



International
Labour
Organization



CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ
A SINDICATELOR
DIN MOLDOVA

CONVENȚII COLECTIVE (NIVEL NAȚIONAL)

(convenții aplicabile la situația din noiembrie 2021)

Chișinău 2021

Prezenta publicație este editată de către Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova în cadrul proiectului „Susținerea formalizării a două comitete teritoriale pentru consultări și negocieri colective și susținerea proiectului RBSA” cu suportul financiar al Organizației Internaționale a Muncii.

CUPRINS

1. Convenție colectivă Nr. 1 din 03.02.2004 „Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă”	4
2. Convenție colectivă Nr. 2 din 09.07/2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”	6
3. Convenție colectivă Nr. 4 din 25.07.2005 „Cu privire la modelul Contractului individual de muncă”	13
4. Convenție colectivă Nr. 8 din 12.07.2007 „Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor”	18
5. Convenție colectivă Nr. 9 din 28.01.2010 „Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real”	25
6. Convenție colectivă Nr. 11 din 28.03.2012 „Cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă”	26
7. Convenție colectivă Nr. 12 din 09.07.2012 „Formularul statelor de personal și permisul nominal de acces la locul de muncă”	28
8. Convenție colectivă Nr. 16 din 25.05.2018 cu privire la modelul Contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări și la modelul Actului de recepționare a lucrării	30
9. Convenție colectivă Nr. 17 din 31.07.2018 „Cu privire la modelul Contractului de formare profesională continuă”	35
10. Convenție colectivă Nr. 17 din 28.02.2020 „Cu privire la modelul Tabelului de evidență a timpului de muncă”	39
11. Convenție colectivă Nr. 19 din 28.02.2020 „Cu privire la modelul Programării concediilor de odihnă anuale”	42

CONVENȚIE COLECTIVĂ Nr. 1
din 03.02.2004
Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă
în baza contractelor individuale de muncă

Publicată în: Monitorul Oficial Nr. 30-34 din 20.02.2004 art. 268

Versiune în vigoare din 25.05.07.

Modificată prin:

CC5 din 25.07.05, MO101/29.07.05 art.828

CC6 din 11.07.06, MO120-123/04.08.06 art.908

CC7 din 18.05.07, MO70-73/25.05.07 art.584

Părțile semnatare, - Guvernul, Patronatele, reprezentate de Confederația Națională a Patronatului, și Sindicatele, reprezentate de Confederația Sindicatelor și Confederația Sindicatelor Libere "Solidaritate" fiind hotărâte să întreprindă măsuri coordonate în scopul asigurării realizării prevederilor Codului muncii, Legii salarizării și altor acte normative ce reglementează salarizarea, au convenit asupra celor ce urmează:

Articolul 1. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare

(1) Începînd cu 1 iunie 2007, salariul tarifar pentru categoria I de calificare a personalului angajat în unitățile cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, va constitui:

 pentru angajații unităților cu autonomie financiară, cu excepția celor din ramura agriculturii și silviculturii - cel puțin 5,33 lei pe oră sau cel puțin 900 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună;

 pentru angajații din ramura agriculturii și silviculturii, cu excepția personalului auxiliar din ramura agriculturii - cel puțin 4,15 lei pe oră sau cel puțin 700 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună;

 pentru personalul auxiliar din ramura agriculturii - cel puțin 3,26 lei pe oră sau cel puțin 550 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună.

(2) Unitățile economice vor implementa treptat noul cuantum al salariului tarifar categoria I de calificare, pe măsura posibilităților financiare, dar nu mai tîrziu de 1 septembrie 2007.

Articolul 2. Sporul la salariu pentru munca prestată în condiții nefavorabile

Angajaților care prestează muncă în condiții nefavorabile li se stabilesc, în funcție de starea reală a condițiilor de muncă, spor de compensare, după cum urmează:

Numărul de puncte în funcție de gradul de nocivitate, stabilite în conformitate cu prevederile Hotărîrii Guvernului nr. 1335 din 10 octombrie 2002	Mărimea sporului, în lei
0,5-2,0	100
2,1-4,0	120
4,1-6,0	140

6,1-8,0	160
8,1-10,0	180
mai mult de 10	200

(modificat prin CC7 din 18.05.07, MO70-73/25.05.07 art.584)

Articolul 3. Alte sporuri cu caracter stimulatoriu

(1) Sporurile pentru vechime în muncă, în unitățile cu autonomie financiară, pot fi stabilite în cuantum de minimum 5% pentru 3 ani și maximum 40% din salariul de bază pentru o vechime de peste 20 ani de activitate de profil în ramura respectivă. Modalitatea și mărimea concretă a sporurilor pentru vechime în muncă se stabilesc în convenții sau contracte colective de muncă la nivel de ramură sau unitate.

(2) Patronii pot stabili plăți suplimentare de stimulare anuală salariaților, care și-au adus aportul nemijlocit la obținerea profitului întreprinderilor.

Pentru stabilirea acestor plăți vor fi utilizate mijloacele profitului net al întreprinderii.

Modalitatea, cota concretă și categoriile de salariați se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de întreprindere.

Articolul 4.

Sub incidența prezentei Convenții cad toate unitățile, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică.

Articolul 5.

Convenția colectivă intră în vigoare la 1 februarie 2004.

Din partea Guvernului:
PRIM-MINISTRU

Vasile TARLEV

Din partea Patronatelor:
Președintele Confederației Naționale
a Patronatului

Leonid CERESCU

Din partea Sindicatelor:
Președintele Confederației Sindicatelor
Președintele Confederației Sindicatelor
Libere “Solidaritate”

Petru CHIRIAC

Leonid MANEA

CONVENȚIE Nr. 2

din 09.07/2004

Timpul de muncă și timpul de odihnă

Publicată în: Monitorul Oficial Nr. 112-118 din 16.07.2004 art. 968

Versiune în vigoare din 26.06.15

Modificată prin:

CC3 din 25.07.05, MO101-103/29.07.05 art.826

CCG10 din 10.08.10, MO160-162/07.09.10 art.878

CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459

În scopul stabilirii unor condiții optime de activitate, al folosirii eficiente a timpului de muncă și de odihnă al salariaților și în conformitate cu prevederile Codului muncii, părțile semnatare au convenit asupra următoarelor.

Art.1. – Pornind de la durata normală a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, unitățile (angajatorii), indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică, vor aplica săptămâna de lucru de 5 zile, cu durata muncii de 8 ore pe zi și 2 zile de repaus, una din ele fiind duminică.

Ținând cont de specificul muncii, se permite aplicarea altor tipuri de săptămână de lucru, cu repartizarea timpului de muncă după cum urmează:

- a) săptămâna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, durata zilei de muncă fiind de 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea;
- b) săptămâna de lucru de 4 zile cu durata muncii de 10 ore pe zi și 3 zile de repaus;
- c) săptămâna de lucru de 4 zile și jumătate cu durata muncii de 9 ore în primele 4 zile și de 4 ore în ziua a cincea și 2 zile și jumătate de repaus.

Tipul săptămânii de lucru, timpul începerii și încheierii lucrului, durata schimbului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare se stabilesc prin regulamentul intern al unității și pot fi clauze ale contractului colectiv sau individual de muncă.

Art.2. - 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 climatice 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;
- timpul destinat igienei personale în cazul muncilor insalubre, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă”;
- timpul destinat îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului individual de protecție, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă.

Convențiile colective (nivel teritorial sau ramural) și contractele colective de muncă pot prevedea și alte perioade de timp care se includ în durata normală a timpului de muncă.

Art.2¹. – Angajatorul este obligat să acorde femeilor însărcinate timp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă.

(Completat prin CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459)

Art.3. - În baza art.100 alin.(6) al Codului muncii, pentru profesiile specificate în anexă, care face parte integrantă din prezenta Convenție, se permite stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.

Art.4. - Unitățile care la momentul adoptării prezentei Convenții aplică un alt regim de muncă decât cel prevăzut la articolele 1 și 3 vor aduce Regulamentul intern privind regimul de muncă în concordanță cu prevederile Codului muncii și ale prezentei Convenții.

Art. 5. - Unitățile care practică munca în mai multe schimburi vor asigura plata sporurilor de compensare în mărime de 20 la sută din salariul tarifar orar pentru fiecare oră de muncă în schimbul II și 50 la sută din salariul tarifar orar pentru fiecare oră de muncă în schimbul III. În acest caz, sporul pentru munca prestată în program de noapte (conform prevederilor art.159 al Codului muncii) nu se plătește.

Art. 6. - În cazurile când salariaților nu li se poate asigura revenirea zilnică de la locul de muncă situat în afara localității la locul permanent de trai, se permite, cu acordul acestora, munca în tură continuă cu evidența globală a timpului de muncă.

Timpul de muncă și de odihnă în perioada acestei evidențe este reglementat prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator în comun cu reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de aplicarea lui.

Art.7. – Atît 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 vîrsta de 3 și, respectiv, 6 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.

Art. 8. – Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute la art.111 din Codul muncii.

Concediul de odihnă se acordă anual, în baza unei cereri scrise a salariatului, conform programării prevăzute la art.116 din Codul muncii.

Programarea concediilor de odihnă anuale se face de angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților și este obligatorie atît pentru angajator, cît și pentru salariat. La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atît de dorința salariaților, cît și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității. La programarea concediilor de odihnă anuale se vor respecta 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.

Angajatorul este obligat să prevină salariatul, în formă scrisă, despre data începerii concediului de odihnă anual cu cel puțin 14 zile calendaristice înainte.

În cazul amânării concediului de odihnă anual în legătură cu aflarea salariatului în concediu medical, îndeplinirea de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege, angajatorul și salariatul vor conveni asupra unei noi perioade de acordare a acestuia.

(modificat prin CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459)

Art. 9. - Concediile de odihnă anuale suplimentare se acordă în condițiile și cu duratele indicate în art. 121 al Codului muncii.

În temeiul alin. (5) art. 121 al Codului muncii, personalului de conducere și de specialitate a cărui muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite i se poate acorda un concediu suplimentar plătit cu durata de pînă la 7 zile calendaristice. Condițiile de acordare a concediului suplimentar se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă.

Art. 10. - Pînă la aprobarea de către Guvern a Listelor lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții vătămătoare, durata concediului de odihnă anual suplimentar plătit pentru salariații care lucrează în condiții nefavorabile se va stabili în modul prevăzut prin Hotărîrea Guvernului nr. 573 din 1 august 1994, cu transformarea duratelor respective în zile calendaristice în modul indicat în art. 8 al prezentei Convenții.

Art. 11. - 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 | - 1 zi; |
| - nașterea ori înfierea copilului | - 1 zi; |
| - decesul părinților socriilor, soțului (soției), copilului | - 3 zile; |
| - decesul fratelui/surorii; bunicului/bunicii | - 1 zi; |
| - părinților care au copii în clasele I și II | - 1 zi la începutul anului școlar și 1 zi la sfîrșitul anului școlar |
| - încorporarea în rîndurile Armatei Naționale a membrului familiei | - 1 zi. |

Concediul menționat se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă.

Art.11¹. – Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal cu o durată de 3 zile calendaristice, cu menținerea salariului mediu.

Concediul paternal se acordă în primele 56 de zile de la nașterea copilului, în baza unei cereri scrise a salariatului.

(se exclude și se completează prin CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459)

Art. 12. - Durata pauzei pentru masă se stabilește prin regulamentul de ordine interioară a unității, 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 unității.

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.

Art.12¹. – Unitățile cu flux continuu – unitățile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condițiile tehnice și de producție (cuptoare de cocsificare, furnale și cuptoare deschise tip vatra, stațiile de pompare etc.) sau ca urmare a necesității deservirii continue a populației (termo- și electrocentrale, centrale telefonice, transportul, instituțiile medico-sanitare etc.).

La unitățile cu flux continuu, durata pauzei de masă se include în timpul de muncă doar pentru profesiile (funcțiile) și lucrările cu regim de muncă neîntrerupt.

Durata pauzei de masă se va include în timpul de muncă și pentru salariații care activează la alte unități decât cele cu flux continuu, dacă specificul muncii acestor salariați face necesară prezența lor permanentă la locul de muncă (paznici, garda de corp, recepționiști etc.). Lista acestor profesii (funcții) și activități se aprobă prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității.

(Completat prin CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459)

Art. 13. - Sub incidența prezentei Convenții cad toate unitățile, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică.

Art.14. - Convenția colectivă intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Din partea Guvernului:

Prim- MINISTRU

VASILE TARLEV

Din partea Patronatelor:

Președintele Confederației

Naționale a Patronatului

LEONID CERESCU

Din partea Sindicatelor:

Președintele Confederației Sindicatelor

Președintele Confederației Sindicatelor

Libere „Solidaritate”

PETRU CHIRIAC

LEONID MANEA

LISTA
ocupațiilor pentru care se permite durata zilnică a timpului
de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore

Numărul grupeii de bază sau codul ocupației	Denumirea ocupației sau a grupeii de bază
132146	Șef schimb (în industrie)
132471	Șef schimb (în transporturi și telecomunicații)
215106	Dispecer dispeceratul sistemului electroenergetic național
215105	Dispecer întreprindere (raion) de rețele
215310	Inginer în telecomunicații
311313	Tehnician-energetician
311402	Dispecer la telecomunicații
311403	Dispecer la telecomunicații antiincendiere
311605	Laborant la analiza chimică
313103	Mașinist (fochist) în sala de cazane
313104	Mașinist la alimentarea cu combustibil
313106	Mașinist la cazane
313116	Mașinist la panoul termic central de comandă a turbinelor cu abur
313117	Mașinist la panourile termice centrale de comandă a cazanelor
313118	Mașinist la sistemul-bloc de comandă a agregatelor (cazan-turbină)
313120	Mașinist-revizor la utilajul de cazane
313121	Mașinist-revizor la utilajul cu turbine
313122	Mașinist superior în secția de cazane și turbine
313125	Mașinist superior la utilajul cu cazane
313203	Aparatist la epurarea chimică a apei
313204	Aparatist la epurarea chimică a apei la centralele electrice
313212	Mașinist la instalațiile de compresoare
352202	Electromecanic telecomunicații
325801	Brancardier
3351	Inspectori de vamă și frontieră
335504	Inspector de poliție
421108	Încasator
421111	Operator ghișeu casă de schimb
422301	Funcționar de serviciu la întreprinderea de telecomunicații
422302	Operator la telecomunicații
4224	Recepționeri în domeniul hotelier
422502	Funcționar de serviciu la biroul de permise
432101	Completator mărfuri
432102	Gestionar depozit
432103	Magaziner

432201	Dispecer
432202	Dispecer eliberarea producției finite
5131	Operator serviciu de dispecerat (de producție și dispecerizare)
432205	Funcționari în transporturi
4323	Curieri și sortatori corespondență
4412	Funcționar de gardă operativ (în detașamentul de pompieri, controlul zborurilor, punct de comandă, serviciu de căutare-salvare)
441902	Funcționar de serviciu pupitru de comandă
441903	Bucătari
5120	Chelneri
5132	Barmani
5141	Coafori
5142	Cosmeticieni și asimilați
5151	Personal de supraveghere, inclusiv pentru activități de curățenie și întreținere în birouri, hoteluri și alte instituții
515302	Intendant imobil
516201	Cameristă
516917	Muncitor la băile industriale
5211	Vinzători la standuri și în piețe
5221	Vinzători în magazine
5222	Supraveghetori în magazine
5223	Asistenți vânzări în magazine
523001	Casier bagaje, marfă (încărcături)
523002	Casier bilete
523003	Casier în sala de comerț
524501	Vinzător la stațiile de alimentare cu combustibil
532102	Evacuator
532104	Infirmier/infirmieră
532106	Îngrijitoare la unități de ocrotire socială și sanitară
5411	Pompieri
5412	Polițiști
541401	Agent control acces
541406	Agent pază în incinte
541410	Gardian public
541413	Operator la punctul de supraveghere video
541416	Trăgător
541904	Salvagazist
541905	Salvator pe apă
7126	Instalatori și montatori de țevi
723208	Electromecanic la încercarea și repararea echipamentului electric
723310	Lăcătuș la deservirea centrelor termice
723311	Lăcătuș la deservirea rețelelor termice
741229	Electromontor la deservirea substațiilor
741230	Electromontor la deservirea utilajului electric de la centralele electrice
741248	Lăcătuș-electrician la întreținerea automaticii și a mijloacelor de măsură de la centralele electrice

741256	Lăcătuș la deservirea utilajului de la centralele electrice
741309	Electromontor în formație de întreținere operativă a instalațiilor electrice
742214	Electromontor construcții de linie pentru comunicația telefonică și radioficare
818206	Operator în sala de cazane
818924	Aparatist la obținerea acidului carbonic
818961	Mașinist la instalațiile de pompare
818980	Operator la panoul de comandă al utilajului în clădirile de locuit și publice
818981	Operator la pupitrul de telecomandă al sistemelor de canalizare și alimentare cu apă
818983	Operator la stația de distribuire a gazelor
8312	Frânari, acari și agenți de manevră
8341	Operatori de mașini agricole și forestiere
834305	Liftier
911101	Menajeră
9112	Personal de serviciu în birouri, hoteluri și alte instituții
912104	Lenjereasă
933304	Distribuitor produse petroliere
933306	Hamal
933313	Recepționar-predător încărcătură și bagaje
962103	Curier special
962105	Expeditor presă
962403	Fochist
962901	Controlor poartă
962902	Garderobier
962907	Paznic
962908	Paznic (portar)
962909	Paznic parcare autoturisme
962911	Portar
962912	Supraveghetor
962913	Supraveghetor cimitir (columbar)
962914	Supraveghetor hotel
962916	Supraveghetor noapte (învățămint)
962919	Ușier”.

(modificat prin CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459).

CONVENȚIE COLECTIVĂ Nr. 4
din 25.07.2005
cu privire la modelul Contractului individual de muncă

Publicată în: Monitorul Oficial Nr. 101-103 din 29.07.005 art. 827

Modificată prin: CCMEI18 din 28.02.20, MO70-74/06.03.20 art.242; în vigoare 06.03.20

Întru asigurarea aplicării uniforme a prevederilor Codului muncii, aprobat prin Legea nr.154-XV din 28 martie 2003, privind încheierea contractelor individuale de muncă, părțile semnatare au convenit asupra următoarelor:

Art.1. - Se aprobă modelul Contractului individual de muncă, conform anexei.

Art.2. - Se recomandă tuturor unităților, indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică, să utilizeze, la încheierea contractelor individuale de muncă cu persoanele care se angajează în câmpul muncii, modelul Contractului individual de muncă aprobat prin prezenta Convenție.

Art.3. - Contractele individuale de muncă încheiate până la 1 octombrie 2003 (data intrării în vigoare a Codului muncii) vor fi perfectate în formă scrisă, conform modelului aprobat, numai cu acordul părților acestora.

Art.4. - Modelul Contractului individual de muncă aprobat prin prezenta Convenție nu se aplică la perfectarea relațiilor de muncă cu conducătorii (managerii) unităților.

Art.5. - Prezenta Convenție colectivă intră în vigoare la data publicării ei în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Din partea Guvernului:

Prim-ministru

VASILE TARLEV

Din partea patronatelor:

Președintele Confederației

Naționale a Patronatului

LEONID CERESCU

Din partea sindicatelor:

Președintele Confederației Sindicatelor

Președintele Confederației Sindicatelor

Libere “Solidaritate”

PETRU CHIRIAC

LEONID MANEA

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. _____
(model)

“ _____ ” 200 _____
(localitatea)

_____ ,
(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului - persoană fizică)

denumit(ă) în continuare “Angajator”, în persoana _____

(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) _____ ,
(numele, prenumele)

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

1. Salariatul este angajat în calitate de _____

(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă _____
(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:
a) de bază;
b) prin cumul.

4. Durata Contractului este:
a) nedeterminată;
b) determinată _____
(termenul concret)

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

6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:
a) ziua semnării;
b) _____
(data negociată de părți)

7. Riscurile specifice funcției _____

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

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

9. Salariatul este obligat:

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

(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

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

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

11. Angajatorul este obligat:

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

(se specifică obligațiile suplimentare)

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

(salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, sporurile, adaosurile, premiile, ajutoarele

materiale, compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele,

vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc. , precum și periodicitatea achitării acestora)

12¹. De mărirea salariului stabilit depinde:

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

13. Regimul de muncă _____

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

timpului de muncă, timpul de muncă parțial, munca în schimburi, munca de noapte etc.)

14. Regimul de odihnă _____

(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual _____

(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____

(durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____

(mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare)

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

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

21. Va fi considerată drept modificare a prezentului Contract individual de muncă orice modificare sau completare care vizează cel puțin una dintre clauzele prevăzute la art. 49 alin. (1) din Codul muncii.

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

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

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

26. Suspendarea prezentului Contract individual de muncă poate surveni:
- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.76 din Codul muncii);
 - b) prin acordul părților (art.77 din Codul muncii);
 - c) la inițiativa uneia dintre părți (art.78 din Codul muncii).

27. Prezentul Contract individual de muncă poate înceta:
- a) în circumstanțe ce nu depind de voința părților (art.82, 305 și 310 din Codul muncii);
 - a¹) prin acordul scris al părților (art. 82¹ din Codul muncii);
 - b) la inițiativa uneia dintre părți (art.85 și 86 din Codul muncii).

28. Litigiile individuale de muncă care vor apărea pe durata acțiunii prezentului Contract individual de muncă vor fi soluționate în modul stabilit de Codul muncii și de alte acte normative.

29. Prezentul Contract individual de muncă este întocmit în două exemplare avînd aceeași putere juridică, unul dintre care se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea - la Salariat.

Datele de identificare a părților Contractului:

Angajatorul:

Adresa _____
Cod fiscal _____
Semnătura _____

Locul pentru ștampilă

Salariatul:

Adresa _____
Buletin de identitate _____
eliberat _____
cod personal _____
Cod personal de asigurări sociale _____
Semnătura _____

CONVENȚIE COLECTIVĂ Nr. 8

din 12.07.2007

cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor

Publicat în: Monitorul Oficial Nr. 103-106BIS, din 24.07.2007

Versiune în vigoare la: 10.12.2013

Modificată prin: CC nr. 14 din 12.11.2013, MO nr. 290/1088 din 10.12.2013

În scopul eliminării celor mai grave forme ale muncii copiilor, părțile semnatare, - **Guvernul, Patronatele, reprezentate de Confederația Națională a Patronatului, și Sindicatele, reprezentate de Confederația Sindicatelor și Confederația Sindicatelor Libere “Solidaritate”**, au convenit asupra celor ce urmează:

Art. 1. - În sensul prezentei Convenții, termenul copil se aplică tuturor persoanelor în vîrstă de pînă la 18 ani;

cele mai grave forme ale muncii copiilor:

- a) toate formele de sclavie sau practicile similare, ca de exemplu: vînzarea de sau comerțul cu copii, servitutea pentru datorii și munca de servitor, precum și munca forțată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflicte armate;
- b) utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul prostituției, producției de material pornografic sau de spectacole pornografice;
- c) utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unor activități ilicite, mai ales pentru producția și traficul de stupefiante, așa cum le definesc convențiile internaționale pertinente;
- d) muncile, care prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, sînt susceptibile să dăuneze sănătății, securității sau moralității copilului (*munci periculoase*).

Notă: Formele grave ale muncii copiilor vizate în art. 1, lit. a), b) și c) nu fac obiectul de reglementare al prezentei Convenții.

Art. 1¹. - Prezenta Convenție colectivă are drept scop interzicerea și eliminarea muncilor care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, sînt susceptibile să dăuneze sănătății, securității sau moralității copilului (munci periculoase).

(Modificat și completat prin CC nr. 14 din 12.11.2013, MO nr. 290/1088 din 10.12.2013)

Art. 2. - La determinarea lucrărilor menționate la art. 1¹ se vor aplica:

- a) Nomenclatorul de industrii, profesii și lucrări cu condiții grele și nocive, prescrise persoanelor mai tinere de optsprezece ani, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 562 din 7 septembrie 1993, publicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 009 din 30 septembrie 1993;
(Substituite prin CC nr. 14 din 12.11.2013, MO nr. 290/1088 din 10.12.2013)
- b) Tipurile de lucrări interzise pentru copii, conform anexei la prezenta Convenție.

Art. 3. - Angajatorii:

- a) nu vor admite angajarea copiilor la lucrările prevăzute în Nomenclatorul de industrii, profesii și lucrări cu condiții grele și nocive, prescrise persoanelor mai tinere de optsprezece ani, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 562 din 7 septembrie 1993 și în Tipurile de lucrări interzise pentru copii, conform anexei la prezenta Convenție;
- 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 decît o dată în semestru, cheltuielile fiind acoperite din contul unității;
- d) vor stabili pentru copii durata săptămînală 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 decît o dată în an, vor prezenta Inspecției Muncii listele copiilor care muncesc;
- h) vor întreprinde toate măsurile necesare pentru a asigura punerea eficientă în practică și respectarea dispozițiilor prezentei Convenții colective.

Art. 4. - Părțile au stabilit că copiii din instituțiile de învățămînt secundar general (gimnazii, licee, școli medii de cultură generală) și instituțiile de învățămînt secundar profesional (școli profesionale, școli de meserii) pot fi admiși la lucrări, care, în consecință, nu le vor periclită sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională.

Art. 5. - Părțile semnatare își asumă următoarele obligațiuni:

- a) să includă problema muncii copiilor în studii și cercetări noi, urmărind, între altele, identificarea ramurilor economiei naționale unde munca copiilor este mai larg răspîndită;
- b) să ofere instituțiilor interesate informații privind cele mai grave forme ale muncii copiilor;
- c) să includă problematica muncii copiilor în programele de instruire a angajatorilor, sindicaliștilor și a colaboratorilor organelor centrale de specialitate ale administrației publice și autorităților administrației publice locale pentru a asigura prevenirea și eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor;
- d) să desfășoare campanii de informare a societății civile, inclusiv a părinților, despre cele mai grave forme ale muncii copiilor și consecințele utilizării acestora pentru copii, familiile lor și societate în întregime;

Art. 6. - Orice disensiune legată de realizarea prezentei Convenții colective se va soluționa de către Comisia națională pentru consultări și negocieri colective.

Art. 7. - Sub incidența prezentei Convenții colective cad toate unitățile, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică.

Art. 8. - Prezenta Convenție colectivă intră în vigoare la data publicării ei în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Din partea Guvernului:

Prim-viceprim-ministru

Zinaida GRECEANÎ

Din partea Patronatelor:

**Președintele Confederației
Naționale a Patronatului**

Leonid CERESCU

Din partea Sindicatelor:

**Președintele Confederației Sindicatelor
Președintele Confederației Sindicatelor
Libere „Solidaritate”**

Petru CHIRIAC

Leonid MANEA

Tipuri de lucrări interzise pentru copii

Secțiunea 1-a

Lucrări care comportă factori de risc proprii sarcinii de muncă

1. Lucrări care implică expunerea la:
 - a) efort dinamic;
 - b) poziții de lucru forțate sau vicioase.
2. Lucrări care implică expunerea la solicitare psihică:
 - a) ritm de muncă mare;
 - b) operații repetitive de ciclu scurt;
 - c) monotonia muncii.
3. Lucrări de încărcare/descărcare a materialelor.
4. Lucrări al căror ritm este condiționat de mașini și care sînt remunerate în funcție de rezultat.
5. Lucrări de sacrificare a animalelor.

Secțiunea a 2-a

Lucrări care comportă factori de risc proprii mijloacelor de producție

§ 1. Lucrări care comportă factori de risc mecanic

6. Lucrări care implică expunerea la mișcări periculoase:
 - a) mișcări funcționale ale echipamentelor tehnice:
 - organe de mașini în mișcare;
 - curgeri de fluide;
 - deplasări ale mijloacelor de transport etc.;
 - b) deplasări ale mijloacelor de producție sub efectul gravitației:
 - alunecare;
 - rostogolire;
 - rulare pe roți;
 - răsturnare;
 - cădere liberă;
 - scurgere liberă;
 - deversare;
 - surpare, prăbușire;
 - scufundare etc.;
 - c) deplasări ale mijloacelor de producție sub efectul propulsiei:
 - proiectare de corpuri sau particule;
 - deviere de la traiectoria normală;
 - balans;

- recul;
- șocuri excesive;
- jet;
- erupție.

7. Lucrări pe/cu suprafețe sau contururi periculoase:

- a) înțepătoare;
- b) tăioase;
- c) lunecoase;
- d) abrazive;
- e) adezive.

8. Lucrări cu recipiente sub presiune.

9. Lucrări care implică expunerea la vibrații excesive ale echipamentelor tehnice.

§ 2. Lucrări care comportă factori de risc termic

10. Lucrări care implică expunerea la temperaturi ridicate a obiectelor sau suprafețelor (peste 40° C).

11. Lucrări care implică expunerea la temperaturi coborâte a obiectelor sau suprafețelor (sub 5° C).

12. Lucrări care implică expunerea la flăcări, flame.

§ 3. Lucrări care comportă factori de risc electric

13. Lucrări care implică expunerea la curent electric:

- a) atingere directă;
- b) atingere indirectă;
- c) tensiune de pas.

§ 4. Lucrări care comportă factori de risc chimic

14. Lucrări cu substanțe toxice.

15. Lucrări cu substanțe corosive.

16. Lucrări cu substanțe caustice.

17. Lucrări cu substanțe inflamabile.

18. Lucrări de fabricație și de manipulare a dispozitivelor, artificiiilor sau diverselor obiecte care conțin explozivi.

19. Lucrări cu substanțe și preparate nocive care:

- a) pot determina efecte ireversibile;
- b) pot antrena o sensibilizare prin inhalare;
- c) pot antrena o sensibilizare prin contact cu pielea;
- d) pot cauza cancer;
- e) pot cauza modificări genetice ereditare;
- f) pot avea efecte grave pentru sănătate în caz de expunere prelungită;
- g) pot reduce fertilitatea;
- h) pot determina apariția pe durata gravidității, a unor efecte nocive pentru copil.

20. Lucrări cu substanțe iritante care:

- a) pot antrena o sensibilizare prin inhalare;
- b) pot antrena o sensibilizare prin contact cu pielea.

21. Lucrări care implică expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni.
22. Lucrări care implică expunerea la hidrocarburi aromatice policiclice prezente în negrul de fum, în gudronul de cărbune sau în smoala de cărbune.
23. Lucrări cu plumbul și compușii lui.
24. Lucrări cu azbestul.

§ 5. Lucrări care comportă factori de risc biologic

25. Lucrări care implică expunerea la microorganisme:
 - a) bacterii;
 - b) virusuri;
 - c) richteții;
 - d) spirochete;
 - e) ciuperci;
 - f) protozoare.
26. Lucrări cu plante periculoase.
27. Lucrări din menajeriile de animale feroce și veninoase.

Secțiunea a 3-a Lucrări care comportă factori de risc proprii mediului de muncă

§ 1. Lucrări care comportă factori de risc fizic

28. Lucrări care implică expunerea la:
 - a) temperatura aerului ridicată;
 - b) temperatura aerului scăzută.
29. Lucrări care implică expunerea la:
 - a) umiditatea aerului ridicată;
 - b) umiditatea aerului scăzută.
30. Lucrări care implică expunerea la:
 - a) presiunea aerului ridicată;
 - b) presiunea aerului scăzută.
31. Lucrări care implică expunerea la suprapresiune în adâncimea apelor.
32. Lucrări care implică expunerea la zgomot.
33. Lucrări care implică expunerea la ultrasunete.
34. Lucrări care implică expunerea la vibrații.
35. Lucrări care implică expunerea la:
 - a) nivel de iluminare scăzut;
 - b) strălucire;
 - c) pîlpîire.
36. Lucrări care implică expunerea la radiații:
 - a) electromagnetice:
 - infraroșii;
 - ultraviolete;
 - microunde;
 - laser;

- b) ionizante:
 - alfa;
 - beta;
 - gamma.

37. Lucrări care implică expunerea la potențial electrostatic.

38. Lucrări care implică expunerea la pulberi pneumoconigene.

§ 2. Lucrări care comportă factori de risc chimic

39. Lucrări care implică expunerea la gaze:

- a) inflamabile;
- b) explozive.

40. Lucrări care implică expunerea la vapori:

- a) inflamabili;
- b) explozivi.

41. Lucrări care implică expunerea la aerosoli toxici.

42. Lucrări care implică expunerea la aerosoli caustici.

43. Lucrări care implică expunerea la pulberi în suspensie în aer.

§ 3. Lucrări care comportă factori de risc biologic

44. Lucrări care implică expunerea la microorganisme în suspensie în aer:

- a) bacterii;
- b) virusuri;
- c) ricketții;
- d) spirochete;
- e) ciuperci;
- f) protozoare etc.

§ 4. Lucrări care comportă alți factori de risc ai mediului

45. Lucrări în subteran.

46. Lucrări în mediu acvatic.

47. Lucrări în mediu subacvatic.

48. Lucrări în mediu mlăștinos.

49. Lucrări în mediu aerian.

CONVENȚIE COLECTIVĂ Nr. 9 din 28.01.2010

Cuquantumul minim garantat al salariului în sectorul real

Publicat în: în Monitorul Oficial Nr. 18-19 din 05.02.2010, art. 93

Părțile semnatare - Guvernul, Patronatele, reprezentate de Confederația Națională a Patronatului, și Sindicatele, reprezentate de Confederația Națională a Sindicatelor, în conformitate cu prevederile art.III al Legii nr. 242-XVI din 20 noiembrie 2008 pentru modificarea și completarea unor acte legislative (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2008, nr. 237-240, art.860), au convenit asupra celor ce urmează:

Articolul 1. Cuquantumul minim garantat al salariului în sectorul real

1. Începînd cu 1 februarie 2010, cuquantumul minim garantat al salariului în sectorul real (la întreprinderi, organizații, instituții cu autonomie financiară, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică, în continuare - unități) va constitui 6,51 lei pe oră sau 1100 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună.

2. Se acordă dreptul unităților economice să implementeze treptat cuquantumul minim garantat, în funcție de posibilitățile financiare, dar nu mai tîrziu de 1 mai 2010.

3. În cazul aplicării de către unități a sistemului tarifar de salarizare, cuquantumul minim garantat al salariului în sectorul real va servi drept bază pentru negocierea și stabilirea în convențiile colective la nivel de ramură sau în contractele colective de muncă la nivel de unitate a salariului tarifar pentru categoria I de calificare, iar în cazul aplicării sistemului netarifar de salarizare - drept limită minimă a salariului, pentru diferențierea nivelului de salarizare pe categorii de angajați.

Articolul 2. Condiții speciale privind aplicarea cuquantumului minim garantat al salariului în sectorul real pentru salariați din unitățile ramurilor agriculturii și silviculturii

1. Prin derogare de la prevederile articolului 1, pentru personalul de bază din unitățile ramurii agriculturii și silviculturii cuquantumul minim garantat al salariului, pînă la următoarea modificare, se va aplica în cuquantum de 90 % din mărimea nominală (5,861 lei pe oră sau 990 lei pe lună), iar pentru personalul auxiliar din aceste ramuri salariul de bază se va stabili în cuquantum de cel puțin 3,55 lei pe oră sau de cel puțin 600 lei pe lună, calculat pentru un program complet de lucru de 169 ore în medie pe lună.

2. Se acordă dreptul unităților din ramura agriculturii și silviculturii să implementeze treptat cuquantumul minim garantat, în funcție de posibilitățile financiare, dar nu mai tîrziu de 1 mai 2010.

Din partea Guvernului: viceprim- ministru

Ion NEGREI

Din partea Patronatelor:

Președintele Confederației Naționale a Patronatului

Leonid CERESCU

Din partea Sindicatelor:

președintele Confederației Naționale a Sindicatelor

Oleg BUZDA

CONVENȚIE COLECTIVĂ Nr. 11

din 28.03.2012

cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă

Publicat în: în Monitorul Oficial Nr. 149-154 din 20.07.2012, art. 570

În temeiul art. 88, alin (1), lit. i) din Codul muncii, precum și în scopul asigurării drepturilor și intereselor partenerilor sociali în cazul lichidării unităților ori reducerii numărului sau statelor de personal, părțile semnatare au convenit asupra următoarelor:

Articolul 1.

Prin reducere în masă a locurilor de muncă se înțelege concedierea a unui anumit număr de salariați ca urmare a lichidării unității sau încetării activității angajatorului persoană fizică ori reducerii numărului sau statelor de personal din unitate într-o perioadă concretă de timp.

Articolul 2.

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

a) cel puțin 30% din salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 10 la 49 de salariați;

b) cel puțin 15 salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 50 la 99 de salariați;

c) cel puțin 15% din salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 100 la 249 de salariați;

d) cel puțin 40 salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați de la 250 la 399 de salariați;

e) cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care reduce locurile de muncă are încadrați mai mult de 400 de salariați;

(2) Se consideră reducere în masă a locurilor de muncă, concedierea cumulativă pe parcursul a 90 de zile a, cel puțin, 30% de salariați din numărul total de angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, indiferent de numărul salariaților angajați în unitate.

Articolul 3.

(1) Angajatorul în conformitate cu prevederile art. 88, alin (1), lit. g) și i) din Codul muncii va informa în scris agenția de ocupare a forței de muncă și organele sindicale din unitate despre:

a) motivele concedierilor preconizate;

b) numărul și categoriile de lucrători care se preconizează să fie concediați;

c) perioada când vor avea loc concedierile preconizate;

d) criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați;

e) plățile care vor fi achitate salariaților concediați;

f) măsurile care vor fi întreprinse pentru a reduce impactul concedierii asupra salariatului;

g) alte informații utile legate de concediere.

(2) Organul sindical din cadrul unității și / sau reprezentanții salariaților vor acorda suportul necesar angajatorului și salariaților care cad sub incidența prezentei convenții, în vederea realizării procedurilor ce țin de concediere și posibila reangajare.

Articolul 4.

Unitatea în care au avut loc concedieri în masă și care, după o perioadă de timp își reia activitatea, are obligația, în conformitate cu art. 11, alin. (5) din Legea nr. 102 din 13.03.2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă să informeze salariații concediați despre reangajare, aceștia urmând să se prezinte la unitate în termen de 15 zile calendaristice de la data informării.

Articolul 5.

Agențiile pentru ocuparea forței de muncă, cu participarea angajatorului și organului sindical din cadrul unității, vor acorda salariaților care urmează a fi concediați asistență în vederea încadrării acestora în câmpul muncii, prezentându-le locurile de muncă vacante pe piața forței de muncă și oportunitățile de recalificare.

Articolul 6.

Sub incidența prezentei Convenții cad toate unitățile, indiferent de tipul proprietății și forma juridică de organizare.

Articolul 7.

Convenția colectivă intră în vigoare la data publicării ei în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Din partea Guvernului:

Prim-ministru

Vladimir FILAT

Din partea Patronatelor:

**Președintele Confederației Naționale
a Patronatului din Republica Moldova**

Leonid CERESCU

Din partea Sindicatelor:

**Președintele Confederației Naționale
a Sindicatelor din Moldova**

Oleg BUDZA

**CONVENȚIE COLECTIVĂ Nr. 12
din 09.07.2012**

Formularul statelor de personal și permisul nominal de acces la locul de muncă

Publicat în: Monitorul Oficial Nr. 149-154 din 20.07.2012, art. 571

Părțile semnatare, - Guvernul, patronatele reprezentate de Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, și sindicatele reprezentate de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, întru asigurarea aplicării uniforme a prevederilor articolului 10 alineatul (2) literele c) și d) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, au convenit asupra celor ce urmează:

Art.1 Se aprobă modelul formularului Statelor de personal ale unității (Anexa nr.1) și modelul Permisului nominal de acces la locul de muncă (Anexa nr.2).

Art.2 Se recomandă angajatorilor să utilizeze modelul Formularului Statelor de personal ale unității și modelul Permisului nominal de acces la locul de muncă conform anexelor.

Art.3 Prezenta Convenție colectivă intră în vigoare la data publicării ei în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

**Din partea Guvernului:
viceprim-ministru**

Mihail MOLDOVANU

**Din partea Patronatelor:
președintele Confederației Naționale
a Patronatului din Republica Moldova**

Leonid CERESCU

**Din partea Sindicatelor:
Președintele Confederației Naționale
a Sindicatelor din Moldova**

Oleg BUDZA

Anexa 1

Aprob:

prin Ordinul nr. _____
din _____ 20__

(numele, prenumele, semnătura)

Statele de personal pentru anul 20__

(denumirea completă a unității, adresa poștală, codul fiscal/IDNO)

Nr.d/o	Denumirea structurii, subdiviziunii și funcției	Unități (număr)	Salariu tarifar sau de funcție (lei)
1	2	3	4*

* nu va fi mai mic decât salariul minim garantat de stat

Anexa 2

Dimensiunile permisului de acces la locul de muncă 9x6cm

Foto 3x4cm	_____ (denumirea unității)
PERMIS	
Întocmit în baza contractului individual de muncă nr. __ din _____ 20__	
Numele _____	
Prenumele _____	
_____ (funcția, ocupația)	
data eliberării permisului ____ 20__	_____ (semnătura angajatorului)
	L.Ș.

**CONVENȚIE COLECTIVĂ nr. 16
din 25.05.2018**

**cu privire la modelul Contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii
unei anumite lucrări și la modelul Actului de recepționare a lucrării**

Publicat în: Monitorul Oficial nr.195-209/972 din 15.06.2018

În scopul asigurării aplicării corecte și uniforme a prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003 referitoare la încheierea contractelor individuale de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări, părțile semnatare au convenit asupra următoarelor:

Art.1. – Se aprobă:

- 1) modelul Contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări, conform anexei nr.1;
- 2) modelul Actului de recepționare a lucrării, conform anexei nr.2.

Art.2. – Se recomandă tuturor unităților, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare:

1) să încheie contractele individuale de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări doar în cazul în care stabilirea unui termen exact pentru finalizarea lucrării nu este posibilă;

2) să utilizeze, la încheierea contractelor individuale de muncă cu persoanele care se angajează pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări, modelul Contractului individual de muncă, aprobat prin prezenta Convenție;

3) să utilizeze, la recepționarea lucrării îndeplinite, modelul Actului de recepționare a lucrării, aprobat prin prezenta Convenție.

Art.3. – Prezenta Convenție colectivă intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Din partea Guvernului:

ministru al economiei și infrastructurii

Chiril GABURICI

Din partea Patronatelor:

**președinte al Confederației Naționale
a Patronatului din Republica Moldova**

Leonid CERESCU

Din partea Sindicatelor:

**președinte al Confederației Naționale
a Sindicatelor din Moldova**

Oleg BUDZA

**Contract individual de muncă
pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări
(model)**

„_____” _____ 20____
_____ (localitatea)

(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului persoană fizică)

denumit(ă) în continuare „Angajator”, în persoana _____

(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) _____
(numele, prenumele)

denumit(ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile articolelor 45-94 și 312-316 din Codul muncii al Republicii Moldova nr.154-XV din 28 martie 2003, au încheiat prezentul contract individual de muncă, convenind asupra următoarelor:

1. Salariatul este angajat pentru îndeplinirea _____

(denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită)

2. Locul de muncă _____
(denumirea subdiviziunii unității)

3. Munca este:

- a) de bază;
- b) prin cumul.

4. Termenul general de îndeplinire a lucrării _____
(termenul de îndeplinire)

5. Termenele de îndeplinire a unor părți din lucrare:

a) _____ - _____ ;
(denumirea unei părți din lucrare) (termenul de îndeplinire)

b) _____ - _____ ;
(denumirea unei părți din lucrare) (termenul de îndeplinire)

6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele începând cu:

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

7. Riscurile specifice lucrării îndeplinite _____

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

8. Modul de recepționare de către Angajator a lucrării îndeplinite _____

9. Locul de recepționare de către Angajator a lucrării îndeplinite _____

10. Faptul recepționării lucrării se fixează în Actul de recepționare, întocmit de Angajator în două exemplare și semnat de părți. Unul dintre exemplarele Actului de recepționare se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea se înmânează Salariatului.

11. Salariatul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute la art.9 alin.(1) din Codul muncii;

b) alte drepturi _____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

12. Salariatul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute la art.9 alin.(2) și art.315 alin.(1) din Codul muncii;

b) să îndeplinească alte obligații _____

(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

13. Angajatorul are următoarele drepturi:

a) drepturi prevăzute la art.10 alin.(1) din Codul muncii;

b) alte drepturi _____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

14. Angajatorul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute la art.10 alin.(2) și art.315 alin.(2) din Codul muncii;

b) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă și de prezentul Contract individual de muncă, printre care

(se specifică obligațiile suplimentare)

15. Condițiile de retribuire a muncii Salariatului _____

(salariul, suplimentele, sporurile, adaosurile, premiile, ajutoarele materiale, compensațiile

și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase,

intensitatea muncii etc., precum și periodicitatea achitării acestora)

16. Regimul de muncă _____
(durata normală sau redusă a timpului de muncă,

tipul săptămânii de muncă și durata acesteia, durata zilnică a timpului de muncă,

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

17. Regimul de odihnă _____
(repausul zilnic, repausul săptămînal etc.)

18. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual _____
(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____
(durata)

19. Asigurarea socială și asigurarea medicală a Salariatului să efectuează în modul și mărimile prevăzute de legislația în vigoare.

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

21. Acțiunea prezentului contract individual de muncă încetează în ziua recepționării lucrării.

22. Încetarea înainte de termen a prezentului contract individual de muncă are loc în cazurile și în modul prevăzute de Codul muncii pentru încetarea înainte de termen a contractului individual de muncă pe durată determinată (art. 83).

23. Litigiile individuale de muncă care vor apărea în termenul de acțiune a prezentului contract individual de muncă se vor soluționa în modul stabilit de Codul muncii.

24. Prezentul contract individual de muncă este întocmit în două exemplare, care au aceeași putere juridică, din care unul se păstrează la Angajator, iar cel de-al doilea – la Salariat.

Datele de identificare ale părților Contractului:

„Angajatorul”

Adresa _____

Cod fiscal _____

Semnătura _____

Locul pentru ștampilă

„Salariatul”

Adresa _____

Buletin de identitate _____

eliberat _____

cod personal _____

Semnătura _____

ACT
de recepționare a lucrării
(model)

„___” _____ 20__

_____ (localitatea)

_____,
(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului persoană fizică)

denumit(ă) în continuare „Angajator”, în persoana _____

_____,
(numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) _____,
(numele, prenumele)

denumit(ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, au semnat prezentul Act, care confirmă faptul recepționării de către Angajator a lucrării îndeplinite de către Salariat în baza Contractului individual de muncă nr. ___ din _____ 20__.

Datele de identificare ale părților semnatare:

„Angajatorul”

Adresa _____

Cod fiscal _____

Semnătura _____

Locul pentru ștampilă

„Salariatul”

Adresa _____

Buletin de identitate _____

eliberat _____

cod personal _____

Semnătura _____

CONVENȚIE COLECTIVĂ Nr. 17

din 31.07.2018

cu privire la modelul Contractului de formare profesională continuă

Publicat în: Monitorul Oficial Nr. 295-308 din 10.08.2018 art. 845

În scopul asigurării aplicării corecte și uniforme a prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 referitoare la încheierea contractelor de formare profesională continuă, Părțile semnatare au convenit asupra următoarelor:

Art. 1. – Se aprobă modelul Contractului de formare profesională continuă, conform anexei.

Art. 2. – Se recomandă tuturor unităților, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, să utilizeze, la încheierea contractelor de formare profesională continuă, modelul Contractului de formare profesională continuă aprobat prin prezenta Convenție.

Art. 3. – Prezenta Convenție colectivă intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

Din partea Guvernului:

Ministru al Economiei și Infrastructurii

Chiril GABURICI

Din partea Patronatelor:

**Președinte al Confederației Naționale
a Patronatului din Republica Moldova**

Leonid CERESCU

Din partea Sindicatelor:

**Președinte al Confederației Naționale
a Sindicatelor din Moldova**

Oleg BUDZA

**Contract de formare profesională continuă nr. ____
(model)**

„____” _____ 20__

_____ (localitatea)

(denumirea unității sau numele, prenumele angajatorului persoană fizică)
denumit (ă) în continuare „Angajator”, în persoana _____

_____ (numele, prenumele, funcția)

pe de o parte, și dl (dna) _____

_____ (numele, prenumele)

denumit(ă) în continuare „Salariat”, pe de altă parte, conducându-se de prevederile art. 195 și 212-221 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 (în continuare – *Codul muncii*), au încheiat prezentul contract de formare profesională continuă, adițional la contractul individual de muncă nr. ____ din _____ 20__, convenind asupra următoarelor:

I. Obiectul Contractului

1.1. Obiectul prezentului Contract îl constituie completarea de către Salariat a cunoștințelor sale profesionale, ca urmare a unui curs de formare profesională continuă (recalificare, calificare suplimentară, specializare, policalificare, perfecționare) în cadrul _____

_____ (denumirea instituției)

contra obligației de a activa în cadrul unității în decurs de _____

_____ (termenul negociat de Părți)

II. Durata contractului

2.1. Prezentul Contract își produce efectele din ziua semnării și este valabil până la _____ 20__.

Notă: Durata contractului cuprinde durata cursului de formare profesională și termenul prevăzut la pct. 1.1.

III. Drepturile și obligațiile Părților

3.1. Angajatorul se obligă:

a) să achite plata pentru cursul de formare profesională în sumă de _____;
(suma în lei sau în valută)

b) să mențină pe toată durata formării profesionale locul de muncă (funcția) al Salariatului;

c) să mențină pe toată durata formării profesionale salariul mediu lunar al Salariatului;

d) să compenseze Salariatului cheltuielile de deplasare, în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu, în cazul în care cursul de formare profesională se desfășoară într-o altă localitate;

e) să îndeplinească alte obligații stabilite de Codul muncii, de alte acte normative, de convențiile colective, de contractul colectiv de muncă, printre care: _____

(se specifică obligațiile suplimentare)

3.2. Angajatorul are dreptul:

a) să modifice și să desfacă prezentul Contract în modul și în condițiile stabilite de punctele 4.1 și 4.2;

b) să ceară Salariatului îndeplinirea obligațiilor prevăzute de prezentul Contract;

c) în cazul demisionării Salariatului, conform art. 85 alin. (1) și (4¹) din Codul muncii, sau concedierii, conform art. 86 alin. (1) lit. g)-r) din Codul muncii, înainte de expirarea termenului prevăzut la pct. 1.1 din prezentul Contract, să ceară acestuia restituirea sumei cheltuite în legătură cu formarea lui profesională, proporțional perioadei fără acoperire;

d) alte drepturi _____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de Părți)

3.3. Salariatul se obligă:

a) să urmeze cursul de formare profesională prevăzut de prezentul Contract;

b) să activeze în cadrul unității în termenul prevăzut la pct. 1.1 din prezentul Contract;

c) în cazul demisionării conform art. 85 alin. (1) și (4¹) din Codul muncii sau concedierii conform art. 86 alin. (1) lit. g)-r) din Codul muncii înainte de expirarea termenului prevăzut la pct. 1.1 din prezentul Contract, să restituie Angajatorului suma cheltuită de către acesta în legătură cu formarea lui profesională, proporțional perioadei fără acoperire;

d) să îndeplinească alte obligații _____

(se specifică obligațiile suplimentare negociate de Părți)

3.4. Salariatul are dreptul:

a) la modificarea și desfacerea prezentului Contract în modul și în condițiile stabilite de punctele 4.1 și 4.2;

b) la menținerea pe toată durata formării profesionale a locului lui de muncă (a funcției);

c) la menținerea pe toată durata formării profesionale a salariului lui mediu lunar;

d) la compensarea cheltuielilor de deplasare, în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu, în cazul în care cursul de formare profesională se desfășoară într-o altă localitate;

e) alte drepturi _____

(se specifică drepturile suplimentare negociate de Părți)

IV. Modificarea și încetarea contractului

4.1. Prezentul Contract nu poate fi modificat (completat) decât printr-un acord suplimentar semnat de Părți, care se anexează la contract și este parte integrantă al acestuia.

4.2. Prezentul Contract poate înceta în temeiurile prevăzute de Codul muncii pentru încetarea contractului individual de muncă sau în alte temeiuri prevăzute de legislația în vigoare.

V. Răspunderea Părților

5.1. Pentru neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor contractuale partea vinovată poartă răspunderea prevăzută de prezentul Contract și de legislația în vigoare a Republicii Moldova.

5.2. În cazul demisionării conform art. 85 alin. (1) și (4¹) din Codul muncii sau concedierii conform art. 86 alin. (1), lit. g)-r) din Codul muncii înainte de expirarea termenului prevăzut la pct. 1.1 din prezentul Contract, Salariatul va restitui Angajatorului suma cheltuită de către acesta în legătură cu formarea lui profesională, proporțional perioadei fără acoperire.

VI. Dispoziții finale

6.1. Subiectele nereglementate de prezentul Contract se reglementează de legislația în vigoare a Republicii Moldova.

6.2. Litigiile care vor apărea în termenul de acțiune al prezentului Contract se vor considera litigii individuale de muncă și se vor soluționa în modul stabilit de Codul muncii.

6.3. Prezentul Contract este întocmit în două exemplare avînd aceeași putere juridică, unul din care se păstrează la Angajator, iar al doilea – la Salariat.

VII. Datele de identificare ale Părților Contractului:

„Angajatorul”

Adresa _____

Cod fiscal _____

Semnătura _____

Locul pentru ștampilă

„Salariatul”

Adresa _____

Buletin de identitate _____

eliberat _____

cod personal _____

Semnătura _____

CONVENȚIE COLECTIVĂ Nr. 17
din 28.02.2020
cu privire la modelul
Tabelului de evidență a timpului de muncă

Publicat în: Monitorul Oficial Nr. 70-74 din 06.03.2020 art. 241

În scopul asigurării aplicării corecte și uniforme a prevederilor art. 106 din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, precum și în vederea asigurării evidenței timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii în zilele de repaus, a muncii în zilele de sărbătoare nelucrătoare, a absențelor de la lucru din diferite motive, părțile semnatare au convenit asupra următoarelor:

Art. 1. – Se aprobă modelul Tabelului de evidență a timpului de muncă, conform anexei.

Art. 2. – Se recomandă tuturor unităților, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, să țină evidența timpului de muncă, utilizînd modelul Tabelului de evidență a timpului de muncă aprobat prin prezenta Convenție.

Art. 3. – Prezenta Convenție colectivă intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

MINISTRUL ECONOMIEI ȘI INFRASTRUCTURII
Anatol USATÎI

PREȘEDINTELE CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE
A PATRONATULUI DIN REPUBLICA MOLDOVA
Leonid CERESCU

PREȘEDINTELE CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE
A SINDICATELOR DIN MOLDOVA
Oleg BUDZA

Persoana responsabilă de
evidența timpului de muncă
în cadrul subdiviziunii unității

(Numele, prenumele, semnătura)

Șeful subdiviziunii unității

(Numele, prenumele, semnătura)

Serviciul resurse umane

(Numele, prenumele, semnătura
persoanei responsabile)

Note:

1-12 ore (se indică durata concretă a timpului de muncă)	Cn – concediu neplătit	Sp – perioada de suspendare a contractului individual de muncă
R – zile de repaus (odihnă)	Cs – concediu de studii	Șt – șomaj tehnic
Sn – zile de sărbătoare nelucrătoare	Cm – concediu medical	St – staționare
Ls – zile libere cu menținerea salariului	Cc – concediu de maternitate, concediu pentru îngrijirea copilului, concediu paternal	Dt – detașare
C – concediu plătit	D – deplasare	A – absențe

CONVENȚIE COLECTIVĂ Nr. 19
din 28.02.2020
cu privire la modelul Programării concediilor de odihnă anuale

Publicat în: Monitorul Oficial Nr. 70-74 din 06.03.2020, art. 243

În scopul asigurării aplicării corecte și uniforme a prevederilor Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 referitoare la programarea concediilor de odihnă anuale, părțile semnatare au convenit asupra următoarelor:

Art. 1. – Se aprobă modelul Programării concediilor de odihnă anuale, conform anexei.

Art. 2. – Se recomandă tuturor unităților, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, să utilizeze la programarea concediilor de odihnă anuale modelul Programării concediilor de odihnă anuale aprobat prin prezenta Convenție.

Art. 3. – Prezenta Convenție colectivă intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

MINISTRUL ECONOMIEI ȘI INFRASTRUCTURII
Anatol USATÎI

PREȘEDINTELE CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE
A PATRONATULUI DIN REPUBLICA MOLDOVA
Leonid CERESCU

PREȘEDINTELE CONFEDERAȚIEI NAȚIONALE
A SINDICATELOR DIN MOLDOVA
Oleg BUDZA

Coordonată cu organul sindical din unitate /
reprezentanții aleși ai salariaților
Proces-verbal nr. _____ din „ ” 20 _____

Aprobată:
prin Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea)
nr. _____ din „ ” 20 _____

**Programarea
concediilor de odihnă anuale pentru anul 20 _____
în cadrul _____ (denumirea unității)**

Nr. crt.	Numele, prenumele salariatului	Funcția deținută	Luna/lunile în care se va acorda concediul	Anul de muncă pentru care se va acorda concediul	Durata concediului de odihnă anual de bază (zile calendaristice)	Durata concediului de odihnă anual suplimentar (zile calendaristice)	Durata totală a concediului de odihnă anual (zile calendaristice)
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
...							

Șeful Direcției/Secției/Serviciului
resurse umane _____
(numele, prenumele) (semnătura)