



International  
Labour  
Organization



Национальная  
конфедерация  
профсоюзов Молдовы

# **КОЛЛЕКТИВНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ (НАЦИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ)**

(соглашения действующие на ноябрь 2021)

Кишинэу 2021

*Данная публикация издана Национальной конфедерацией профсоюзов Молдовы в рамках проекта «Поддержка формализации двух территориальных комитета по консультациям и коллективным переговорам и поддержка проекта RBSA», при финансовой поддержке Международной Организации Труда*

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. Коллективное соглашение № 1 от 03.02.2004</b> «Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях на основе индивидуальных трудовых договоров».....	4
<b>2. Коллективное соглашение № 2 от 09.07.2004</b> Рабочее время и время отдыха.....	6
<b>3. Коллективное соглашение № 4 от 25.07.2005</b> об образце Индивидуального трудового договора.....	13
<b>4. Коллективное соглашение № 8 от 12.07.2007</b> об искоренении наихудших форм детского труда.....	18
<b>5. Коллективное соглашение № 9 от 28.01.2010</b> Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе.....	25
<b>6. Коллективное соглашение № 11 от 28.03.2012</b> Критерии массового сокращения рабочих мест.....	26
<b>7. Коллективное соглашение № 12 от 09.07.2012</b> об утверждении формуляров штатного расписания и именного пропуска для доступа на рабочее место.....	28
<b>8. Коллективное соглашение № 16 от 25.05.2018</b> об образце Индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы и образце Акта приемки работы.....	30
<b>9. Коллективное соглашение № 17 от 31.07.2018</b> об образце Договора о непрерывной профессиональной подготовке.....	35
<b>10. Коллективное соглашение № 17 от 28.02.2020</b> об образце Табеля учета рабочего времени.....	39
<b>11. Коллективное соглашение № 19 от 28.02.2020</b> об образце Графика ежегодных оплачиваемых отпусков.....	42

# КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

от 03.02.2004

## Оплата труда работников, находящихся в трудовых отношениях на основе индивидуальных трудовых договоров

Опубликовано в: Мониторул официал №. 30-34 от 20.02.2004 ст. 268

Версия в силе от 25.05.07.

Изменено: СС5 от 25.07.05, МО101/29.07.05 ст.828

СС6 от 11.07.06, МО120-123/04.08.06 ст.908

СС7 от 18.05.07, МО70-73/25.05.07 ст.584

Подписывающие стороны - Правительство, Патронат, представленный Национальной конфедерацией патроната, и профсоюзы, представленные Конфедерацией профсоюзов и Конфедерацией свободных профсоюзов „Solidaritate”, решив осуществлять согласованные меры в целях реализации норм, предусмотренных Трудовым кодексом, Законом об оплате труда и другими нормативными актами, регламентирующими оплату труда, согласились о нижеследующем:

### **Статья 1.** Тарифная ставка для I квалификационного разряда

(1) Начиная с 1 июня 2007 г. тарифная ставка для I квалификационного разряда работников хозрасчетных предприятий независимо от их вида собственности и организационно-правовой формы составит:

для работников хозрасчетных предприятий, за исключением сельскохозяйственной и лесохозяйственной отраслей, - не менее 5,33 лея в час или не менее 900 леев в месяц, исчисленных из среднемесячной продолжительности рабочего времени 169 часов;

для работников предприятий сельскохозяйственной и лесохозяйственной отраслей, за исключением вспомогательного персонала из сельскохозяйственной отрасли - не менее 4,15 лея в час или не менее 700 леев в месяц, исчисленных из среднемесячной продолжительности рабочего времени 169 часов;

для вспомогательного персонала из сельскохозяйственной отрасли - не менее 3,26 лея в час или не менее 550 леев в месяц, исчисленных из среднемесячной продолжительности рабочего времени 169 часов.

(2) Экономические единицы введут новый размер тарифной ставки для I квалификационного разряда постепенно, по мере финансовой возможности, но не позднее 1 сентября 2007 года.

*[Ст.1 в редакции Соглашения N 7 от 18.05.2007, в силу 25.05.2007]*

*[Ст.1 изменена Соглашением N 6 от 11.07.2006]*

*[Ст.1 изменена Соглашением N 5 от 25.07.05]*

### **Статья 2.** Компенсационные надбавки за работу в неблагоприятных условиях

Работникам, работающим в неблагоприятных условиях, устанавливаются в зависимости от фактического состояния условий труда компенсационные надбавки в следующем порядке:

<b>Количество баллов в зависимости от степени вредности, установленных в соответствии с Постановлением Правительства № 1335 от 10 октября 2002 года</b>	<b>Размер надбавки, леев</b>
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
более 10,0	200

*[Ст.2 в редакции Соглашения N 7 от 18.05.2007, в силу 25.05.2007]*

### **Статья 3. Другие надбавки стимулирующего характера**

(1) Надбавка за выслугу лет на хозрасчетных предприятиях может быть установлена в размере от 5% за 3 года до 40% к основному окладу за более 20 лет стажа работы по профилю в данной отрасли. Порядок и конкретные размеры надбавок за выслугу лет устанавливаются в соглашениях или коллективных договорах отраслевого уровня или предприятия.

(2) Работодатели могут устанавливать дополнительные годовые стимулирующие выплаты работникам, непосредственно принимающим участие в получении прибыли предприятия.

Для установления этих выплат будут использованы средства прибыли предприятия.

Порядок выплаты, конкретный размер и категории работников устанавливаются в коллективном договоре предприятия.

### **Статья 4.**

Действие настоящего соглашения распространяется на все предприятия, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы.

### **Статья 5.**

Коллективное соглашение вступает в силу с 1 февраля 2004 г.

#### **От Правительства**

**Премьер-Министр**

**Василе ТАРЛЕВ**

#### **От патронатов:**

**Председатель Национальной  
Конфедерации Патроната**

**Леонид ЧЕРЕСКУ**

#### **От профсоюзов:**

**Председатель Конфедерации Профсоюзов Петру КИРИЯК  
Председатель Конфедерации Свободных  
Профсоюзов "SOLIDARITATE" Леонид МАНЯ**

# КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2

от 09.07.2004

## Рабочее время и время отдыха

Опубликовано в: Мониторул официал № 112-118 от 16.07.2004 ст. 968

Версия в силе от 26.06.15

Изменено: ССЗ от 25.07.05, МО101-103/29.07.05 ст.826

ССГ10 от 10.08.10, МО160-162/07.09.10 ст.878

СССНСНС15 от 09.06.15, МО161-165/26.06.15 ст.459

В целях установления оптимальных условий работы, эффективного использования работающими рабочего времени и времени отдыха и в соответствии с положениями Трудового кодекса подписывающие стороны согласились о нижеследующем.

**Ст.1.** – Исходя из нормальной продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю предприятия (работодатели), независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, устанавливают пятидневную рабочую неделю, с 8-часовым рабочим днем и двумя выходными днями, один из которых воскресенье.

С учетом специфики работ разрешается применение и других типов рабочей недели со следующим распределением рабочего времени:

а) шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем с 7-часовой продолжительностью рабочего дня в первые 5 дней и 5-часовой – на шестой день работы;

б) 4-дневная рабочая неделя с 10-часовой продолжительностью рабочего дня и 3 выходными днями;

с) 4,5-дневная рабочая неделя с 9-часовой продолжительностью рабочего дня в первые 4 дня работы и 4-часовой – на 5-й день, с двумя с половиной выходными днями.

Тип рабочей недели, время начала и окончания работы, продолжительность смены, перерывов, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего распорядка предприятия и могут быть условиями коллективного трудового договора и индивидуального трудового договора.

**Ст.2.** – Нормальная продолжительность рабочего времени включает:

- подготовку рабочего места для начала работы;
  - выполнение производственных обязанностей;
  - восстановление трудоспособности в течение рабочего дня в связи с особыми погодными условиями, физическим напряжением и другими факторами, которые устанавливаются в нормативных актах предприятия, в коллективных или индивидуальных трудовых договорах;
  - время простоя в ожидании объявления о начале работы;
  - время нахождения на предприятии в случае организованного выезда на рабочее место;
  - время, предназначенное для личной гигиены, в случае грязных работ;
- продолжительность которого установлена правилами внутреннего распорядка предприятия или коллективным трудовым договором;
- время, предназначенное для одевания и раздевания индивидуальных средств защиты, продолжительность которого установлена правилами внутреннего распорядка предприятия или коллективным трудовым договором.

Коллективные соглашения (территориальный и отраслевой уровень) и коллективные трудовые договоры могут предусматривать и другие периоды, которые включаются в нормальную продолжительность рабочего времени.

[Ст.2 дополнена Коллективным соглашением N 15 от 09.06.2015, в силу 26.06.2015]

**Ст.2<sup>1</sup>.** – Работодатель обязан предоставлять беременным женщинам свободное время для прохождения преддровых медицинских осмотров, которое включается в рабочее время *[Ст.2<sup>1</sup> введена Коллективным соглашением N 15 от 09.06.2015, в силу 26.06.2015]*

**Ст.3.**– На основании части (6) статьи 100 Трудового кодекса для отдельных видов профессий, указанных в приложении, являющемся составной частью настоящего соглашения, разрешается 12-часовая продолжительность рабочего дня с последующим отдыхом не менее 24 часов.

**Ст.4.** – Предприятиям, которые к моменту принятия настоящего соглашения применяют режим работы, отличный от предусмотренного статьями 1 и 3, привести Правила внутреннего распорядка в соответствие с положениями Трудового кодекса и настоящего соглашения.

**Ст.5.** – Предприятиям, которые применяют многосменный режим работы, обеспечить компенсационную доплату в размере 20 процентов часовой тарифной ставки за каждый проработанный час во вторую смену и 50 процентов часовой тарифной ставки за каждый проработанный час в третью смену. В этом случае доплата за работу в ночное время (согласно ст.159 Трудового кодекса) не производится.

**Ст.6.** – В тех случаях, когда работникам не может быть обеспечено ежедневное возвращение с места работы, находящегося вне населенного пункта, к месту их постоянного проживания, разрешается, с их согласия, работа вахтовым методом с общим учетом рабочего времени.

Рабочее время и время отдыха в этот учетный период регулируются графиком работы вахтовым методом, который утверждается работодателем совместно с представителями работников и доводится до их сведения не менее чем за месяц до введения его в действие.

**Ст.7.** – Как частично оплачиваемый отпуск, так и дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, могут быть затребованы и использованы полностью или по частям, на основании письменного заявления работника, в любое время до достижения ребенком возраста трех лет, соответственно – шести лет. В этот период работник может уйти в отпуск или вернуться на работу столько раз, сколько это ему будет необходимо, и может воспользоваться в соответствии со статьей 97 Трудового кодекса правом на неполное рабочее время.

В случае, когда работник, находящийся в одном из отпусков по уходу за ребенком, желает возобновить работу до истечения срока отпуска, он должен письменно известить работодателя о своем намерении не менее чем за 15 рабочих дней.

*[Ст.7 в редакции Коллективного соглашения N 15 от 09.06.2015, в силу 26.06.2015]*

**Ст.8.** – Всем работникам ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней без учета нерабочих праздничных дней, предусмотренных статьей 111 Трудового кодекса.

Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно по письменному заявлению работника согласно графику, предусмотренному статьей 116 Трудового кодекса.

График ежегодных оплачиваемых отпусков составляется работодателем по согласованию с представителями работников и является обязательным как для работодателя, так и для работника. При составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков учитываются как желание работников, так и необходимость обеспечения нормальной работы предприятия. При составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков необходимо соблюдать следующие условия:

- отпуск планируется для каждого работника таким образом, чтобы один раз в 3 года он совпадал с летним сезоном;

- супруги, работающие на одном и том же предприятии, имеют право на отпуск в одно и то же время.

Работодатель обязан письменно известить работника о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска не менее чем за 14 календарных дней до его начала.

В случае перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с нахождением работника в медицинском отпуске, исполнением им государственных обязанностей или в иных случаях, предусмотренных законом, работодатель и работник оговаривают новый период его предоставления.

*[Ст.8 в редакции Коллективного соглашения N 15 от 09.06.2015, в силу 26.06.2015]*

**Ст.9.** – Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются на условиях и продолжительности, которые указаны в статье 121 Трудового кодекса.

На основании части (5) статьи 121 Трудового кодекса руководящим работникам и специалистам предприятий, труд которых требует повышенных психоэмоциональных усилий, может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 7 календарных дней. Условия предоставления дополнительного отпуска оговариваются в коллективном или индивидуальном трудовом договоре.

**Ст.10.** – До утверждения Правительством перечня работ и рабочих мест с вредными условиями труда продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для работников, работающих в неблагоприятных условиях, устанавливается в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства № 573 от 1 августа 1994 г., с пересчетом их продолжительности в календарные дни в порядке, указанном в статье 8 настоящего соглашения.

**Ст.11.** – По семейным обстоятельствам, при предъявлении соответствующих документов, работникам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск в рабочих днях в следующих случаях:

- |   |  |
|---|--|
| - вступление работника в брак                   | – 3 дня;   |
| - вступление в брак детей работника             | – 1 день;  |
| - усыновление ребенка                           | – 1 день;  |
| - смерть родителей, свекров, мужа (жены), детей | – 3 дня;   |
| - смерть брата/сестры; дедушки/бабушки          | – 1 день;  |
| - родителям, имеющим детей в 1 и 2-м классах    | – 1 день в начале учебного года и<br>1 день в конце учебного года; |
| - призыв члена семьи в ряды Национальной армии  | – 1 день.  |

Указанный отпуск предоставляется строго при наступлении события и не может быть перенесен на другое время.

*[Ст.11 изменена Коллективным соглашением N 15 от 09.06.2015, в силу 26.06.2015]*

*[Ст.11 изменена Коллективным соглашением N 10 от 10.08.2010, в силу 07.09.2010]*

**Ст.11'.** – Отец новорожденного ребенка имеет право на отпуск по отцовству продолжительностью 3 календарных дня с сохранением средней заработной платы.



Отпуск по отцовству предоставляется в течение первых 56 дней после рождения ребенка по письменному заявлению работника.

*[Ст.11<sup>1</sup> введена Коллективным соглашением N 15 от 09.06.2015, в силу 26.06.2015]*

**Ст.12.** – Продолжительность перерыва для приема пищи устанавливается правилами внутреннего распорядка предприятия, с соблюдением следующих условий:

- в случае продолжительности ежедневной работы 6 – 10 часов – в середине смены;
- в случае продолжительности ежедневной работы 12 часов – после каждых четырех часов работы;
- в случае продолжительности ежедневной работы менее 6 часов – по решению предприятия.

Перерывы для отдыха и восстановления трудоспособности, обусловленные технологией производства или неблагоприятными погодными условиями, устанавливаются продолжительностью не менее 10 минут после каждых двух часов работы в специальных помещениях, оборудованных работодателем.

**Ст.12<sup>1</sup>.** – Непрерывно действующие предприятия – это предприятия, на которых остановка работы невозможна по производственно-техническим условиям (коксовые, доменные и мартеновские печи, насосные станции и др.) либо вследствие необходимости бесперывного обслуживания населения (тепло- и электростанции, телефонные станции, транспорт, медицинские учреждения и пр.).

На непрерывно действующих предприятиях время перерыва для питания включается в рабочее время только для профессий (должностей) и работ с непрерывным режимом труда.

Продолжительность перерыва для питания включается в рабочее время и для работников, работающих на других предприятиях, помимо непрерывно действующих, если специфика работы требует их постоянного присутствия на рабочем месте (охранники, телохранители, приемщики и др.). Перечень этих профессий (должностей) и работ утверждается коллективным трудовым договором или правилами внутреннего распорядка предприятия.

*[Ст.12<sup>1</sup> введена Коллективным соглашением N 15 от 09.06.2015, в силу 26.06.2015]*

**Ст.13** – Под действие настоящего соглашения подпадают все предприятия, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы.

**Ст.14.** – Коллективное соглашение вступает в силу со дня опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

**От Правительства**

**Премьер-Министр**

**Василе ТАРЛЕВ**

**От патронатов:**

**Председатель Национальной  
Конфедерации Патроната**

**Леонид ЧЕРЕСКУ**

**От профсоюзов:**

**Председатель Конфедерации Профсоюзов  
Председатель Конфедерации Свободных  
Профсоюзов „SOLIDARITATE”**

**Петру КИРИЯК**

**Леонид МАНЯ**

## ПЕРЕЧЕНЬ

занятий, для которых разрешается 12-часовая продолжительность ежедневной  
работы с последующим отдыхом продолжительностью не менее 24 часов

Номер базовой группы или код занятия	Наименование занятия или базовой группы
132146	Начальник смены (в промышленности)
132471	Начальник смены (на транспорте и в связи)
215106	Диспетчер диспетчерской национальной электроэнергетической системы
215105	Диспетчер предприятия (района) сетей
215310	Инженер по телекоммуникациям
311313	Техник-энергетик
311402	Диспетчер связи
311403	Диспетчер пожарной связи
311605	Лаборант химического анализа
313103	Машинист (кочегар) котельной
313104	Машинист топливоподачи
313106	Машинист котлов
313116	Машинист центрального теплового щита управления паровыми турбинами
313117	Машинист центрального теплового щита управления котлами
313118	Машинист блочной системы управления агрегатами (котел-турбина)
313120	Машинист-обходчик по котельному оборудованию
313121	Машинист-обходчик по турбинному оборудованию
313122	Старший машинист котлотурбинного цеха
313125	Старший машинист котельного оборудования
313203	Аппаратчик химводоочистки
313204	Аппаратчик химводоочистки электростанции
313212	Машинист компрессорных установок
352202	Электромеханик связи
325801	Санитар-носильщик
3351	Таможенные и пограничные инспекторы
335504	Инспектор полиции
421108	Инкассатор
421111	Оператор обменной кассы
422301	Дежурный предприятия связи
422302	Оператор связи
4224	Работники по приему посетителей в гостиницах
422502	Дежурный бюро пропусков
432101	Комплектовщик товаров
432102	Ответственный распорядитель по складу
432103	Кладовщик
432201	Диспетчер

432202	Диспетчер по отпуску готовой продукции
432205	Оператор диспетчерской (производственно-диспетчерской) службы
4323	Служащие на транспорте
4412	Разносчики и сортировщики почты
441902	Дежурный оперативный (отряда пожарной охраны, по контролю полетов, пункта управления, поисково-спасательной службы)
441903	Дежурный пульта управления
5120	Повара
5131	Официанты
5132	Бармены
5141	Парикмахеры
5142	Косметички и работники родственных профессий
5151	Персонал, поддерживающий порядок, включая содержание и уборку в офисах, гостиницах и прочих учреждениях
515302	Интендант недвижимости
516201	Горничная
516917	Рабочий производственных бань
5211	Продавцы палаток и рынков
5221	Владельцы-продавцы магазинов
5222	Смотрители в магазинах
5223	Продавцы-консультанты магазинов
523001	Кассир багажный, товарный (грузовой)
523002	Кассир (билетный)
523003	Кассир торгового зала
524501	Продавец на станциях по заправке топливом
532102	Эвакуатор
532104	Санитар/санитарка
532106	Сиделка в учреждениях социальной защиты и здравоохранения
5411	Пожарные
5412	Полицейские
541401	Агент по контролю доступа
541406	Охранник помещений
541410	Охранник
541413	Оператор пункта видеонаблюдения
541416	Стрелок
541904	Газоспасатель
541905	Спасатель на воде
7126	Слесари-сантехники и слесари-трубопроводчики
723208	Электромеханик по испытанию и ремонту электрооборудования
723310	Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов
723311	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей
741229	Электромонтер по обслуживанию подстанций
741230	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования электростанций
741248	Электрослесарь по обслуживанию автоматики и средств измерений электростанций
741256	Слесарь по обслуживанию оборудования электростанций
741309	Электромонтер группы оперативного технического обслуживания электрических установок
742214	Электромонтер линейных сооружений телефонной связи и радиофикации
818206	Оператор котельной

818924	Аппаратчик получения углекислоты
818961	Машинист насосных установок
818980	Оператор пульта управления оборудованием жилых и общественных зданий
818981	Оператор дистанционного пульта управления в водопроводно-канализационном хозяйстве
818983	Оператор газораспределительной станции
8312	Тормозные рабочие, стрелочники и сцепщики
8341	Операторы сельскохозяйственных машин и машин для лесного хозяйства
834305	Лифтер
911101	Домработница
9112	Обслуживающий персонал в офисах, гостиницах и других учреждениях
912104	Кастелянша
933304	Раздатчик нефтепродуктов
933306	Грузчик
933313	Приемосдатчик груза и багажа
962103	Фельдъегерь
962105	Экспедитор печати
962403	Истопник
962901	Вахтер
962902	Гардеробщик
962907	Сторож
962908	Сторож (вахтер)
962909	Сторож стоянки автомашин
962911	Вахтер
962912	Смотритель
962913	Смотритель кладбища (колумбария)
962914	Смотритель гостиницы
962916	Ночной дежурный (в учреждениях образования)
962919	Швейцар

*[Приложение в редакции Коллективного соглашения N 15 от 09.06.2015, в силу 26.06.2015]*

*[Приложение дополнено Коллективным соглашением N 10 от 10.08.2010, в силу 07.09.2010]*

*[Приложение дополнено Соглашением N 3 от 25.07.2005, в силу 29.07.2005]*

# **КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 4**

**от 25.07.2005**  
**об образце Индивидуального трудового договора**

Опубликовано в: Мониторул официал № 101-103 от 29.07.005 ст. 827  
Изменено: ССМЕИ18 от 28.02.20, МО70-74/06.03.20 ст.242; в силе с 06.03.20

В целях обеспечения единообразного применения положений Трудового кодекса, утвержденного Законом № 154-XV от 28 марта 2003 г., касающихся заключения индивидуальных трудовых договоров, подписывающие стороны согласились о нижеследующем.

**Ст.1.** – Утвердить образец Индивидуального трудового договора согласно приложению.

**Ст.2.** – Рекомендовать всем предприятиям, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, использовать при заключении индивидуальных трудовых договоров с лицами, принимаемыми на работу, образец Индивидуального трудового договора, утвержденный настоящим соглашением.

**Ст.3.** – Индивидуальные трудовые договоры, заключенные до 1 октября 2003 г. (дата вступления в силу Трудового кодекса), составляются в письменной форме согласно утвержденному образцу только с согласия их сторон.

**Ст.4.** – Образец Индивидуального трудового договора, утвержденный настоящим соглашением, не применяется при оформлении трудовых отношений с руководителями (менеджерами) предприятий.

**Ст.5.** – Настоящее коллективное соглашение вступает в силу со дня опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

**От Правительства**

**Премьер-Министр**

**Василе ТАРЛЕВ**

**От патронатов:**

**Председатель Национальной  
Конфедерации Патроната**

**Леонид ЧЕРЕСКУ**

**От профсоюзов:**

**Председатель Конфедерации Профсоюзов  
Председатель Конфедерации Свободных  
Профсоюзов „SOLIDARITATE”**

**Петру КИРИЯК**

**Леонид МАНЯ**

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (образец)

№ \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » 20 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (населенный пункт)

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

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

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, должность)

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

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя)

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

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

\_\_\_\_\_ (должность, профессия, специальность, квалификация)

2. Место работы \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование структурного подразделения предприятия)

3. Работа является:

- а) основной;
- б) по совместительству.

4. Срок договора является:

- а) неопределенным
- б) определенным \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (конкретный срок)

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

\_\_\_\_\_ (конкретный срок)

6. Настоящий индивидуальный трудовой договор вступает в силу:

- а) со дня подписания;
- б) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (дата, оговоренная сторонами)

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

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

8. Работник имеет следующие права:

- а) права, предусмотренные в части (1) статьи 9 Трудового кодекса;
- б) другие права \_\_\_\_\_  
(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

9. Работник обязан:

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

(указываются дополнительные обязанности, оговоренные сторонами)

10. Работодатель имеет следующие права:

- а) права, предусмотренные в части (1) статьи 10 Трудового кодекса;
- б) другие права \_\_\_\_\_

(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

11. Работодатель обязан:

- а) исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 10 Трудового кодекса;
- б) исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором и настоящим Индивидуальным трудовым договором, среди которых \_\_\_\_\_

(указываются дополнительные обязанности)

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

(должностной оклад или тарифная ставка,

надбавки, доплаты, премии, материальная помощь, компенсации и

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

опасными условиями труда, интенсивность работы и т.п., а также периодичность их выплаты)

*[Пкт.12 дополнен Коллективным соглашением № 18 от 28.02.2020, в силу 06.03.2020]*

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

12<sup>1</sup>. От размера установленной заработной платы зависит:

- размер отпускного пособия;
- размер пособия по временной нетрудоспособности и других пособий социального страхования;

- размер выходного пособия;
- размер пособия по безработице;
- размер пенсии по возрасту, пенсии за выслугу лет или пенсии по инвалидности”.

*[Пкт.12<sup>1</sup> введен Коллективным соглашением № 13 от 09.07.2012, в силу 20.07.2012]*

**13. Режим труда** \_\_\_\_\_

(нормальная или сокращенная продолжительность рабочего времени, тип

рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, неполное

рабочее время, сменная работа, работа в ночное время и т.п.)

**14. Режим отдыха** \_\_\_\_\_

(ежедневный отдых, еженедельный отдых и т.п.)

**15. Ежегодные отпуска:**

а) ежегодный оплачиваемый отпуск \_\_\_\_\_  
(продолжительность)

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск \_\_\_\_\_  
(продолжительность)

**16.** Социальное страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

**17.** Медицинское страхование работника осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

**18.** Особые условия (если стороны договорились) \_\_\_\_\_

(мобильность, конфиденциальность, другие условия,

которые не противоречат действующему законодательству)

**19.** Льготы, преимущества, вознаграждения и/или иные права, предоставляемые Работнику взамен выполнения особых условий, предусмотренных в пункте 18 \_\_\_\_\_

**20.** Настоящий Индивидуальный трудовой договор может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

**21.** Изменением настоящего Индивидуального трудового договора признается любое изменение или дополнение, касающееся по меньшей мере одного из условий, предусмотренных частью (1) статьи 49 Трудового кодекса.

*[Пкт.21 в редакции Коллективной соглашения № 18 от 28.02.2020, в силу 06.03.2020]*

*[Пкт.22 утратил силу согласно Коллективной соглашению № 18 от 28.02.2020, в силу 06.03.2020]*



23. Место работы может быть временно изменено работодателем в случае направления работника в служебную командировку или откомандирования его на другое место работы в соответствии со статьями 70 и 71 Трудового кодекса.

24. В случае возникновения ситуаций, предусмотренных пунктами а) и б) части (2) статьи 104 Трудового кодекса, работодатель может временно, на срок, не превышающий одного месяца, изменить место и специфику работы работника без его согласия и без внесения соответствующих изменений в настоящий Индивидуальный трудовой договор.

25. Перевод работника на другую работу допускается при условии строгого соблюдения положений статей 68 и 74 Трудового кодекса и пунктов 20 – 21 настоящего Индивидуального трудового договора.

*[Пкт.25 изменен Коллективным соглашением № 18 от 28.02.2020, в силу 06.03.2020]*

26. Действие настоящего Индивидуального трудового договора может быть приостановлено:

а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 76 Трудового кодекса);

б) по соглашению сторон (статья 77 Трудового кодекса);

с) по инициативе одной из сторон (статья 78 Трудового кодекса).

27. Настоящий Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310 Трудового кодекса);

а<sup>1</sup>) по письменному соглашению сторон (статья 82<sup>1</sup> Трудового кодекса);

б) по инициативе одной из сторон (статьи 85 и 86 Трудового кодекса).

*[Пкт.27 дополнен Коллективным соглашением № 18 от 28.02.2020, в силу 06.03.2020]*

28. Индивидуальные трудовые споры, возникающие в период действия настоящего Индивидуального трудового договора, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом и другими нормативными актами.

29. Настоящий Индивидуальный трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой – у Работника.

### Реквизиты сторон Договора:

#### «Работодатель»

Адрес \_\_\_\_\_

Фискальный код \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Место для печати

#### «Работник»

Адрес \_\_\_\_\_

Удостоверение личности \_\_\_\_\_

выдано \_\_\_\_\_

идентификационный номер \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Личный код социального страхования

Подпись \_\_\_\_\_

# КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 8

от 12.07.2007

об искоренении наихудших форм детского труда

Опубликовано в: Мониторул официал №. 103-106BIS, от 24.07.2007

Версия в силе с: 10.12.2013

Измененно: СС №. 14 от 12.11.2013, МО №. 290/1088 от 10.12.2013

В целях искоренения наихудших форм детского труда подписавшие стороны - **Правительство, Патронаты, представленные Национальной конфедерацией Патроната, и Профсоюзы, представленные Конфедерацией профсоюзов и Конфедерацией свободных профсоюзов «Solidaritate»**, договорились о нижеследующем:

**Ст.1.** – Для целей настоящей Конвенции термин «ребенок» применяется ко всем лицам в возрасте до 18 лет.

*[Ст.1 в редакции Коллективного соглашения N 14 от 22.11.2013, в силу 10.12.2013]*

**Ст.1<sup>1</sup>.** – Настоящее Коллективное соглашение имеет своей целью запрещение и искоренение работ, которые по своему характеру или условиям, в которых они выполняются, могут нанести вред здоровью, безопасности или нравственности ребенка (опасные работы).

*[Ст.1<sup>1</sup> введена Коллективным соглашением N 14 от 22.11.2013, в силу 10.12.2013]*

**Ст.2.** – При определении работ, указанных в ст.1<sup>1</sup>, применяются:

- a) Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденный Постановлением Правительства № 562 от 7 сентября 1993 года, опубликованный в Официальном мониторе Республики Молдова № 009 от 30 сентября 1993 года;
- b) Виды работ, запрещенных для детей, согласно приложению к настоящей Конвенции.

*[Ст.2 изменена Коллективным соглашением N 14 от 22.11.2013, в силу 10.12.2013]*

**Ст.3.** – Работодатели:

- a) не принимают детей на работы, предусмотренные в Списке производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержденном Постановлением Правительства № 562 от 7 сентября 1993 года, и в Видах работ, запрещенных для детей, согласно приложению к настоящей Конвенции;
- b) отстраняют детей от наихудших форм детского труда и обеспечивают их перевод (в условиях действующего трудового законодательства) на другие работы, которые им не запрещены или не противопоказаны;

- с) периодически проводят медицинское обследование всех работающих детей в соответствии с графиком, установленным в рамках коллективного трудового договора, но не реже, чем раз в полгода, расходы на проведение которого покрываются за счет предприятия;
- д) устанавливают для детей сокращенную недельную продолжительность рабочего времени (согласно ст.96 Трудового кодекса), не урезая их права на заработную плату, а также другие права, предусмотренные действующим законодательством;
- е) совместно с представителями работников ведут переговоры и оговаривают в коллективных трудовых договорах дополнительные нормы в области детского труда;
- ф) ведут реестры или другие документы учета работающих детей;
- г) периодически, но не реже одного раза в год, представляют Инспекции труда списки работающих детей;
- h) принимают все необходимые меры в целях эффективного применения на практике и соблюдения положений настоящей Коллективной конвенции.

**Ст.4.** – Стороны договорились, что дети-учащиеся средних общеобразовательных учреждений (гимназий, лицеев, средних общеобразовательных школ) и средних общеобразовательных профессиональных учреждений (профессиональных школ, ремесленных школ) могут быть допущены к работам, которые впоследствии не нанесут вред их здоровью, развитию, воспитанию и профессиональной подготовке.

**Ст.5.** – Подписавшие стороны берут на себя следующие обязательства:

- а) сделать проблему детского труда объектом новых изучений и исследований, стремясь, помимо прочего, к определению отраслей национальной экономики, в рамках которых детский труд распространен в наибольшей степени;
- б) предложить заинтересованным учреждениям сведения о наихудших формах детского труда;
- с) включить проблематику детского труда в программы обучения предпринимателей, профсоюзных работников и сотрудников центральных отраслевых органов публичного управления и органов местного публичного управления в целях обеспечения предотвращения и искоренения наихудших форм детского труда;
- д) провести кампании по информированию гражданского общества, в том числе родителей, о наихудших формах детского труда и последствиях их использования для детей, их семей и общества в целом.

*[Ст.5 изменена Коллективным соглашением N 14 от 22.11.2013, в силу 10.12.2013]*

**Ст.6.** – Любые разногласия, связанные с выполнением настоящей Коллективной конвенции, подлежат урегулированию Национальной комиссией по консультациям и коллективным переговорам.

**Ст.7.** – Под действие настоящей Коллективной конвенции попадают все учреждения независимо от вида собственности и организационно-правовой формы.

**Ст.8.** – Настоящая Коллективная конвенция вступает в силу со дня ее опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

**Со стороны Правительства:**

**Первый заместитель Премьер-министра**

**Зинаида ГРЕЧАНЫЙ**

**Со стороны Патронатов:**

**Председатель Национальной  
конфедерации Патроната**

**Леонид ЧЕРЕСКУ**

**Со стороны Профсоюзов:**

**Председатель Конфедерации  
свободных профсоюзов «Solidaritate»  
Председатель Конфедерации профсоюзов**

**Леонид МАНЯ  
Петру КИРИЯК**

## Виды работ, запрещенных для детей

### Часть 1

#### Работы, включающие факторы риска, свойственные трудовому заданию

1. Работы, представляющие опасность воздействия:
  - а) динамических усилий;
  - б) вынужденных и вредных для здоровья рабочих положений.
2. Работы, представляющие опасность воздействия психической нагрузки:
  - а) высокий темп работы;
  - б) повторяющиеся операции при коротком рабочем цикле;
  - с) монотонность работы.
3. Работы по погрузке/разгрузке материалов.
4. Работы, ритм которых зависит от машин и которые оплачиваются в зависимости от результата.
5. Работы по забою животных.

### Часть 2

#### Работы, включающие факторы риска, свойственные средствам производства

##### § 1. Работы, включающие факторы механического риска

6. Работы, представляющие опасность воздействия опасных движений:
  - а) функциональных движений технического оборудования:
    - движущихся деталей оборудования;
    - течения жидких тел;
    - передвижения транспортных средств и т.д.;
  - б) передвижения средств производства под действием гравитационных сил:
    - скольжения;
    - откатки;
    - колесного хода;
    - опрокидывания;
    - свободного падения;
    - самопроизвольного стекания;
    - слива;
    - обвала, обрушения;
    - затопления и т.д.;
  - с) передвижения средств производства под действием движущих сил:
    - проектирования корпуса или частиц;
    - отклонения от нормальной траектории;
    - равновесия;
    - отката;
    - чрезмерных импульсов;
    - струи;
    - извержения.

7. Работы на/с опасными поверхностями или контурами:

- а) острыми;
- б) режущими;
- в) скользкими;
- г) абразивными;
- д) клеящими.

8. Работы с сосудами под давлением.

9. Работы, представляющие опасность воздействия чрезмерных колебаний технического оборудования.

## **§ 2. Работы, включающие факторы теплового риска**

10. Работы, представляющие опасность воздействия повышенных температур объектов или поверхностей (выше 40°C).

11. Работы, представляющие опасность воздействия пониженных температур объектов или поверхностей (ниже 5°C).

12. Работы, представляющие опасность воздействия огня, пламени.

## **§ 3. Работы, включающие факторы электрического риска**

13. Работы, представляющие опасность воздействия электрического тока:

- а) прямое прикосновение;
- б) косвенное прикосновение;
- в) шаговое напряжение.

## **§ 4. Работы, включающие факторы химического риска**

14. Работы с токсичными веществами.

15. Работы с едкими веществами.

16. Работы с каустическими веществами.

17. Работы с горючими веществами.

18. Работы по производству и управлению устройствами, фейерверками, а также различными объектами, содержащими взрывоопасные вещества.

19. Работы с вредными веществами и препаратами, которые:

- а) могут привести к необратимым последствиям;
- б) могут вызвать сенсibilизацию при вдыхании;
- в) могут вызвать сенсibilизацию при контакте с кожей;
- г) могут вызвать рак;
- д) могут вызвать генетические наследственные изменения;
- е) могут привести к серьезным последствиям для здоровья в случае продолжительного воздействия;
- ж) могут снизить способность к деторождению;
- з) могут отрицательно сказаться на плоде в течение беременности.

20. Работы с раздражающими веществами, которые:

- а) могут вызвать сенсibilизацию при вдыхании;
- б) могут вызвать сенсibilизацию при контакте с кожей;

21. Работы, представляющие опасность воздействия канцерогенных или мутагенных веществ.

22. Работы, представляющие опасность воздействия полициклических ароматических углеводородов, присутствующих в копоти, угольном дегте или угольной смоле.

23. Работы со свинцом и его соединениями.

24. Работы с асбестом.

## **§ 5. Работы, включающие факторы биологического риска**

25. Работы, представляющие опасность воздействия микроорганизмов:
  - a) бактерий;
  - b) вирусов;
  - c) риккетсий;
  - d) спирохет;
  - e) грибов;
  - f) простейших.
26. Работы с опасными растениями.
27. Работы в зверинце с дикими и опасными зверьми.

### **Часть 3**

## **Работы, включающие факторы риска, связанные с рабочей средой**

### **§ 1. Работы, включающие факторы физического риска**

28. Работы, представляющие опасность воздействия:
  - a) повышенной температуры воздуха;
  - b) пониженной температуры воздуха.
29. Работы, представляющие опасность воздействия:
  - a) повышенной влажности воздуха;
  - b) пониженной влажности воздуха.
30. Работы, представляющие опасность воздействия:
  - a) повышенного давления воздуха;
  - b) пониженного давления воздуха.
31. Работы, представляющие опасность воздействия сверхдавления на глубине.
32. Работы, представляющие опасность воздействия шума.
33. Работы, представляющие опасность воздействия ультразвука.
34. Работы, представляющие опасность воздействия вибраций.
35. Работы, представляющие опасность воздействия:
  - a) пониженного уровня освещения;
  - b) яркости;
  - c) мерцания.
36. Работы, представляющие опасность воздействия излучения:
  - a) электромагнитного:
    - инфракрасного;
    - ультрафиолетового;
    - микроволнового;
    - лазерного;
  - b) ионизирующего:
    - альфа;
    - бета;
    - гамма.
37. Работы, представляющие опасность воздействия электростатического потенциала.
38. Работы, представляющие опасность воздействия пневмокониогенной пыли.

**§ 2. Работы, включающие факторы химического риска**

- 39. Работы, представляющие опасность воздействия газов:
  - а) горючих;
  - б) взрывчатых.
- 40. Работы, представляющие опасность воздействия паров:
  - а) горючих;
  - б) взрывчатых.
- 41. Работы, представляющие опасность воздействия ядовитых аэрозолей.
- 42. Работы, представляющие опасность воздействия каустических аэрозолей.
- 43. Работы, представляющие опасность воздействия воздушных суспензий пыли.

**§ 3. Работы, включающие факторы биологического риска**

- 44. Работы, представляющие опасность воздействия микроорганизмов в воздухе:
  - а) бактерий;
  - б) вирусов;
  - в) риккетсий;
  - г) спирохет;
  - д) грибков;
  - е) простейших и т.д.

**§ 4. Работы, включающие другие факторы риска, связанного с окружающей средой**

- 45. Подземные работы.
- 46. Работы в водной среде.
- 47. Работы в подводной среде.
- 48. Работы в болотистой среде.
- 49. Работы в воздушном пространстве.



# КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 9

от 28.01.2010

## Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе

Опубликовано в: Мониторул официал №. 18-19 от 05.02.2010, ст. 93

Подписывающие стороны – Правительство, патронат, представленный Национальной конфедерацией патроната, и профсоюзы, представленные Национальной конфедерацией профсоюзов, в соответствии с положениями статьи III Закона о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты № 242-XVI от 20 ноября 2008 года (Официальный монитор Республики Молдова, 2008 г., № 237-240, ст.860) согласились о нижеследующем:

### **Статья 1. Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе**

1. Начиная с 1 февраля 2010 г. гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе (на хозрасчетных предприятиях, организациях, учреждениях независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, в дальнейшем именуемых предприятиями) составит 6,51 лея в час, или 1100 леев в месяц, исчисленный из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц.

2. Предприятиям предоставляется право вводить гарантированный минимальный размер постепенно, в зависимости от финансовых возможностей, но не позднее 1 мая 2010 года.

3. В случае, когда предприятия применяют тарифную систему оплаты труда, гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе будет служить основой для переговоров и установления в коллективных соглашениях отраслевого уровня или в коллективных трудовых договорах тарифной ставки для I квалификационного разряда, а в случае применения бестарифной системы оплаты труда – минимальным пределом заработной платы для дифференциации уровня оплаты труда по категориям работников.

### **Статья 2. Особые условия применения гарантированного минимального размера заработной платы в реальном секторе для работников предприятий сельскохозяйственной отрасли и лесного хозяйства**

1. В отступление от положений статьи 1 для основного персонала предприятий сельскохозяйственной отрасли и лесного хозяйства гарантированный минимальный размер оплаты труда, до следующего изменения, будет применяться в размере 90% от номинального размера (5,86 лея в час, или 900 леев в месяц), а для вспомогательного персонала данных отраслей основная заработная плата составит не менее 3,55 лея в час, или не менее 600 леев в месяц, исчисленная из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц.

2. Предприятиям сельскохозяйственной отрасли и лесного хозяйства предоставляется право вводить гарантированный минимальный размер постепенно, в зависимости от финансовых возможностей, но не позднее 1 мая 2010 года.

**Со стороны Правительства:** Зам. премьер-министра

**Ион НЕГРЕЙ**

**Со стороны Патронатов:**

**Председатель Национальной конфедерации Патроната**

**Леонид ЧЕРЕСКУ**

**Со стороны Профсоюзов:**

**Председатель национальной конфедерации профсоюзов**

**Олег БУДЗА**

# КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 11

от 28.03.2012

## Критерии массового сокращения рабочих мест

Опубликовано в: Мониторул официал №. 149-154 от 20.07.2012, ст. 570

На основании пункта и) части (1) статьи 88 Трудового кодекса, а также в целях обеспечения прав и интересов социальных партнеров в случае ликвидации предприятий или сокращения численности или штатной численности, подписывающие стороны договорились о нижеследующем:

### Статья 1

Под массовым сокращением рабочих мест подразумевается увольнение ряда работников в связи с ликвидацией предприятия либо прекращением деятельности работодателя – физического лица или сокращением числа работников или штатной численности предприятия в течение определенного периода времени.

### Статья 2

(1) Устанавливаются следующие критерии массового сокращения рабочих мест на предприятии в течение 30 календарных дней:

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

(2) Массовым сокращением рабочих мест считается увольнение в течение 90 дней не менее 30% от общего числа работающих согласно индивидуальному трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, независимо от количества работающих на предприятии.

### Статья 3

(1) В соответствии с пунктами г) и и) части (1) статьи 88 Трудового кодекса работодатель обязан уведомить в письменной форме агентство занятости населения и профсоюзный орган предприятия:

- а) о причинах предстоящих увольнений;
- б) о количестве и категории подлежащих увольнению работников;
- с) о периоде предстоящих увольнений;
- д) о критерии отбора работников, попадающих под увольнение;
- е) о выплатах подлежащим увольнению работникам;
- ф) о мерах, подлежащих принятию с целью снижения негативного воздействия на увольняемых работников;
- г) о других необходимых сведениях, связанных с увольнением.

(2) Профсоюзный орган предприятия или представители работников обязаны оказать необходимую поддержку работодателю и работникам, подпадающим под действие настоящего Соглашения, в целях правильного осуществления процедур, связанных с увольнением и возможным перетрудоустройством.

#### **Статья 4**

Предприятие, на котором имело место массовое сокращение рабочих мест и которое после определенного периода времени возобновляет свою работу, обязано, в соответствии с пунктом (5) статьи 11 Закона № 102-XV от 13.03.2003 о занятости населения и социальной защите лиц, находящихся в поиске работы, уведомить высвобождаемых работников о перетрудоустройстве, которые должны явиться на данное предприятие в течение 15 календарных дней со дня их уведомления.

#### **Статья 5**

Агентство занятости населения, при участии работодателя и профсоюзного органа предприятия, окажут помощь работникам, подлежащим увольнению, в их трудоустройстве на работу, предоставляя им вакантные места на рынке труда и возможность переквалификации.

#### **Статья 6**

Настоящее Коллективное соглашение распространяется на все предприятия независимо от вида собственности и организационно-правовой формы деятельности.

#### **Статья 7**

Коллективное соглашение вступает в силу со дня опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

**Со стороны Правительства:**

**Премьер-министра**

**Владимир ФИЛАТ**

**Со стороны Патронатов:**

**Председатель Национальной  
Конфедерации Патроната**

**Леонид ЧЕРЕСКУ**

**Со стороны Профсоюзов:**

**Председатель Национальной Конфедерации  
Профсоюзов Молдовы**

**Олег БУДЗА**

# **КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 12**

**от 09.07.2012**

**об утверждении формуляров штатного  
расписания и именного пропуска для доступа на рабочее место**

Опубликовано в: Мониторул официал №. 149-154 от 20.07.2012, ст. 571

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

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

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

**Ст.3.** Настоящее коллективное соглашение вступает в силу с даты его опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

**Со стороны Правительства:**  
**Зам. Премьер-министра**

**Михаил МОЛДОВАНУ**

**Со стороны Патронатов:**  
**Председатель Национальной  
Конфедерации Патроната**

**Леонид ЧЕРЕСКУ**

**Со стороны Профсоюзов:**  
**Председатель Национальной Конфедерации  
Профсоюзов Молдовы**

**Олег БУДЗА**

**Приложение № 1**

Утверждаю:

Приказ № \_\_\_\_\_  
от “\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, подпись)

М.П.

**Штатное расписание на 20\_\_ г.**\_\_\_\_\_  
(полное наименование предприятия, почтовый адрес, фискальный код/IDNO)

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

\* не менее минимальной заработной платы, гарантированной государством.

**Приложение № 2**

_____ (наименование предприятия)	<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 100px; margin: 0 auto;">           Фото 3×4 см         </div>
<b>ПРОПУСК</b>	
Составленный на основании индивидуального трудового договора № _____ от “___” _____ 20__ г.	
<b>Фамилия</b> _____ <b>Имя</b> _____ (должность, занятие)	
дата выдачи пропуска _____ (подпись работодателя)	
“___” _____ 20__ г. _____ М.П.	
Параметры пропуска для допуска на рабочее место 9×6 см	

# КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 16

от 25.05.2018

об образце Индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы и образце Акта приемки работы

Опубликовано в: Мониторул официал №.195-209/972 от 15.06.2018

В целях обеспечения правильного и единообразного применения положений Трудового кодекса Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 года, касающихся заключения индивидуальных трудовых договоров на период выполнения определенной работы, подписывающие стороны согласились с нижеследующим.

**Ст.1.** – Утвердить:

- 1) образец Индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы согласно приложению № 1;
- 2) образец Акта приемки работы согласно приложению № 2.

**Ст.2.** – Рекомендовать всем предприятиям, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы:

- 1) заключать индивидуальные трудовые договоры на период выполнения определенной работы только в случае, когда установить точный срок для ее завершения невозможно;
- 2) использовать при заключении индивидуальных трудовых договоров с лицами, которые принимают на работу на период выполнения определенной работы, образец Индивидуального трудового договора, утвержденный настоящим Соглашением;
- 3) использовать при приемке выполненной работы образец Акта приемки работы, утвержденный настоящим Соглашением.

**Ст.3.** – Настоящее Коллективное соглашение вступает в силу со дня опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

**Со стороны Правительства:**

Министр экономики и инфраструктуры

Кирил ГАБУРИЧ

**Со стороны Патронатов:**

Председатель Национальной  
Конфедерации Патроната

Леонид ЧЕРЕСКУ

**Со стороны Профсоюзов:**

Председатель Национальной Конфедерации  
Профсоюзов Молдовы

Олег БУДЗА

**Индивидуальный трудовой договор  
на период выполнения определенной работы  
(образец)**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_  
(населенный пункт)

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

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

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, должность)

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

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя)

именуемый (ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, руководствуясь положениями статей 45-94 и 312-316 Трудового кодекса Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 г.,

заключили настоящий индивидуальный трудовой договор и согласились о следующем:

1. Работник принят на работу для выполнения \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование работы, подлежащей выполнению)

2. Место работы \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование структурного подразделения предприятия)

3. Работа является:

- a) основной;
- b) по совместительству.

4. Общий срок выполнения работы \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(срок выполнения)

5. Сроки выполнения отдельных частей работы:

a) \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
(наименование части работы) (срок выполнения)

b) \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
(наименование части работы) (срок выполнения)

6. Настоящий индивидуальный трудовой договор вступает в силу:

- a) со дня подписания;
- b) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(дата, оговоренная сторонами)

7. Риски, характерные для выполняемой работы \_\_\_\_\_

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

8. Порядок приемки Работодателем выполненной работы \_\_\_\_\_

9. Место приемки Работодателем выполненной работы \_\_\_\_\_

10. Факт приемки работы фиксируется в Акте приемки, составленном Работодателем в двух экземплярах и подписанном сторонами. Один экземпляр Акта приемки хранится у Работодателя, а другой вручается Работнику.

11. Работник имеет следующие права:

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

б) другие права \_\_\_\_\_

(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

12. Работник обязан:

а) выполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 9 и части (1) статьи 315 Трудового кодекса;

б) выполнять другие обязанности \_\_\_\_\_

(указываются дополнительные обязанности, оговоренные сторонами)

13. Работодатель имеет следующие права:

а) предусмотренные в части (1) статьи 10 Трудового кодекса;

б) другие права \_\_\_\_\_

(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

14. Работодатель обязан:

а) выполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 10 и части (2) статьи 315 Трудового кодекса;

б) выполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором и настоящим индивидуальным трудовым договором, среди них \_\_\_\_\_

(указываются дополнительные обязанности)

15. Условия оплаты труда Работника \_\_\_\_\_

(заработная плата, надбавки, доплаты, премии, материальная помощь, компенсации

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



---

условиями труда, интенсивность работы и т.п., а также периодичность их выплаты)

**16. Режим труда** \_\_\_\_\_  
(нормальная или сокращенная продолжительность рабочего времени,

тип рабочей недели и ее продолжительность, продолжительность ежедневной работы,

неполное рабочее время, сменная работа, работа в ночное время и т.п.)

**17. Режим отдыха** \_\_\_\_\_  
(ежедневный отдых, еженедельный отдых и т.п.)

**18. Ежегодные отпуска:**

а) ежегодный оплачиваемый отпуск \_\_\_\_\_  
(продолжительность)

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск \_\_\_\_\_  
(продолжительность)

**19.** Социальное страхование и медицинское страхование Работника осуществляются в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

**20.** Настоящий индивидуальный трудовой договор может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его составной частью.

**21.** Действие настоящего индивидуального трудового договора прекращается в день приемки работы.

**22.** Досрочное прекращение настоящего индивидуального трудового договора осуществляется в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом для досрочного прекращения срочного индивидуального трудового договора (статья 83).

**23.** Индивидуальные трудовые споры, которые возникнут в период действия настоящего индивидуального трудового договора, будут разрешаться в порядке, установленном Трудовым кодексом.

**24.** Настоящий индивидуальный трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой – у Работника.

### Реквизиты сторон Договора:

**«Работодатель»**

Адрес \_\_\_\_\_

Фискальный код \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Место для печати

**«Работник»**

Адрес \_\_\_\_\_

Удостоверение личности \_\_\_\_\_

Выдано \_\_\_\_\_

Идентификационный номер \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

**АКТ**  
**приемки работы**  
**(образец)**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_

\_\_\_\_\_ (населенный пункт)

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

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

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, должность)

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

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, подписали настоящий Акт, который подтверждает факт приемки Работодателем работы, выполненной Работником на основании Индивидуального трудового договора № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_.

**Реквизиты сторон Договора:**

**«Работодатель»**

Адрес \_\_\_\_\_

Фискальный код \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Место для печати

**«Работник»**

Адрес \_\_\_\_\_

Удостоверение личности \_\_\_\_\_

Выдано \_\_\_\_\_

Идентификационный номер \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

# КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 17

от 31.07.2018

## об образце Договора о непрерывной профессиональной подготовке

Опубликовано в: Мониторул официал №. 295-308 от 10.08.2018 ст. 845

В целях обеспечения правильного и единообразного применения положений Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003, касающихся заключения договоров о непрерывной профессиональной подготовке, подписывающие стороны согласились о следующем:

**Ст.1.** – Утвердить образец Договора о непрерывной профессиональной подготовке согласно приложению.

**Ст.2.** – Рекомендовать всем предприятиям, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, использовать при заключении договоров о непрерывной профессиональной подготовке образец Договора о непрерывной профессиональной подготовке, утвержденный настоящим Соглашением.

**Ст.3.** – Настоящее Коллективное соглашение вступает в силу со дня опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

**Со стороны Правительства:**

**Министр экономики и инфраструктуры**

**Кирил ГАБУРИЧ**

**Со стороны Патронатов:**

**Председатель Национальной  
Конфедерации Патроната**

**Леонид ЧЕРЕСКУ**

**Со стороны Профсоюзов:**

**Председатель Национальной Конфедерации  
Профсоюзов Молдовы**

**Олег БУДЗА**

**Договор о непрерывной профессиональной подготовке № \_\_\_\_\_  
(образец)**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_

\_\_\_\_\_ (населенный пункт)

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

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

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, должность)

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

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя)

именуемый (ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, руководствуясь положениями статей 195 и 212-221 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003 (в дальнейшем – Трудовой кодекс), заключили настоящий Договор о непрерывной профессиональной подготовке, в дополнение к Индивидуальному трудовому договору № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_, согласившись о следующем:

**I. Предмет Договора**

1.1. Предметом настоящего Договора является получение Работником дополнительных профессиональных знаний в результате прохождения курса непрерывной профессиональной подготовки (переквалификация, дополнительная квалификация, специализация, поликвалификация, повышение квалификации) в рамках \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения)

взамен обязанности проработать на предприятии в течение \_\_\_\_\_ (срок, оговоренный сторонами)

**II. Срок Договора**

2.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания и действует до \_\_\_\_\_ 20\_\_.

**Примечание.** Срок договора включает срок курса профессиональной подготовки и срок, предусмотренный пунктом 1.1.

**III. Права и обязанности сторон**

3.1. Работодатель обязан:

а) оплатить стоимость курса непрерывной профессиональной подготовки в размере \_\_\_\_\_ ;  
(сумма в леях или в валюте)

b) сохранять за Работником в течение всего периода профессиональной подготовки его место работы (должность);

с) сохранять за Работником в течение всего периода профессиональной подготовки его среднюю заработную плату;

d) возмещать Работнику командировочные расходы в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, направляемых в служебную командировку, в случае, когда курс непрерывной профессиональной подготовки проходит в другой местности;

e) исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором, среди которых \_\_\_\_\_

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

### 3.2. Работодатель имеет право:

a) на изменение и расторжение настоящего Договора в порядке и на условиях, предусмотренных пунктами 4.1. и 4.2.;

b) требовать от Работника выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Договором;

с) в случае отставки Работника согласно частям (1) и (4<sup>1</sup>) статьи 85 Трудового кодекса или увольнения согласно пунктам г)-г) части (1) статьи 86 Трудового кодекса до истечения срока, предусмотренного пунктом 1.1. настоящего Договора, требовать от него возмещения суммы, затраченной в связи с его профессиональной подготовкой, пропорционально неотработанному периоду;

d) другие права \_\_\_\_\_

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

### 3.3. Работник обязан:

a) пройти курс непрерывной профессиональной подготовки, предусмотренный настоящим Договором;

b) проработать на предприятии в течение срока, предусмотренного в пункте 1.1. настоящего Договора;

с) в случае отставки Работника согласно частям (1) и (4<sup>1</sup>) статьи 85 Трудового кодекса или увольнения согласно пунктам г)-г) части (1) статьи 86 Трудового кодекса до истечения срока, предусмотренного пунктом 1.1. настоящего Договора, возместить Работодателю сумму, затраченную им в связи с его профессиональной подготовкой, пропорционально неотработанному периоду;

d) исполнять другие обязанности \_\_\_\_\_

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

### 3.4. Работник имеет право:

a) на изменение и расторжение настоящего Договора в порядке и на условиях, предусмотренных пунктами 4.1. и 4.2.;

b) на сохранение за ним в течение всего периода профессиональной подготовки его места работы (должности);

с) на сохранение за ним в течение всего периода профессиональной подготовки его средней заработной платы;

д) на возмещение командировочных расходов в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, направляемых в служебную командировку, в случае, когда курс непрерывной профессиональной подготовки проходит в другой местности;

е) другие права \_\_\_\_\_

(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

#### **IV. Изменение и прекращение договора**

**4.1.** Настоящий Договор может быть изменен (дополнен) только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к договору и являющегося его неотъемлемой частью.

**4.2.** Настоящий Договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом для прекращения индивидуального трудового договора, или по иным основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

#### **V. Ответственность сторон**

**5.1.** За невыполнение или ненадлежащее выполнение договорных обязательств виновная сторона несет ответственность, предусмотренную настоящим Договором и действующим законодательством Республики Молдова.

**5.2.** В случае отставки согласно частям (1) и (4<sup>1</sup>) статьи 85 Трудового кодекса или увольнения согласно пунктам г)-г) части (1) статьи 86 Трудового кодекса до истечения срока, предусмотренного пунктом 1.1. настоящего Договора, Работник обязан возместить Работодателю сумму, затраченную им в связи с его профессиональной подготовкой, пропорционально неотработанному периоду.

#### **VI. Заключительные положения**

**6.1.** Вопросы, не регламентированные настоящим Договором, регулируются действующим законодательством Республики Молдова.

**6.2.** Споры, возникающие в период действия настоящего Договора, считаются индивидуальными трудовыми спорами и будут разрешаться в порядке, установленном Трудовым кодексом.

**6.3.** Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой – у Работника.

#### **VII. Идентификационные данные сторон Договора:**

**«Работодатель»**

Адрес \_\_\_\_\_

Фискальный код \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Место для печати

**«Работник»**

Адрес \_\_\_\_\_

Удостоверение личности \_\_\_\_\_

Выдано \_\_\_\_\_

Идентификационный номер \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

**КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 17**  
**от 28.02.2020**  
**об образце Табеля учета рабочего времени**

Опубликовано в: Мониторул официал №. 70-74 от 06.03.2020 ст. 241

В целях обеспечения правильного и единообразного применения положений статьи 106 Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003, а также для обеспечения учета рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе времени выполнения сверхурочных работ, времени работы в выходные дни, времени работы в нерабочие праздничные дни, отсутствия на работе по различным причинам, подписывающие стороны согласились о следующем:

**Ст.1.** – Утвердить образец Табеля учета рабочего времени согласно приложению.

**Ст.2.** – Рекомендовать всем предприятиям, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, вести учет рабочего времени, используя образец Табеля учета рабочего времени, утвержденный настоящим Соглашением.

**Ст.3.** – Настоящее Коллективное соглашение вступает в силу со дня опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

**Со стороны Правительства:**

**Министр экономики и инфраструктуры**

**Анатол УСАТЫЙ**

**Со стороны Патронатов:**

**Председатель Национальной  
Конфедерации Патроната**

**Леонид ЧЕРЕСКУ**

**Со стороны Профсоюзов:**

**Председатель Национальной Конфедерации  
Профсоюзов Молдовы**

**Олег БУДЗА**





Лицо, ответственное за учет  
рабочего времени в структурном  
подразделении предприятия

Руководитель структурного  
подразделения предприятия

(фамилия, имя, подпись)

(фамилия, имя, подпись)

(фамилия, имя, подпись ответственного лица)

**Примечания:**

1-12 часов (указывается конкретная продолжительность рабочего времени)	Сп – отпуск без сохранения заработной платы	Sp – период приостановления действия индивидуального трудового договора
R – выходные дни	Сs – учебный отпуск	St – технический простой
Sp – нерабочие праздничные дни	Ст – медицинский отпуск	St – простои
Лs – свободные дни с сохранением заработной платы	Сс – отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, отпуск по отцовству	Dt – откомандирование
С – оплачиваемый отпуск	D – командировка	A – отсутствие

# КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 19

от 28.02.2020

## об образце Графика ежегодных оплачиваемых отпусков

Опубликовано в: Мониторул официал №. 70-74 от 06.03.2020, ст. 243

В целях обеспечения правильного и единообразного применения положений Трудового кодекса Республики Молдова № 154/2003, касающихся составления графика ежегодных оплачиваемых отпусков, подписывающие стороны согласились о следующем.

**Ст.1.** – Утвердить образец Графика ежегодных оплачиваемых отпусков согласно приложению.

**Ст.2.** – Рекомендовать всем предприятиям, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, использовать при составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков образец Графика ежегодных оплачиваемых отпусков, утвержденный настоящим Соглашением.

**Ст.3.** – Настоящее Коллективное соглашение вступает в силу с даты опубликования в Официальном мониторе Республики Молдова.

**Со стороны Правительства:**

**Министр экономики и инфраструктуры**

**Анатол УСАТЫЙ**

**Со стороны Патронатов:**

**Председатель Национальной  
Конфедерации Патроната**

**Леонид ЧЕРЕСКУ**

**Со стороны Профсоюзов:**

**Председатель Национальной Конфедерации  
Профсоюзов Молдовы**

**Олег БУДЗА**

Приложение  
к Коллективному соглашению  
№ 19 от «28» февраля 2020 г.

Согласован с профсоюзным органом  
предприятия/ избранными  
представителями работников

№ \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_  
Протокол

Утвержден:

Приказом (распоряжением,  
решением, постановлением)

№ \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

**График**  
**ежегодных оплачиваемых отпусков на 20 \_\_\_\_ год**  
**в \_\_\_\_\_ (образец)**

(наименование предприятия)

№ п/п	Фамилия, имя работника	Занимаемая должность	Месяц/месяцы, в котором/ которых будет предоставлен отпуск	Рабочий год, за который будет предоставлен отпуск	Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (календарных дней)
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
...							

Начальник Управления/отдела/службы  
человеческих ресурсов

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя)

\_\_\_\_\_  
(подпись)