procesul de elaborare și avizare a proiectelor de acte normative și legislative cu caracter economico-social;
- concertarea acțiunilor în sensul îmbunătățirii și menținerii stabilității legislației în construcții;
- modificarea Regulamentului cu privire la prestațiile în sistemul public de asigurări sociale pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă a asiguraților prin tratament balneoclimateric aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 982/2002;
- adoptarea Legii cu privire la fondul de șomaj;
- elaborarea măsurilor pentru combaterea economiei informale, care a căpătat dimensiuni îngrijorătoare de natură să aducă prejudicii însemnate mediului economic din ramură.

### **CAPITOLUL III RESURSELE UMANE**

**3.1** Angajarea la unitățile din ramură se efectuează în condițiile stabilite de prevederile Codului muncii, numai pe criteriul aptitudinilor și competenței profesionale.

**3.2** (1) În cazul angajării prin examen sau concurs, angajatorul, cu cel puțin o lună pînă la petrecerea concursului sau a examenului, va face publică existența locurilor de muncă libere. Modalitățile de ocupare a posturilor vacante, prin examen sau concurs, și modul de organizare și desfășurare a acestora se stabilesc prin contractul colectiv de muncă.

(2) Dacă un salariat al unității și o persoană din afara acesteia obțin la concurs sau examen același punctaj, salariatul unității are prioritate în ocuparea postului.

(3) Sindicatul are dreptul de a delega observatori în cazul desfășurării concursurilor și examenelor pentru ocuparea posturilor vacante, ori de cîte ori este implicat sau concurează un membru de sindicat.

(4) Angajatorul va informa salariații angajați pe o durată determinată despre funcțiile vacante apărute în cadrul unității, în termen de 5 zile lucrătoare de la data apariției lor, astfel ca salariații respectivi să poată accede la funcții permanente în condiții egale cu ceilalți salariați. Informația privind funcțiile vacante va fi adusă la cunoștința salariaților, precum și a reprezentanților acestora, la nivel de unitate, printr-un:

- a) anunț transmis prin poșta electronică sau prin alt mijloc de comunicare, ce poate fi accesat de către fiecare salariat; și/sau
- b) anunț public plasat pe pagina web a unității, după caz; și/sau
- c) anunț public plasat pe un panou informativ cu acces general la sediul unității, inclusiv la fiecare dintre filialele sau reprezentanțele acesteia.

**3.3** Persoana care urmează să se angajeze, la solicitare, poate beneficia de asistență din partea sindicatului de la unitate sau a Federației "SINDICONS" la încheierea contractului individual de muncă.

**3.4** (1) Externalizarea este procesul prin care o întreprindere delegă și încredințează unor furnizori externi execuția sau managementul unor activități sau servicii.

(2) Angajatorul comunică sindicatului și salariaților de la unitate, în scris, despre externalizarea unor activități sau servicii.

(3) Sindicatul, la solicitarea salariaților, este în drept să inițieze negocieri cu angajatorii.

(4) Salariații care vor fi transferați la o altă unitate, pînă la exprimarea în scris a acordului pentru transfer, pot solicita de la noul angajator oferta de angajare care va cuprinde toate clauzele viitorului contract individual de muncă.

(5) În cazul în care angajatorul intenționează să reducă în masă locurile de muncă, acesta informează, cu cel puțin 3 luni înainte, despre acest lucru sindicatul din unitatea respectivă care va iniția negocieri în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților.

(6) Informația trebuie să cuprindă următoarele:



- a) numărul total de salariați;
- b) motivele care determină reducerea numărului sau a statelor de personal;
- c) numărul și funcțiile salariaților care vor fi afectați de reducere;
- d) criteriile aplicate conform art.183 din Codul muncii pentru stabilirea dreptului preferențial la menținerea la lucru;
- e) măsuri pentru atenuarea consecințelor concedierii;
- f) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- g) data începerii negocierilor și numărul, funcțiile, numele și prenumele persoanelor care vor participa la negocieri din partea angajatorului.

**3.5** (1) Angajatorul este în drept să concedieze salariații în legătură cu transferarea la o altă unitate doar cu condiția că:

- a) va primi un demers în scris din partea unui alt angajator prin care se solicită concedierea prin transfer a unui anumit salariat, cu indicarea locului de muncă (funcției) ce i se propune la unitatea nouă;
- b) va obține acordul scris al salariatului pentru concediere;
- c) va achita salariatului concediat, în ziua eliberării din serviciu, toate sumele ce i se cuvin de la unitate (salariul, compensația pentru concediile nefolosite etc.).

(2) Salariatul, pînă la exprimarea în scris a acordului pentru concediere, poate solicita de la noul angajator oferta de angajare, care va cuprinde toate clauzele viitorului contract individual de muncă.

(3) Oferta de angajare se prezintă salariatului în formă scrisă și este irevocabilă în termenul prevăzut de aceasta.

(4) Este interzis refuzul de angajare a salariatului concediat în legătură cu transferarea la o altă unitate, ca urmare a acordului lui și al ambilor angajatori.

**3.6** (1) Locurile de muncă reduse nu pot fi restabilite în statele de personal a unității pe parcursul anului calendaristic în care a avut loc concedierea salariaților care le-au ocupat.

(2) Dacă angajatorul, pe parcursul unui an calculat de la sfîrșitul termenului prevăzut la alin. (1), restabilește, parțial sau în totalitate, locurile de muncă reduse, acesta are obligația de a transmite salariaților, care au fost concediați, o comunicare scrisă în acest sens și de a-i reangaja pe aceleași locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără concurs sau perioadă de probă.

(3) Salariații, în termen de cel mult 7 zile lucrătoare, vor comunica angajatorului acceptarea locului de muncă oferit. În cazul în care salariații nu își manifestă consimțămîntul în termenul respectiv sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul este în drept să facă noi angajări pe locurile de muncă rămase vacante.

**3.7** În cazul în care unitatea desfășoară activități în străinătate, raporturile de muncă dintre angajator și salariații detașați vor fi reglementate prin contracte individuale distincte, în conformitate cu legislația țării în care se va stabili raportul de muncă.

**3.8** Unitatea, în caz de detașare a salariaților, va asigura pregătirea pentru plecare în străinătate prin: obținerea vizei, a permisului de ședere și de lucru în țara unde urmează să lucreze, procurarea biletelor de transport tur-retur, primirea salariului la destinație, cazarea și alte facilități convenite prin contractul individual de muncă.

**3.9** În scopul protejării forței de muncă autohtone, părțile convin că angajarea cetățenilor străini se va face numai în cazul întrunirii cumulative a următoarelor condiții:

- unitatea nu dispune de specialiști pentru efectuarea anumitor lucrări specifice;
- nu este posibilă pregătirea, prin formarea profesională continuă și tehnică, a salariaților din unitate în instituțiile de învățămînt din Republica Moldova;
- angajarea se va efectua numai pentru îndeplinirea unor lucrări cu caracter temporar.



**3.10** (1) În vederea asigurării dreptului salariaților la administrarea unității, angajatorul este obligat să-i informeze și să-i consulte referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității.

(2) Obligația informării vizează:

- a) evoluția recentă și evoluția probabilă a activităților și situației economice a unității;
- b) situația, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în cadrul unității, precum și eventualele măsuri de anticipare preconizate, în special atunci când există o amenințare la adresa locurilor de muncă;
- c) deciziile care pot genera modificări importante în organizarea muncii sau în relațiile contractuale, inclusiv cele legate de concedierile colective sau schimbarea proprietarului unității;
- d) situația privind securitatea și sănătatea în muncă la unitate, precum și orice măsuri de natură să afecteze asigurarea acestora, inclusiv planificarea și introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentului de lucru și de protecție, instruirea salariaților în materie de securitate și sănătate în muncă etc;
- e) remunerația medie pe categorie de salariați sau de funcții, defalcată în funcție de sex.

(3) Informarea se face prin transmiterea, în forma scrisă, către organului sindical a datelor relevante, complete și veridice privind subiectele enumerate la alin. (2), în timp util, care i-ar permite organului sindical să pregătească, în caz de necesitate, consultarea.

(4) Informarea are loc ori de câte ori este necesară în virtutea circumstanțelor intervenite, precum și periodic, la intervalele prevăzute de contractul colectiv de muncă. Informarea periodică asupra subiectelor menționate nu poate avea loc mai rar decât o dată pe an, cel târziu în primul semestru al anului următor celui de gestiune.

(5) În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, informarea se va efectua cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de punerea în aplicare a măsurilor de rigoare. În caz de lichidare a unității sau reducere a numărului ori a statelor de personal, salariații vor fi informați despre acest lucru cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de declanșarea procedurilor prevăzute în Codul muncii la art. 88.

(6) Consultarea are loc:

- a) în cadrul unor întâlniri cu reprezentanți ai angajatorului de nivel relevant în raport cu subiectul discutat;
- b) în baza informațiilor transmise conform și a avizului pe care organul sindical este în drept să-l formuleze în acest context;
- c) în vederea obținerii unui consens privind subiectele menționate la alin. (2) lit. b), c) și d) care țin de competențele angajatorului.

În procesul consultării, organul sindical are dreptul să se întâlnească cu angajatorul și să obțină un răspuns motivat la orice aviz pe care îl pot formula. În cazul în care sînt preconizate anumite măsuri cu privire la salariați, consultarea se va face astfel încît să ofere organului sindical posibilitatea de a negocia și a ajunge la un consens cu angajatorul înainte ca măsurile preconizate să fie puse în aplicare.

În toate cazurile, prevăzute de prezentul punct, în care angajatorul este obligat să consulte salariații/organul sindical înainte de adoptarea unei decizii care afectează drepturile și interesele salariaților, angajatorul notifică organul sindical și solicită opinia consultativă a acestora în formă scrisă.

Termenul de prezentare a opiniei este de 10 zile lucrătoare de la data recepționării notificării.

În cazul neprezentării opiniei în termenul indicat, comunicarea opiniei consultative de către organul respectiv se prezumă.

(7) În cazul în care în unitate există un comitet pentru securitate și sănătate în muncă, creat în conformitate cu prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008, informarea și consultarea asupra subiectelor menționate la alin. (2) lit. d) din prezentul articol se vor desfășura în cadrul acestui comitet.

(8) Organul sindical, precum și orice expert care îi asistă nu vor divulga salariaților sau terților informații care, în interesul legitim al unității, le-au fost furnizate cu titlu confidențial, în urma semnării unui angajament în formă scrisă.



Această restricție se aplică oriunde s-ar afla respectivii reprezentanți ai organului sindical sau terți, chiar după expirarea mandatului lor. La rîndul lor, salariații nu vor divulga informațiile confidențiale primite în același mod de la angajator.

(9) În contractele colective de muncă pot fi stabilite orice proceduri de informare și consultare, care nu vor diminua drepturile salariaților în raport cu prevederile prezentei Convenții.

#### **CAPITOLUL IV TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**

**4.1** (1) Pornind de la durata normală a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, angajatorii, indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică, aplică săptămîna de lucru de 5 zile, cu durata muncii de 8 ore pe zi și 2 zile de repaus, una din ele fiind duminica. Ținînd cont de specificul muncii, unele unități pot aplica alte tipuri de săptămîna de lucru.

(2) În baza art. 100 alin. (6) din Codul muncii și a Convenției colective la nivel național nr. 2 din 09.07.2004 se permite stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 ore.

**4.2** (1) Tipul săptămîinii de lucru, timpul începerii și încheierii lucrului, durata schimbului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare, modul de evidență a timpului de muncă se stabilesc prin contractul colectiv sau individual de muncă și Regulamentul intern al unității.

(2) Luînd în considerație condițiile pieței, dependența procesului tehnologic la producere, organizarea muncii, la unitate pot fi folosite următoarele regimuri de lucru și metode de evidență a timpului de muncă:

- durata normală a timpului de muncă;
- durata redusă a timpului de muncă;
- timpul de muncă parțial;
- evidența lunară și/sau globală a timpului de muncă;
- regim flexibil al timpului de muncă;
- munca în schimburi

**4.3** Orele prestate zilnic peste programul normal de lucru și care nu depășesc programul de 40 de ore pe săptămîna (medie anuală) nu se consideră ore suplimentare.

**4.4** Programul de lucru în timpul nopții este cel lucrat în intervalul dintre orele 22:00 și 6:00. Pentru munca prestată în program de noapte se stabilește un adaos în mărime de cel puțin 0,5 din salariul tarifar (salariul funcției) pe unitate de timp stabilit salariatului.

**4.5** Programul de lucru al unității pe perioada intemperiilor, în virtutea condițiilor climaterice, va fi determinat, după caz, de părți.

**4.6** Zilele de sărbătoare nelucrătoare sunt stabilite în Codul muncii la art. 111.

**4.7** Atât concediul parțial plătit, cît și cel suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului pot fi solicitate și folosite integral sau pe părți, în baza unei cereri scrise a salariatului, în orice timp, pînă cînd copilul împlinește vârsta de 3 și, respectiv, 4 ani. În această perioadă, salariatul poate pleca în concediu sau reveni la serviciu ori de cîte ori are nevoie și poate beneficia, în conformitate cu art.97 din Codul muncii, de timp de muncă parțial.

În cazul în care salariatul aflat în unul dintre concediile pentru îngrijirea copilului dorește să reînceapă munca înainte de expirarea termenului concediului, acesta va informa, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte, angajatorul în scris despre intenția sa.

**4.8** Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice. În durata concediului de odihnă nu se includ zilele de sărbătoare nelucrătoare, prevăzute de art. 111 din Codul muncii.



**4.8.1** Durata concediului de odihnă anual plătit pentru personalul de conducere, didactic și didactic auxiliar a instituțiilor de învățământ profesional tehnic, membri de sindicat va constitui 62 de zile calendaristice. Pentru personalul nedidactic (personal administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire) membri de sindicat durata concediului de odihnă plătit va constitui 35 de zile calendaristice.

**4.9** Programarea concediilor de odihnă anuale se poate face de angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților, respectând următoarele condiții:

- concediul va fi planificat pentru fiecare salariat astfel încât o dată la 3 ani să coincidă cu sezonul estival;
- soții care lucrează la aceeași unitate au dreptul la concediu în același timp.

**4.10** (1) Concediul anual de odihnă va putea fi fracționat la solicitarea salariatului, astfel încât una din tranșe să fie de cel puțin 14 zile calendaristice de concediu neîntrerupt.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă, cu acordul scris al acestuia, în caz de forță majoră și/sau interese urgente, situații neprevăzute, care impun prezența salariatului la locul de muncă.

**4.11** (1) Salariații care lucrează în condiții nefavorabile sau munca lor implică eforturi psiho-emoționale beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit, mărimea căruia se stabilește în contractul colectiv și/sau individual de muncă.

(2) Femeilor, care au doi și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități) li se acordă un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de 5 zile calendaristice.

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

- căsătoria salariatului - 3 zile;
- căsătoria copilului salariatului - 2 zile;
- nașterea ori înfierea copilului - 1 zi;
- decesul părinților, soțului (soției), copilului - 4 zile;
- decesul rudelor de gradul II - 1 zi;
- încorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei - 1 zi.
- părinților care au copii în clasele I și II - 2 zile la începutul și 1 zi la sfârșitul anului școlar;

**4.12** Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul angajatorului și posibilitățile în unitate, un concediu neplătit cu o durată de peste 120 de zile calendaristice cu suspendarea contractului individual de muncă.

**4.13** (1) Durata normală a timpului de muncă include:

- pregătirea locului de muncă pentru începerea activității;
- îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climaterice deosebite, eforturi fizice și alți factori, care se stabilesc în actele normative ale unității, în contractele colective sau individuale de muncă;
- timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității;
- timpul aflării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă.

(2) Durata pauzei pentru masă se stabilește prin contractul colectiv de muncă, cu respectarea următoarelor condiții:

- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 6-10 ore - la mijlocul programului;
- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore - după fiecare 4 ore de muncă;
- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă mai mică de 6 ore - la decizia părților.

(3) Pauzele pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și/sau de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc cu o durată de cel puțin 10 minute la fiecare 2 ore, în încăperi speciale, amenajate de către angajator.



(4) Pauzele concrete pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și/sau de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc în contractele colective și individuale de muncă.

**4.14** Salariații din instituțiile de învățământ care cad sub incidența prezentei convenții, beneficiază de concedii de odihnă anuale suplimentare plătite cu durata de 3 zile lucrătoare, în cazul în care pe parcursul anului calendaristic precedent n-au beneficiat de concediu medical, cu excepția concediului de maternitate;

**4.15(1)** În caz de staționare- imposibilitatea temporară a continuării activității de producție de către unitate, de către o subdiviziune (subdiviziuni) interioară a acesteia, de către un salariat sau un grup de salariați poate fi produsă:

- a) din cauze ce nu depind de angajator sau salariat;
- b) din vina angajatorului;
- c) din vina salariatului.

(2) Retribuirea timpului de staționare produsă din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, cu excepția perioadei șomajului tehnic, se efectuează în mărime de cel puțin 3/4 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului, dar nu mai puțin decât în mărimea unui salariu minim pe unitate de timp, stabilit de legislația în vigoare, pentru fiecare oră de staționare.

(3) În caz de staționare produsă din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic, angajatorul este obligat să-i compenseze salariatului salariul pe care acesta nu l-a primit.

(4) Salariatul din vina căruia s-a produs staționarea nu este remunerat pentru orele de staționare.

(5) Modul de înregistrare a staționării și mărimea concretă a retribuirii se stabilesc, după caz, în contractul colectiv și/sau în cel individual de muncă ori în regulamentul intern al unității.

## **CAPITOLUL V SALARIZAREA**

**5.1 (1)** Pentru munca prestată în condițiile prevăzute de legislația muncii, contractul colectiv și individual de muncă, salariații au dreptul la un salariu în bani, negociat la încheierea contractului.

(2) În sistemul tarifar și sistemele netarifare salariul include salariul de bază, adaosurile și sporurile, precum și plățile de stimulare și compensare.

(3) Salariul de bază se stabilește sub formă de salarii pe unitate de timp sau în acord - pentru muncitori și salarii ale funcției - pentru funcționari, specialiști și conducători pentru munca executată în conformitate cu normele de muncă stabilite potrivit calificării, gradului de pregătire profesională și competenței salariatului, calității, gradului de răspundere pe care îl implică lucrările executate și complexității lor.

(4) Componenta principală și obligatorie care servește drept bază pentru stabilirea, în contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă, a salariilor concrete pentru muncitori, funcționari, specialiști și conducători este:

- în cazul aplicării sistemului tarifar de salarizare, - salariul tarifar pentru categoria I de calificare (de salarizare) a rețelei tarifare, stabilit de prezenta Convenție;
- în cazul aplicării sistemelor netarifare de salarizare - quantumul minim al salariului stabilit de prezenta Convenție.

(5) În quantumul minim al salariului nu se include plata pentru munca suplimentară, adaosul pentru munca prestată în program de noapte, compensația pentru munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare și sporul pentru munca prestată în condiții nefavorabile, precum și orice alte plăți cu caracter de stimulare și compensare.

**5.2 (1)** Salariul de bază se stabilește astfel, încât să se asigure o diferențiere echitabilă în raport cu cerințele de pregătire profesională necesară executării sarcinilor sau operațiilor ce le revin salariaților.

(2) La diferențierea salariilor de bază se va ține cont de conținutul activității, de nivelul necesar de tehnicitate și de pregătirea profesională, și respectiv de fișa postului, folosite în unități, precum și de cerințele de formare profesională, de adaptarea și experiența în muncă.

(3) Adaosurile la salariul de bază și alte drepturi de natură salarială se stabilesc prin contractele colective și individuale de muncă, conform legislației în vigoare.



5.3 Părțile recunosc că salariul reprezintă remunerarea celui mai activ factor de producție, și anume, forța de muncă, la toate nivelurile de competență, că mărimea salariului este o problemă ce interesează în mod direct toți salariații și angajatorii din ramură și convin că creșterea salariului să stimuleze creșterea productivității muncii.

5.4 (1) Munca este retribuită pe unitate de timp sau în acord atât în sistemul tarifar, cât și în sistemele netarifare de salarizare.

(2) Unitățile din ramură, pentru organizarea salarizării, pot aplica sistemul tarifar și/sau sistemele netarifare de salarizare. Alegerea sistemului, precum și a formelor de salarizare în cadrul unității se efectuează de către partenerii sociali prin negocieri colective și se fixează în contractul colectiv de muncă, conform legislației în vigoare.

5.5 (1) Salariul tarifar pentru categoria I de calificare:

categoriile de calificare	1	2	3	4	5	6	7
coeficienții tarifari	1,00	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36	2,69
Construcții, proiectări, drumuri, mecanizare, cadastru	6500,00	8190,00	10335,00	11765,00	13455,00	15340,00	17485,00
Industria extractivă, exploatarea carierelor	7500,00	9450,00	11925,00	13575,00	15525,00	17700,00	20175,00
Fabricarea cimentului, produselor din beton, din ceramică	6750,00	8505,00	10732,50	12217,50	13972,50	15930,00	18157,50
Fabricarea sticlei	5750,00	7245,00	9142,50	10407,50	11902,50	13570,00	15467,50
Fabricarea produselor finite din metal	6000,00	7560,00	9540,00	10860,00	12420,00	14160,00	16140,00
Mecanizare și transport în construcții	6250,00	7875,00	9937,50	11312,50	12937,50	14750,00	16812,50
Unitățile cu autonomie financiară din ramurile sferei bugetare : învățământ, sănătate	5000,00	6300,00	7950,00	9050,00	10350,00	11800,00	13450,00
Alte activități auxiliare, prestări servicii	5000,00	6300,00	7950,00	9050,00	10350,00	11800,00	13450,00

Pentru unitățile care aplică sisteme netarifare de salarizare:

Categoriile de angajați după nivelul de pregătire profesională	Coefficientul de multiplicare față de cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real	Salariul tarifar pentru categoria I de calificare pentru salariați
Muncitori necalificați	1,0	5000
Muncitori de calificare medie	1,20	6000
Muncitori de calificare superioară	1,40	7000
Specialiști	1,50	7500
Personal de conducere	2,00	10000

(2) Prevederile alineatului (1) și (2) din prezentul punct sunt obligatorii pentru toți angajatorii și salariații din ramură, indiferent de apartenența la patronat și sindicat.

(3) Cheltuielile pentru remunerarea muncii se includ în calcul la determinarea valorii de deviz și în prețurile contractuale ale obiectivelor de construcții indiferent de sursa de finanțare, reieșind din salariul tarifar pentru categoria I de calificare.



**5.6** (1) În cazul recunoașterii unității, în modul stabilit de legislație, ca fiind insolvabilă, salariul se recuperează salariatului în mod prioritar potrivit obligațiilor față de acesta. Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale unității.

(2) În cazul insolvabilității unității, plățile de compensare, garantate salariaților și calculate (recalculate) la data achitării lor, se vor achita în mărime nu mai mică decât cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real.

**5.7** (1) În unitățile care aplică sistemele netarifare de salarizare partenerii sociali stabilesc, prin negocieri colective, criteriile și normele de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale salariatului, care se prevăd în contractul colectiv de muncă.

(2) Aprecierea performanțelor profesionale individuale ale salariatului se efectuează de către angajator în strictă conformitate cu criteriile și normele de evaluare stabilite la unitate și în mod obiectiv.

**5.8** În caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului, a indemnizației de concediu, a plăților de eliberare din serviciu sau a altor plăți cuvenite salariatului, acestuia i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere, cu titlu de prejudiciu material, 0,3 % din suma neplătită în termen și, totodată, i se recuperează prejudiciul moral cauzat în conformitate cu prevederile Codului muncii al Republicii Moldova.

**5.9** (1) În caz de întrerupere totală sau parțială a activității de producere, respectiv staționarea întreprinderii în întregime sau a unor sectoare din cadrul acesteia, pentru motive economice obiective, se vor aplica prevederile art. 80 (șomajul tehnic) din Codul muncii.

(2) Pe perioada șomajului tehnic, salariații vor beneficia de o indemnizație lunară în mărime de 75 la sută din salariul lor de bază.

**5.10** (1) În caz de staționare individuală se vor aplica prevederile art.163 din Codul muncii.

(2) Retribuirea timpului de staționare produsă fără vina salariatului ori din cauze ce nu depind de angajator sau salariat, în cazul când salariatul a anunțat în scris angajatorul despre începutul staționării, se efectuează în mărime de 2/3 din salariul tarifar (salariul de funcție) pe unitate de timp stabilit salariatului.

**5.11** Salariații unităților din construcții beneficiază de un spor la salariul de bază pentru vechime în muncă, stipulat și în contractul colectiv de muncă. Sporul pentru vechime în muncă se achită lunar după cum urmează:

Vechimea în muncă	Mărimea minimă a sporului raportată procentual la salariul de bază
de la 1 la 3 ani	5
de la 3 la 6 ani	10
de la 6 la 10 ani	15
de la 10 la 15 ani	20
de la 15 la 20 ani	25
de la 20 la 25 ani	30
de la 25 la 30 ani	35
de la 30 la 40 ani	40
de la 40 și mai mult	45

**5.12** (1) Angajatorul asigură organizarea rațională a muncii pentru fiecare loc de muncă. În acest scop se stabilesc sarcini și răspunderi sub formă de norme de muncă. Prin norme de muncă se înțeleg normele de producție, de timp, de deservire, de personal care se stabilesc de către angajator pentru salariați în concordanță cu nivelul atins al tehnicii și tehnologiei, al organizării producției și a muncii, respectiv și în strictă corespundere cu sistemele de normare a muncii stabilite în unitate, astfel încât să corespundă condițiilor concrete din unitate și să nu conducă la suprasolicitarea salariaților.

(2) Pentru organizarea muncii angajatorul, de comun cu sindicatul, elaborează, în mod obligatoriu, sisteme de normare a muncii care se stipulează în contractul colectiv de muncă. Angajatul este obligat să îndeplinească normele de muncă stabilite în contractul colectiv de muncă și contractul individual de muncă.



(3) În cazul în care normele de muncă nu mai corespund condițiilor pentru care au fost aprobate sau nu asigură ocuparea completă a timpului normal de muncă, acestea pot fi revizuite sau înlocuite. Procedura de revizuire sau înlocuire a normelor de muncă, precum și situațiile concrete în care poate fi aplicată, se stabilește prin contractele colective de muncă.

(4) Despre introducerea unor norme noi de muncă salariații trebuie să fie anunțați în scris, sub semnătură, cel puțin cu 2 luni înainte.

## **CAPITOLUL VI SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ**

**6.1** (1) Părțile au convenit că vor avea consultări obligatorii pentru promovarea celor mai eficiente măsuri de îmbunătățire a condițiilor de muncă la unitate. Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea unor condiții normale de lucru, în scopul reducerii nocivităților, al prevenirii accidentelor de muncă sau a bolilor profesionale conform Legii nr. 186/2008 securității și sănătății în muncă, Legii nr.151/2022 privind funcționarea în condiții de siguranță a obiectivelor industriale și instalațiilor tehnice potențial periculoase, cerințelor Standardelor de calitate ISO și altor acte normative. Dacă îmbunătățirea condițiilor de muncă nu este posibilă, angajatorul va acorda compensații bănești și de altă natură conform prevederilor legale.

(2) În vederea îmbunătățirii nivelului securității și sănătății salariaților, angajatorul va institui la întreprindere Serviciul de protecție și prevenire care va avea atribuțiile prevăzute la art. 11 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.

(3) Timpul alocat activităților CSSM, stabilite de legislație și contractul colectiv de muncă, se consideră timp de muncă și este retribuit corespunzător.

**6.2** (1) Salariații care lucrează în condiții nefavorabile beneficiază, în afară de salariul de bază, și de sporuri la salariul de bază, de concedii suplimentare, de timp de lucru redus și, în mod gratuit, de alimentație de fortificare a organismului, de compensarea costurilor medicamentelor de recuperare prescrise, de echipament de protecție, de materiale igienico-sanitare. Cuantumul acestora va fi prevăzut în contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă.

(2) Salariații, care lucrează în condiții nefavorabile și au o vechime în muncă neîntreruptă la unitate de cel puțin 5 ani, beneficiază de servicii stomatologice achitate din contul angajatorului. Categoriile de salariați care vor beneficia de servicii stomatologice, tipul și numărul serviciilor, precum și unitatea medicală care va presta aceste servicii vor fi stabilite în contractul colectiv de muncă, reieșind din posibilitățile financiare ale angajatorului.

**6.3** Salariații care lucrează în condiții grele și nocive sau foarte grele și foarte nocive sînt asigurați suplimentar din contul angajatorului pentru riscuri de accidente de muncă și boli profesionale. Categoriile de salariați și sumele pentru asigurare vor fi determinate de comun acord de către angajator și sindicat.

**6.4** (1) Angajatorul se obligă ca la angajare, și ulterior, să organizeze examinarea medicală gratuită și, după caz, testarea psihologică a aptitudinilor salariaților în cazurile prevăzute de legislație cu scopul de a constata dacă aceștia sunt apti pentru desfășurarea activității în funcția pe care urmează să o ocupe sau o ocupă, în funcție de factorii de risc specifici.

(2) Examenele medicale sunt obligatorii pentru salariați

(3) Refuzul salariatului de a se prezenta la examinarea medicală constituie abatere disciplinară.

(4) Angajatorul angajează numai persoanele care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute.

**6.5** (1) Dotarea cu echipament de lucru și mijloace individuale de protecție se va face în condițiile prevăzute de actele legislative și normative în vigoare, precum și în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă.

(2) Normele de securitate și sănătate în muncă sunt obligatorii pentru toți salariații, nerespectarea lor constituind abatere disciplinară.



**6.6** (1) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, angajatorul va lua următoarele măsuri:

- a) amenajarea rațională a locurilor de muncă;
- b) asigurarea condițiilor de mediu (iluminare, microclimat, aerisire, limitarea vibrațiilor, zgomotului, umidității etc.);
- c) amenajarea și întreținerea anexelor sociale la locurile de muncă – vestiare, băi, grupuri sanitare, truse medicale, săli de repaus, cantine, puncte de distribuire a alimentației speciale;
- d) diminuarea, pînă la eliminarea completă, a emisiilor poluante.

(2) Salariații sînt obligați să păstreze în bune condiții amenajările efectuate de către angajator, să nu le deterioreze, să nu le descompleteze ori să sustragă componente ale acestora. Dacă se vor produce astfel de situații din vina salariaților, pe baza anchetelor efectuate de angajator în comun cu sindicatul, ele vor fi remediate pe cheltuiala celor vinovați.

**6.7** Angajatorul este obligat să evalueze riscurile profesionale și să asigure, ulterior evaluării riscurilor, aplicarea măsurilor de prevenire precum și a metodelor de producție și de lucru care să ducă la reducerea riscurilor profesionale la locurile de muncă.

**6.8** (1) Angajatorul va comunica imediat despre producerea accidentelor la locul de muncă (prin telefon sau prin orice alte mijloace de comunicare) Inspectoratului de Stat al Muncii, Casei Naționale de Asigurări Sociale, sindicatului din unitate și Federației "SINDICONS", organelor pentru supraveghere tehnică sau energetică, Centrului de Sănătate Publică teritorial (după caz).

(2) În cazul producerii accidentelor grave și mortale, va comunica suplimentar inspectoratului de poliție din raza raionului sau sectorului în care s-a produs accidentul.

(3) După finalizarea cercetării accidentelor de muncă cu incapacitate temporară de muncă angajatorul pune la dispoziția sindicatului din unitate copia procesului-verbal privind cercetarea accidentului de muncă cu incapacitate temporară de muncă.

**6.9** (1) În caz de neachitare sau achitare parțială, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii sau condițiilor de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecției muncii, salariatul este în drept să suspende contractul individual de muncă comunicând în scris angajatorului data suspendării contractului individual de muncă.

(2) În cazurile de suspendare a contractului individual de muncă prevăzute la pct. 6.9 (1), angajatorul nu este în drept să angajeze alți salariați pentru a-i înlocui pe acei ale căror contracte individuale de muncă au fost suspendate.

(3) În cazurile de suspendare a contractului individual de muncă prevăzute la pct. 6.9 (1), salariatul este obligat să-și reia activitatea de muncă în cel mult 3 zile lucrătoare de la momentul:

- a) înlăturării pericolului pentru viață sau sănătate;
- b) achitării salariului, altor plăți obligatorii sau informării despre transferul acestor plăți pe cardul bancar.

## **CAPITOLUL VII FORMAREA PROFESIONALĂ**

**7.1** (1) Prin formare profesională Părțile înțeleg orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobîndește o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberate în condițiile legii. Pe lângă formarea profesională de bază există formarea profesională continuă și formarea tehnică. Principiul formării profesionale continue a adulților dezvoltat preponderent în parteneriat patronat-sindicate, ca formă de instruire profesională alternativă la sistemul formal, este definitoriu pentru politica de calificare a salariaților conform cerințelor pieței muncii.

(2) Prin formare profesională continuă se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, avînd deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale prin aprofundarea cunoștințelor într-un anumit domeniu al specialității de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialității respective.



(3) Prin formare tehnică se înțelege orice sistem de instruire prin care un salariat însușește procedeele de aplicare în procesul muncii a mijloacelor tehnice și tehnologice.

7.2 Părțile recunosc necesitatea pregătirii permanente a forței de muncă flexibile și calificate cu scopul dezvoltării spiritului competitiv pe piața muncii, eliminării deficitului forței de muncă calificate, atragerea tinerilor specialiști în ramură și contribuirea la stoparea exodului forței de muncă în exterior.

7.3 (1) Angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională și tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, fără scoatere din activitate.

(2) În cadrul fiecărei unități, angajatorul, în comun cu sindicatul, întocmește și aprobă anual planurile de formare profesională.

(3) Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile concrete ale părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității), se stabilesc în contractul colectiv de muncă.

(4) În cazul în care participarea salariaților la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile aferente sînt suportate de către acesta.

(5) În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menținerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

7.4 (1) Salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională adiționale la contractul individual de muncă.

a) nu pot fi obligate la restituirea cheltuielilor de școlarizare persoanele cărora li s-a desfășurat contractul individual de muncă din motive neimputabile lor și care au urmat cursuri de pregătire sau perfecționare profesională plătite de unitate.

b) în contractele colective de muncă la nivel de unitate se vor prevedea perioadele de timp pentru care salariații au obligația de a lucra în unitate, ca urmare a absolvirii unui curs de formare profesională, suportat de unitate.

(2) Salariații care au încheiat acorduri adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale vor fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, cu excepția cazurilor prevăzute de art. 217 din Codul muncii, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea termenului prevăzut în acordurile adiționale calculat de la data absolvirii cursurilor.

(3) În cazul în care salariatul vine cu inițiativa participării la o formă de formare profesională cu scoatere din activitate, organizată în afara unității, angajatorul va examina solicitarea scrisă a salariatului în comun cu reprezentanții salariaților.

(4) În termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării solicitării, angajatorul va decide în ce condiții poate permite salariatului participarea la o formă de formare profesională conform alin.(3) și dacă va suporta, integral sau parțial, costul acesteia.

7.5 (1) Salariaților care îmbină munca cu studiile li se acordă garanții și compensații la obținerea, pentru prima dată, a studiilor de nivelul respectiv conform prevederilor Codului muncii și a Hotărîrii Guvernului nr. 435/ 2007 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile.

(2) La concediile suplimentare acordate salariaților care îmbină munca cu studiile, potrivit unei înțelegeri scrise între angajator și salariat, pot fi alipite concediile de odihnă anuale.

(3) Salariaților care își fac studiile la o instituție de învățământ la a doua sau a treia specialitate (profesie) li se pot acorda anumite garanții și compensații în modul prevăzut de contractul colectiv sau de cel individual de muncă.



7.6 Sarcina de a materializa cadrul legislativ revine partenerilor sociali, în cadrul Comitetului Sectorial în Construcții privind formarea profesională. Părțile au convenit să susțină (inclusiv material și financiar) activitatea Comitetului Sectorial în Construcții care activează în baza Statutului aprobat de către Comisia pentru consultări și negocieri colective în ramura construcțiilor (se anexează), precum și să contribuie la promovarea și implementarea deciziilor acestuia.

7.7 În scopul dezvoltării competențelor profesionale ale salariaților din ramură părțile convin să desfășoare anual concursul profesional „Cel mai iscusit în profesie” conform Regulamentului aprobat de părți.

## **CAPITOLUL VIII**

### **ALTE PREVEDERI ÎN LEGĂTURĂ CU DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR**

8.1 Conducerea curentă a unităților este asigurată de administrator, director general (director) sau manager, numit potrivit legii și/sau Statului. Acesta nu poate fi revocat decât în condițiile Legii și/sau Statului.

8.2 Angajatorul asigură gestionarea întregului patrimoniu al unității și dispune de întreaga autoritate pentru realizarea obiectivelor fixate; angajatorul angajează personalul, corespunzător structurii organizatorice aprobate, și stabilește modalități de desfășurare a activității, precum și strategia de dezvoltare și orice alte elemente ce privesc conducerea întregii unități.

8.3 (1) Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatelor.

(2) Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- a) reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- c) drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- d) procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- f) abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
- h) modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice.

(3) Regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților. Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator. Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă sau prin conținutul regulamentului intern.

8.4 Angajatorul stabilește, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii unității.

8.5 Angajatorul, de comun acord cu sindicatele, prevede în planul de afaceri sau în devizul de cheltuieli mijloacele bănești în mărime de 0,15 % din fondul de retribuire a muncii al unității pentru activitatea culturală de masă și cultură fizică.

8.6 Părțile vor contribui financiar la organizarea și desfășurarea competițiilor sportive în cadrul Spartachiadelor la nivel de ramură și nivel național în scopul consolidării bazei materiale sportive și promovării unui mod de viață sănătos al salariaților, care va contribui la sporirea productivității muncii și consolidării relațiilor dintre salariați și angajatori.



**8.7** Sindicatele vor putea desfășura activități sindicale în incinta unităților, în afara orelor de program, precum și în timpul programului, cu acordul angajatorului, conform Legii sindicatelor nr. 1129/2000 și a art. 386-390 din Codul muncii, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate.

**8.8** Angajatorul efectuează fără plată colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului sau a reținerilor prevăzute la alin. (5) art. 390 din Codul muncii, și le transferă lunar 50% pe contul de decontare al sindicatului de la unitate și 50% pe contul de decontare al Federației „SINDICONS” în baza cererii organizației sindicale, la care se atașează lista membrilor de sindicat și cererile acestora de acceptare a reținerii și/sau contractelor colective și individuale de muncă. Angajatorul nu este în drept să rețină transferarea mijloacelor respective sau să le utilizeze în alte scopuri.

**8.9** Angajatorul va respecta drepturile lucrătorilor aleși în organele sindicale, fără abandonarea activității de producție, acordându-le din timpul de lucru 4 ore pe săptămână cu păstrarea salariului mediu, pentru îndeplinirea obligațiilor lor sindicale. În contractele colective de muncă poate fi prevăzută o durată mai mare a timpului de muncă destinat acestor scopuri.

**8.10** Părțile au convenit că președintele comitetului sindical, iar în lipsa lui - alt reprezentant împuternicit al sindicatului, participă în calitate de reprezentant al sindicatului cu dreptul de a-și expune opinia la ședințele organelor de conducere ale unității în cadrul cărora sînt abordate probleme social-economice. Angajatorul se obligă să informeze din timp, despre aceasta, sindicatul.

**8.11** Părțile confirmă că vor discuta situațiile de interes reciproc care pot apărea în perioada activității prezentei Convenții și vor întreprinde operativ măsurile necesare. În cazul unor eventuale conflicte colective sau litigii individuale de muncă se vor respecta procedurile legate de soluționarea acestora.

**8.12** În perioada de valabilitate a prezentei Convenții, cu condiția realizării acesteia, părțile se abțin de la declanșarea acțiunilor de protest la nivel de ramură.

**8.13** (1) Angajatorul nu va împiedica sindicatul să-și îndeplinească sarcinile statutare și împuternicirile de drept, să contribuie la realizarea hotărîrilor organelor sindicale de toate nivelurile, în conformitate cu art. 42 din Constituția Republicii Moldova.

(2) Angajatorul va asigura, gratuit, comitetul sindical cu încăperi mobilate corespunzător, dotate cu mijloace de telecomunicații (telefon), iar în caz de necesitate și cu mijloace de transport. Întreținerea încăperilor respective (încălzirea, iluminarea, dereticarea, repararea), precum și paza acestora se face din contul angajatorului.

**8.14** (1) Persoanele alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază nu pot fi supuse sancțiunilor disciplinare și/sau transferate la alt lucru fără acordul preliminar scris al organului ai cărui membri sînt.

(2) Conducătorii (organizatorii sindicali) organizațiilor sindicale primare neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi supuși sancțiunilor disciplinare fără acordul preliminar scris al Federației "SINDICONS".

**8.15** Concedierea din inițiativa angajatorului a persoanelor alese în organele sindicale și neeliberate de la locul de muncă de bază se admite, cu respectarea modului general de concediere, doar cu consimțămîntul preliminar al organului sindical al cărui membru această persoană este. Conducătorii organizațiilor sindicale primare (organizatorii sindicali) neeliberați de la locul de muncă de bază nu pot fi concediați din inițiativa angajatorului fără consimțămîntul preliminar scris al Federației "SINDICONS".

**8.16** (1) Persoanelor eliberate din producere în urma alegerii în funcții electivă în organele sindicale, după expirarea mandatului, angajatorul le acordă funcția avută anterior, iar în lipsa acesteia - o



altă funcție echivalentă în aceeași unitate. Pe perioada de exercitare a funcției electivă, contractul individual de muncă se suspendă. Cu persoana care deține funcția persoanei alese în funcția electivă se încheie contract individual de muncă pe durata mandatului acesteia.

(2) În cazul în care este imposibil a acorda locul de muncă ocupat anterior sau un loc de muncă echivalent (lichidarea unității, reducerea numărului sau a statelor de personal), angajatorul (iar în cazul lichidării unității - succesorul de drept) plătește persoanelor indicate la alin. (1) o indemnizație de concediere egală cu 6 salarii medii lunare (baza de calcul o va constitui salariul de funcție ca lider de sindicat).

**8.17** Concedierea salariaților care au fost aleși în organele sindicale, indiferent de faptul dacă au fost eliberați sau nu de la locul de muncă de bază, nu se admite timp de 2 ani după expirarea mandatului, cu excepția cazurilor de lichidare a unității sau de comitere de către salariații respectivi a unor acțiuni culpabile, pentru care legislația în vigoare prevede posibilitatea concedierii. În asemenea cazuri, concedierea se efectuează în temeiuri generale.

**8.18** Persoanele eliberate din funcție în legătură cu alegerea lor în componența organelor sindicale ale unității dispun de aceleași drepturi și înlesniri ca și ceilalți membri ai colectivului respectiv.

**8.19** Retribuirea muncii liderilor sindicali eliberați din activitatea de producere de bază a unităților, indiferent de forma organizatorico-juridică și tipul de proprietate, se efectuează conform „Regulamentului cu privire la retribuirea muncii lucrătorilor sindicali ai organizațiilor sindicale primare” aprobat de către Părți și se include în cheltuielile de producere (se anexează).

**8.20** Pentru îndeplinirea obligațiilor obștești în interesele membrilor de sindicat, în perioada participării la adunările sindicale, învățământul sindical, seminarele, congresele și conferințele convocate de sindicate, participanții, membrii organelor electivă sunt eliberați de la locul de muncă de bază, păstrându-li-se salariul mediu, cu condiția înștiințării prealabile a angajatorului.

**8.21** Referitor la protecția socială a tinerilor și a femeilor părțile au convenit următoarele:

- angajatorul acordă ajutor financiar salariaților cu copii pentru întreținerea acestora în instituțiile preșcolare și taberele de odihnă. Criteriile de acordare a ajutorului financiar salariaților cu copii vor fi determinate în contractele colective de muncă;
- angajatorul acordă o zi, în decursul anului calendaristic, cu menținerea salariului mediu, femeilor pentru efectuarea examenului medical într-un cabinet ginecologic;
- în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare (Crăciunul, Anul Nou, 8 martie, sărbătorile de Paști, ziua Hramului bisericii din localitatea respectivă) femeilor li se acordă o zi liberă cu menținerea salariului mediu, reieșind din posibilitățile financiare ale unității;
- angajatorul acordă femeilor însărcinate o indemnizație unică în mărimea cuantumului minim al salariului în ramura construcțiilor pentru procurarea medicamentelor și preparatelor vitaminoase;
- angajatorul, după consultarea sindicatului, stabilește norme de muncă reduse pe o perioadă de un an salariaților în vârstă de până la 18 ani, precum și salariaților tineri – absolvenți ai instituțiilor de învățământ profesional tehnic.

**8.22** Părțile recunosc că protecția copiilor reprezintă o prioritate majoră în domeniul relațiilor de muncă și convin să acționeze în vederea eliminării efective a celor mai grave forme de muncă a copiilor, precum și să asigure readaptarea lor și integrarea lor socială. În acest sens, angajatorii:

- a) nu vor admite angajarea copiilor la lucrările prevăzute în Nomenclatorul de industrii, profesii și lucrări cu condiții grele și nocive, proscrie persoanelor mai tinere de optsprezece ani, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr.562/1993 și în Tipurile de lucrări interzise pentru copii, conform anexei la Convenția colectivă (nivel național) cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor nr. 8 din 12.07.2007;
- b) vor înlătura copiii de la cele mai grave forme ale muncii copiilor și vor asigura transferul lor (în condițiile legislației muncii în vigoare) la alte munci care nu le sînt interzise sau contraindicate;



- c) vor supune, periodic, controlului medical toți copiii care muncesc, conform graficului stabilit prin contractul colectiv de muncă, dar nu mai rar decât o dată în semestru, cheltuielile fiind acoperite din contul unității;
- d) vor stabili pentru copii durata săptămânală redusă a timpului de muncă (potrivit art.96 din Codul muncii), fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare;
- e) în comun cu reprezentanții salariaților, vor negocia și vor prevedea în contractele colective de muncă norme suplimentare în domeniul muncii copiilor;
- f) vor ține registre sau alte documente de evidență a copiilor care muncesc;
- g) periodic, dar nu mai rar decât o dată în an, vor prezenta Inspectoratului de Stat al Muncii listele copiilor care muncesc;
- h) vor întreprinde toate măsurile necesare pentru a asigura punerea eficientă în practică și respectarea dispozițiilor Convenției colective (nivel național) cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor nr. 8 din 12.07.2007.

## **CAPITOLUL IX**

### **DISPOZIȚII FINALE**

**9.1** (1) Prezenta Convenție intră în vigoare la data semnării.

(2) Prevederile prezentei Convenții sunt obligatorii pentru toți salariații și angajatorii din ramură cu orice formă organizatorico-juridică și tip de proprietate, indiferent că au împuternicit sau nu părțile să încheie această Convenție. Sub incidența prezentei Convenții cad toți salariații și angajatorii unităților din ramură, indiferent de aderarea la Patronat și Sindicat.

(3) Din data intrării în vigoare a prezentei Convenții, partenerii sociali se obligă să înainteze în adresa Ministerului Muncii și Protecției Sociale a propunerilor de modificare a art.38 alin.(5) din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003, în vederea aducerii în concordanță cu prevederile art.14 alin.(3) al Legii salarizării nr.847/2002, precum și să se asigure referitor la promovarea acestor propuneri legale pentru adoptare conform legislației.

(4) În termen de 6 luni până la expirarea termenului acțiunii prezentei Convenții colective, partenerii sociali se obligă să înceapă negocierile în vederea prelungirii valabilității prezentei Convenții sau încheierii unei noi Convenții.

**9.2** Prevederile Convenției colective din ramura construcțiilor stau la baza negocierilor pentru încheierea contractelor colective de muncă.

**9.3** Negocierile pentru încheierea, completarea sau modificarea contractelor colective de muncă vor începe în termen de cel mult o lună de la intrarea în vigoare a prezentei Convenții.

**9.4** După semnarea contractelor colective de muncă, contractele individuale de muncă vor fi completate prin acte adiționale semnate de angajatori și de salariați.

**9.5** (1) Divergențele apărute în aplicarea prezentei Convenții și a contractelor colective de muncă se vor fixa într-un proces-verbal și vor fi soluționate în cadrul comisiilor paritare după cum urmează:

- a) la nivel de ramură - de către Comisia pentru consultări și negocieri colective în ramura construcțiilor care activează în baza Regulamentului Comisiei pentru consultări și negocieri colective în ramura construcțiilor, aprobat de părți (se anexează);
- b) la nivel de unitate - de către comisia pentru dialog social „angajator-salariați”.

(2) Interpretarea clauzelor prezentei Convenții, precum și a contractelor colective de muncă, se face de către Părți prin consens, cu respectarea prevederilor legale. De bază, în toate cazurile, se va considera textul în limba română.

**9.6** (1) Orice inițiativă de modificare sau completare a prezentei Convenții se aduce la cunoștința părților în termen de 30 de zile înainte de data propusă pentru începerea negocierilor. Modificările și completările negociate și înregistrate în modul stabilit vor produce aceleași efecte ca și prevederile Convenției.

**9.7** (1) Părțile garantează respectarea drepturilor și obligațiilor cuprinse în prezenta Convenție.



(2) Drepturile salariaților prevăzute în prezenta Convenție nu pot să reprezinte cauza suprimării sau reducerii altor drepturi colective sau individuale, care au fost stabilite și recunoscute prin contractele colective/individuale de muncă în vigoare la momentul încheierii prezentei Convenții.

**9.8** Dreptul la interpretarea și comentarea clauzelor prezentei Convenții aparține părților care au semnat-o.

**9.9** Părțile au convenit că vor suporta cheltuielile, în mod egal, destinate activității de pregătire, negociere și publicare a prezentei Convenții în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, conform devizului de cheltuieli aprobat de acestea.

**9.10** Anexele fac parte integrantă din prezenta Convenție și sunt numerotate și denumite după cum urmează:

1. Regulamentul Comisiei pentru consultări și negocieri colective în ramura construcțiilor;
2. Statutul Comitetului Sectorial în Construcții;
3. Model de contract individual de muncă;
4. Regulamentul cu privire la retribuirea muncii lucrătorilor sindicali ai organizațiilor sindicale primare;
5. Modul de calcul al salariului mediu tarifar pe oră al muncitorilor-constructori pentru determinarea valorii estimative de deviz a autorității contractante și prețurilor contractuale ale obiectivelor de construcții.

**AU SEMNAT:**

**Ministerul Infrastructurii și  
Dezvoltării Regionale al  
Republicii Moldova**

**Andrei SPÎNU**  
Ministru Infrastructurii și  
Dezvoltării Regionale

**Veaceslav ȘIPITCA**  
Secretar de stat

**Federația Patronatului din  
Construcții și Producere a  
Materialelor de Construcții  
din Republica Moldova**

**Maria ȘIRBU**  
Președinte

**Ion STRATULAT**  
Vicepreședinte

**Federația Patronală a  
Constructorilor,  
Drumarilor și a  
Producătorilor Materialelor  
de Construcție  
„CONDRUMAT”**

**Pavel CABA**  
Președinte

**Andrei CAVCALIUC**  
Vicepreședinte

**Federația Sindicatelor din  
Construcții și Industria  
Materialelor de Construcții  
„SINDICONS”**

**Victor TALMACI**  
Președinte

**Adrian LUNGU**  
Consilier

Chișinău  
31 octombrie 2023