



International
Labour
Organization



Национальная
Конфедерация
Профсоюзов Молдовы

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ И КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ НА ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

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

Территориальный уровень социального партнерства и его цель	5
Нормативная и институциональная база социального партнерства на территориальном уровне	5
Что собой представляет коллективное соглашение на территориальном уровне?.....	5
Какова цель коллективного соглашения на территориальном уровне?.....	6
В чем заключается значимость коллективного соглашения на территориальном уровне?.....	6
Какие вопросы могут быть регламентированы коллективным соглашением на территориальном уровне?	6
Каков порядок разработки проекта коллективного соглашения на территориальном уровне?	7
Кто вправе инициировать коллективные переговоры в целях разработки и заключения коллективного соглашения на территориальном уровне?.....	7
Формирование территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам	8
Состав территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам	8
Процедура назначения членов и кандидатов в члены территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам.....	9
Координаторы сторон в территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам	9
Организация деятельности территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам	9
Кто устанавливает сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного соглашения на территориальном уровне?	10
Обязаны или нет стороны коллективных переговоров предоставлять друг другу информацию, необходимую для ведения переговоров?	11
Гарантии и компенсации для участников коллективных переговоров	11
Вправе или нет стороны приглашать и вовлекать в процесс коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного соглашения на территориальном уровне экспертов, специалистов, посредников?	11
Какими могут быть тактики ведения коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного соглашения на территориальном уровне?.....	12

Основные ошибки, которые могут быть допущены в процессе коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного соглашения на территориальном уровне.....	13
Какова максимальная продолжительность коллективных переговоров по разработке проекта коллективного соглашения на территориальном уровне?	13
Как действовать в случае, когда стороны не достигли договоренности по некоторым положениям проекта коллективного соглашения на территориальном уровне?	14
Вправе или нет стороны уклониться от участия в коллективных переговорах по заключению коллективного соглашения на территориальном уровне?.....	14
Каков срок действия коллективного соглашения на территориальном уровне?.....	15
Кем подписывается коллективное соглашение на территориальном уровне?.....	15
Когда коллективное соглашение на территориальном уровне вступает в силу?.....	16
Подлежит или нет коллективное соглашение на территориальном уровне регистрации в Министерстве труда и социальной защиты?	16
Сфера действия коллективного соглашения на территориальном уровне.....	16
Обязательность коллективного соглашения на территориальном уровне.....	17
Информирование работников и работодателей о заключении коллективного соглашения на территориальном уровне.....	17
Каков порядок внесения изменений и дополнений в коллективное соглашение на территориальном уровне?	18
Мониторинг и контроль за выполнением коллективного соглашения на территориальном уровне	18
Рекомендации по повышению роли и значимости коллективного соглашения на территориальном уровне.....	19
Приложения.....	20-45

Территориальный уровень социального партнерства и его цель

Система социального партнерства Республики Молдова включает и территориальный уровень (см. статью 18 Трудового кодекса), который устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда и социальной сфере в административно-территориальных единицах второго уровня и в муниципиях.

Нормативная и институциональная база социального партнерства на территориальном уровне

Нормативная база

- ▶ Конституция Республики Молдова от 29 июля 1994 г.;
- ▶ Трудовой кодекс № 154-XV от 28 марта 2003 г.;
- ▶ Закон о создании и функционировании Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам № 245-XVI от 21 июля 2006 г.;

- ▶ Закон о профессиональных союзах № 1129-XIV от 7 июля 2000 г.;
- ▶ Закон о патронатах № 976-XIV от 11 мая 2000 г.;
- ▶ Типовое положение о создании и функционировании отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам, утвержденное Постановлением Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам № 3 от 15 февраля 2007 г.;

- ▶ международные акты, одной из сторон которых является Республика Молдова (конвенции Международной организации труда № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм», № 154 «О содействии коллективным переговорам», пересмотренная Европейская социальная хартия и др.).

Институциональная база

В целях регулирования социально-экономических отношений в сфере социального партнерства, на территориальном уровне создаются территориальные комиссии по консультациям и коллективным переговорам.

Что собой представляет коллективное соглашение на территориальном уровне?

Коллективное соглашение на территориальном уровне – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования трудовых отношений и связанных с ними социально-экономических отношений, заключаемый уполномоченными представителями работников и работодателей на территориальном уровне (административно-территориальные единицы второго уровня и муниципии) в пределах их компетенции (см. часть (1) статьи 35 Трудового кодекса).

Какова цель коллективного соглашения на территориальном уровне?

Коллективное соглашение на территориальном уровне преследует следующие цели:

- ▶ обеспечение социально-экономической защиты работников в административно-территориальных единицах второго уровня и в муниципиях;
- ▶ установление для работников дополнительных, помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными нормативными актами и коллективными соглашениями на национальном и отраслевом уровне, трудовых прав, гарантий, льгот и преимуществ;
- ▶ гармонизация интересов органов местного публичного управления, территориальных патронатов и профсоюзов;
- ▶ предупреждение коллективных трудовых конфликтов;
- ▶ предотвращение организации забастовок.

В чем заключается значимость коллективного соглашения на территориальном уровне?

Значимость коллективного соглашения на территориальном уровне определяется его влиянием на трудовые отношения. Коллективные соглашения на территориальном уровне являются правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регламентирующими трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в административно-территориальных единицах второго уровня и в муниципиях. Согласно статье 4 Трудового кодекса, коллективные соглашения (*в том числе на территориальном уровне*) включены в официальный перечень источников трудового права. Они являются и должны быть и в дальнейшем важными инструментами социально-экономической защиты членов профсоюза на территориальном уровне.

Исходя из смысла статьи 11 Трудового кодекса, законодатель установил основы регулирования трудовых отношений и позволил развивать и конкретизировать законодательные положения посредством коллективных соглашений (*в том числе на территориальном уровне*) и коллективных трудовых договоров.

Какие вопросы могут быть регламентированы коллективным соглашением на территориальном уровне?

Содержание и структура коллективного соглашения (*в том числе на территориальном уровне*) определяются по соглашению между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в коллективное соглашение (*см. статью 36 Трудового кодекса*).

В коллективное соглашение (*в том числе на территориальном уровне*) могут быть включены положения, касающиеся (*см. часть (2) статьи 35 Трудового кодекса*):

- ▶ оплаты труда;
- ▶ условий и охраны здоровья и безопасности труда;
- ▶ режима труда и отдыха;
- ▶ развития социального партнерства;

▶ иных вопросов, определенных сторонами (*среди которых могут быть: нормирование труда / гарантии, пособия и компенсации / восстановление здоровья, отдых работников и членов их семей / профессиональная подготовка работников / организация спортивных и культурных мероприятий / содержание объектов социально-культурного назначения / порядок внесения изменений и дополнений в коллективное соглашение / порядок контроля за выполнением положений коллективного соглашения / ответственность сторон / сторона, которая направит один экземпляр коллективного соглашения на территориальном уровне в Министерство труда и социальной защиты и др.*).

Важно

▶ вышеприведенный перечень не является исчерпывающим, а всего лишь ориентировочным (*содержание коллективного соглашения зависит от подписывающих сторон*);

▶ коллективное соглашение на территориальном уровне должно устанавливать для работников дополнительные, помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными нормативными актами и коллективными соглашениями на национальном и отраслевом уровне, права, гарантии, льготы и преимущества, а не воспроизводить положения действующего трудового законодательства (*хотя, это и не запрещено*).

Каков порядок разработки проекта коллективного соглашения на территориальном уровне?

Проект коллективного соглашения на территориальном уровне разрабатывается в процессе коллективных переговоров (*см. часть (1) статьи 37 Трудового кодекса*).

Конкретизируя соответствующую правовую норму, отмечаем, что проект коллективного соглашения на территориальном уровне разрабатывается в процессе коллективных переговоров в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам (*проведение консультаций и коллективных переговоров, разработка и продвижение коллективного соглашения на территориальном уровне, содействие его заключению и мониторинг его выполнения является одной из основных функций Территориальной комиссии*).

Порядок создания и функционирования Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам регулируется Законом № 245/2006 и Типовым положением о создании и функционировании отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам, утвержденным Постановлением Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам № 3 от 15 февраля 2007 г.

Кто вправе инициировать коллективные переговоры в целях разработки и заключения коллективного соглашения на территориальном уровне?

Согласно положениям статьи 26 Трудового кодекса:

► право инициировать и участвовать в коллективных переговорах по разработке, заключению, изменению или дополнению коллективного соглашения на территориальном уровне имеют как представители работников, так и представители работодателей. Как правило, коллективные переговоры по разработке, заключению, изменению или дополнению коллективного соглашения на территориальном уровне инициируются представителями работников;

► представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

В адрес других социальных партнеров (*Районный совет и Патронаты района*) необходимо направить уведомление с предложением сформировать Территориальную комиссию по консультациям и коллективным переговорам и начать коллективные переговоры в целях разработки и заключения коллективного соглашения на территориальном уровне (*образец соответствующего уведомления прилагается*). Соответствующим уведомлением социальные партнеры должны быть проинформированы и о представителях территориальных профсоюзов в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам (*члены и кандидаты в члены, координатор стороны*).

Также, во избежание возможных недоразумений, соответствующее уведомление целесообразно направить социальным партнерам по почте с уведомлением о вручении.

Формирование территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам

Территориальные комиссии по консультациям и коллективным переговорам формируются по принципу паритета на основании совместных решений органов местного публичного управления, территориальных патронатов и профсоюзов (*см. часть (1) статьи 19 Закона № 245/2006*).

Территориальные комиссии по консультациям и коллективным переговорам считаются законно сформированными в день, когда все их члены и кандидаты в члены назначены социальными партнерами (*см. часть (5) статьи 19 Закона № 245/2006*).

Состав территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам

В состав территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам, имеющих трехстороннюю структуру и созданных на паритетной основе, входят по **четыре** члена и по **два** кандидата в члены, назначенных каждым социальным партнером (см. часть (2) статьи 19 Закона № 245/2006).

На территориальном уровне комиссии формируются из представителей (см. часть (4) статьи 19 Закона № 245/2006):

- ▶ органов местного публичного управления, назначаемых руководителями данных органов;
- ▶ профсоюзов, назначаемых территориальными профсоюзными органами;
- ▶ патронатов, назначаемых территориальными патронатами. В случае, когда на территориальном уровне не созданы территориальные патронаты, представители патронатов могут быть назначены национальными конфедерациями патронатов, отраслевыми патронатами или работодателями – юридическими лицами, зарегистрированными в соответствующей административно-территориальной единице.

Процедура назначения членов и кандидатов в члены территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам

Члены и кандидаты в члены территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам назначаются социальными партнерами на трехлетний срок, после проверки выполнения ими требований, предусмотренных частью (2) статьи 20 Закона о создании и функционировании Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам № 245/2006 (может быть назначено членом или кандидатом в члены Территориальной комиссии лицо, отвечающее следующим требованиям: является гражданином Республики Молдова / в отношении лица не установлена мера судебной охраны / не имеет судимости). Каждый из социальных партнеров обязан довести до сведения других социальных партнеров список назначенных им членов и кандидатов в члены (см. пункты 9-10 Типового положения о создании и функционировании отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам).

При отсутствии на территориальном уровне межотраслевых территориальных профсоюзов, в целях назначения представителей территориальных профсоюзов в состав Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, было бы целесообразно созвать заседание всех территориальных профсоюзов, на котором принять соответствующее решение (образец Протокола такого заседания прилагается).

Координаторы сторон в территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам

Целесообразно и необходимо, чтобы деятельностью каждой стороны, осуществляемой в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, руководил координатор соответствующей стороны, назначенный данной стороной из числа членов, представляющих ее в составе комиссии (*в настоящее время это прямо не предусмотрено законодательством*).

Координаторы сторон организуют и координируют деятельность стороны, которую они представляют.

Организация деятельности территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам

Рабочие органы

► Председатель (*обязанности председателя Территориальной комиссии исполняет один из заместителей руководителя соответствующего органа местного публичного управления (заместитель председателя района / заместитель примаира муниципия)*);

► Секретарь (*должность секретаря Территориальной комиссии учреждается в рамках органа местного публичного управления в целях обеспечения деятельности комиссии / секретарь Территориальной комиссии назначается руководителем соответствующего органа местного публичного управления (из числа сотрудников) / должность секретаря Территориальной комиссии несовместима с должностью члена или кандидата в члены комиссии*);

► Специализированные советы (постоянные или временные) (*формируются из членов и кандидатов в члены Территориальной комиссии, а также из экспертов, назначенных сторонами соответствующей комиссии, с учетом принципа паритетного представительства сторон*) / число специализированных советов, их наименование, статус и порядок функционирования устанавливаются в Положении о деятельности Территориальной комиссии / численный и персональный состав каждого специализированного совета устанавливается на заседании Территориальной комиссии).

Организация деятельности Комиссии

► форма деятельности – открытые заседания;

► периодичность заседаний – по необходимости, в соответствии с планом работы, но не реже одного раза в два месяца;

► решение о созыве Комиссии на заседание – принимается председателем Комиссии;

► признание заседаний Комиссии правомочными – присутствие не менее двух третей ее членов, при условии, что каждая сторона представлена не менее чем тремя членами;

► документы, принимаемые Комиссией – постановления;

► условие принятия постановлений Комиссии – достижение сторонами консенсуса;

► финансовое и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии – осуществляется из бюджетов органов местного публичного управления.

Кто устанавливает сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного соглашения на территориальном уровне?

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров устанавливаются представителями сторон, участвующими в переговорах (см. *часть (8) статьи 27 Трудового кодекса*).

Порядок и сроки разработки проекта коллективного соглашения и его заключения устанавливаются органом социального партнерства соответствующего уровня (см. *часть (3) статьи 37 Трудового кодекса*).

Конкретизируя соответствующие правовые нормы, отмечаем, что сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного соглашения на территориальном уровне устанавливаются Территориальной комиссией по консультациям и коллективным переговорам.

Обязаны или нет стороны коллективных переговоров предоставлять друг другу информацию, необходимую для ведения переговоров?

Стороны обязаны предоставлять друг другу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не позднее чем через две недели с момента запроса (см. *часть (6) статьи 27 Трудового кодекса*).

Участники коллективных переговоров, другие лица, причастные к коллективным переговорам, обязаны не разглашать полученную информацию, если она составляет государственную или коммерческую тайну. Лица, разгласившие указанную информацию, несут дисциплинарную, материальную, административную, гражданскую или уголовную ответственность в порядке, установленном действующим законодательством (см. *часть (7) статьи 27 Трудового кодекса*).

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного соглашения, а также лица, виновные в предоставлении неполной или недостоверной информации несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством (см. *часть (2) статьи 43 Трудового кодекса*).

Гарантии и компенсации для участников коллективных переговоров

Согласно положениям статьи 29 Трудового кодекса:

► лица, участвующие в коллективных переговорах, разработке проекта коллективного соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на срок, установленный соглашением сторон, но не более чем на три месяца;

► все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном действующим законодательством, коллективным трудовым договором или коллективным соглашением;

► на представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть наложены дисциплинарные взыскания, они не могут быть переведены на другую работу или уволены без предварительной консультации с уполномочившими их профсоюзными органами.

Вправе или нет стороны приглашать и вовлекать в процесс коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного соглашения на территориальном уровне экспертов, специалистов, посредников?

Работа экспертов, специалистов и посредников оплачивается приглашающей стороной, если коллективным трудовым договором или коллективным соглашением не предусмотрено иное (*см. часть (2) статьи 29 Трудового кодекса*).

Таким образом, действующее трудовое законодательство позволяет сторонам приглашать и вовлекать в процесс коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного соглашения на территориальном уровне экспертов, специалистов и посредников, при условии, что их работа будет оплачиваться приглашающей стороной.

Какими могут быть тактики ведения коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного соглашения на территориальном уровне?

Каждая команда переговорщиков стремится достигнуть своих целей, используя различные тактики ведения переговоров.

Тактики ведения переговоров отличаются в зависимости от типа переговоров (*кооперативные или конфликтные*) и целей, преследуемых каждой из сторон, участвующих в процессе переговоров.

Тактика встречных уступок

Такая тактика ведения переговоров, полезная для обеих команд, находящаяся за столом переговоров, заключается в том, чтобы позволить противнику чувствовать себя комфортно, помочь ему мыслить позитивно и принять выигрышную для обеих сторон ситуацию. Результатом тактики встречных уступок являются большие уступки посредством быстрого соглашения с противником.

Тактика хороший парень/плохой парень

Тактика «хороший парень / плохой парень» также часто используется в коллективных переговорах. Вкратце, это относится к ситуации, когда по обе стороны находится команда переговорщиков и в то время, когда переговорщик одной из команд (хороший парень) выражает согласие по поводу того, что может предложить другая команда переговорщиков, один из его коллег по команде начинает выражать полное несогласие с результатами переговоров (плохой парень), не желая ничего принимать. Таким образом, у другой команды возникает

проблема, которую хороший парень берется решить в пользу противников, взамен предлагая принять часть предложений своего коллеги, а именно плохого парня. А он, хороший парень, сможет убедить своего коллегу быть более терпимым.

Тактика «Как притворяться»

Эта тактика позволяет команде переговорщиков удовлетворить в некоторой степени интересы противников и сохранить с ними хорошие отношения, продолжая при этом переговоры в свою пользу. Так происходит тогда, когда, к примеру, две команды преследуют разные цели, но одна из них догадывается о цели другой команды и о том, что это идет вразрез с ее интересами, но позволяет другой команде настаивать на их теме, с тем, чтобы к концу переговоров перевести внимание на свою цель. Преимущество этой тактики заключается в том, что другой команде очень сложно ей противостоять и она может принести положительные результаты, не имея при этом каких-либо недостатков.

Тактика «ястреб и голубь»

Команда, которая может использовать данную тактику, состоит только из двух переговорщиков, что является недостатком. Однако, главное преимущество состоит в том, что один из переговорщиков может начать представление предложений («ястреб»), а другой («голубь») может вмешаться в момент завершения дискуссий, предлагая уступки и, тем самым, освобождая первого от того, чтобы делать уступки, что было бы не в интересах команды.

Тактика «breg rabbit»

Это тактика, схожая с предыдущей. Команда переговорщиков, которая ее использует, представляет другой команде несколько альтернатив, из которых те, которые она считает наиболее важными, оставляются на последок и представляются в качестве второстепенных альтернатив, вводя другую команду в заблуждение. У другой команды складывается ложное впечатление, что последние альтернативы менее важны для представляющей их команды и, как следствие, она склонна выбирать наименее важные для противников альтернативы. Таким образом, команда, использующая эту тактику, может достичь своих целей еще в начале переговоров.

Основные ошибки, которые могут быть допущены в процессе коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного соглашения на территориальном уровне

Среди основных ошибок, которые могут быть допущены в процессе коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного соглашения на территориальном уровне, числятся:

► неадекватная подготовка процесса переговоров (*назначение в состав Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам неопытных членов / отсутствие конкретных предложений (обоснованных и с указанием стоимости) для переговоров / отсутствие правил переговоров (сроки переговоров, место переговоров, частота заседаний, продолжительность заседаний и др.)*);

► неэффективная работа координаторов сторон в Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам (*слабое и непрофессиональное руководство своей делегацией*). Опытный и искусный координатор обеспечит в значительной степени успех делегации в процессе коллективных переговоров;

► неадекватное поведение переговорщиков (*жесткое отношение, грубые выражения, шантаж, угрозы, нападки на человека*). Убеждение партнера посредством существенных и жизнеспособных аргументов, в дружественной и кооперативной обстановке, поможет достичь гораздо лучших результатов;

► неправильное общение (*много разговоров и отсутствие существенных и жизнеспособных аргументов*). Внимательное выслушивание, постановка вопросов, выдвижение конструктивных идей и предложений, добавляет доверия между партнерами и поможет достичь гораздо лучших результатов.

Какова максимальная продолжительность коллективных переговоров по разработке проекта коллективного соглашения на территориальном уровне?

Согласно положениям Трудового кодекса:

► лица, участвующие в коллективных переговорах, разработке проекта коллективного соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на срок, установленный соглашением сторон, но не более чем на три месяца (*см. часть (1) статьи 29*);

► порядок и сроки разработки проекта коллективного соглашения и его заключения устанавливаются органом социального партнерства соответствующего уровня (*см. часть (3) статьи 37*).

Исходя из смысла указанных правовых норм, максимальная продолжительность коллективных переговоров по разработке проекта коллективного соглашения на территориальном уровне не может превышать трех месяцев со дня начала переговоров. Это означает, что коллективное соглашение на территориальном уровне должно быть подписано сторонами не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, в том виде и на тех условиях, о которых стороны смогли договориться за эти три месяца.

Как действовать в случае, когда стороны не достигли договоренности по некоторым положениям проекта коллективного соглашения на территориальном уровне?

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или по отдельным вопросам, составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективного соглашения, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом (*см. статью 28 Трудового кодекса*).

Неразрешенные разногласия являются предметом дальнейших

коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными актами (см. часть (4) статьи 37 Трудового кодекса).

Таким образом, положения проекта коллективного соглашения на территориальном уровне, по которым стороны не достигли договоренности, отражаются в протоколе разногласий и становятся предметом дальнейших коллективных переговоров (как правило) либо же разрешаются в соответствии с Главой III Раздела XII Трудового кодекса (как коллективные трудовые конфликты).

Вправе или нет стороны уклониться от участия в коллективных переговорах по заключению коллективного соглашения на территориальном уровне?

Согласно положениям Трудового кодекса:

► представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления (см. часть (2) статьи 26);

► представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного соглашения либо отказывающиеся от подписания согласованного коллективного соглашения, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством (см. часть (1) статьи 43).

Следовательно, стороны не вправе уклониться от участия в коллективных переговорах по заключению коллективного соглашения на территориальном уровне и могут быть привлечены к ответственности, предусмотренной действующим законодательством, в случае, когда допускают подобные действия.

Вместе с тем, согласно положениям Кодекса о правонарушениях (см. статью 59), влечет наложение штрафа в размере от 12 до 18 условных единиц (одна условная единица штрафа равняется 50 леям) только уклонение представителей сторон от переговоров по заключению коллективного трудового договора, внесению в него изменений или дополнений или нарушение срока ведения переговоров, необеспечение деятельности комиссии для заключения в срок коллективного трудового договора.

Таким образом, Кодекс о правонарушениях предусматривает ответственность только за уклонение представителей сторон от переговоров по заключению коллективного трудового договора, внесению в него изменений или дополнений и ничего не говорит об уклонении представителей сторон от коллективных переговоров по заключению коллективного соглашения (в том числе на территориальном уровне).

Каков срок действия коллективного соглашения на территориальном уровне?

Срок действия коллективного соглашения (*в том числе на территориальном уровне*) устанавливается сторонами и не может быть менее одного года (*см. часть (3) статьи 38 Трудового кодекса*).

В то же время, действующее трудовое законодательство не предусматривает максимального срока, на который может быть заключено коллективное соглашение.

Кем подписывается коллективное соглашение на территориальном уровне?

Согласно части (5) статьи 37 Трудового кодекса, коллективное соглашение (*в том числе на территориальном уровне*) подписывается представителями сторон.

Конкретизируя указанную правовую норму, отмечаем, что коллективное соглашение на территориальном уровне подписывается уполномоченными представителями сторон, а именно:

- ▶ председателем района (примаром муниципия);
- ▶ председателем Территориальной патронатной ассоциации (*в случае, если она существует на территориальном уровне*) или лицом, уполномоченным Национальной конфедерацией патроната Республики Молдова, отраслевыми патронатами или работодателями – юридическими лицами, зарегистрированными в соответствующей административно-территориальной единице;
- ▶ председателем Межотраслевого территориального профсоюза (*в случае, если он существует на территориальном уровне*) или лицом, уполномоченным территориальными профсоюзами.

Важно

Представители сторон, отказывающиеся от подписания согласованного коллективного соглашения, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством (*см. часть (1) статьи 43 Трудового кодекса*).

Вместе с тем, согласно статье 60 Кодекса о правонарушениях, влечет наложение штрафа в размере от 24 до 30 условных единиц только необоснованный отказ работодателя от заключения коллективного трудового договора. Таким образом, «де факто», в настоящее время не существует ответственности за отказ от подписания согласованного коллективного соглашения.

Когда коллективное соглашение на территориальном уровне вступает в силу?

Коллективные соглашения на территориальном уровне вступают в силу со дня подписания их сторонами либо со дня, установленного соглашением (*см. часть (2) статьи 38 Трудового кодекса*).

Таким образом, коллективное соглашение на территориальном уровне может вступить в силу:

- ▶ либо со дня подписания сторонами;
- ▶ либо со дня, установленного соглашением.

Момент вступления в силу коллективного соглашения на территориальном уровне должен быть установлен в нем.

Подлежит или нет коллективное соглашение на территориальном уровне регистрации в Министерстве труда и социальной защиты?

Начиная с 18 декабря 2015 г. *(дата вступления в силу Закона № 205 от 20 ноября 2015 г. – данным законом была признана утратившей силу статья 40 Трудового кодекса, которая предусматривала регистрацию коллективных трудовых договоров в территориальной инспекции труда, а коллективных соглашений отраслевого и территориального уровней – в Министерстве труда и социальной защиты)*, коллективные соглашения отраслевого и территориального уровней не подлежат регистрации в Министерстве труда и социальной защиты.

В то же время, согласно части (2) статьи 38 Трудового кодекса, один экземпляр коллективного соглашения отраслевого или территориального уровня в течение семи календарных дней со дня заключения направляется одной из подписавших его сторон в Министерство труда и социальной защиты. В данном контексте, считаем целесообразным, чтобы сторона, которая направит один экземпляр коллективного соглашения на территориальном уровне в Министерство труда и социальной защиты, была прямо указана в соглашении.

Сфера действия коллективного соглашения на территориальном уровне

Действие коллективного соглашения *(в том числе на территориальном уровне)* распространяется на работников и работодателей, уполномочивших своих представителей на участие в коллективных переговорах, разработку и заключение коллективного соглашения от их имени, на соответствующие органы публичной власти в пределах взятых ими обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения *(см. часть (5) статьи 38 Трудового кодекса)*.

Действие коллективного соглашения *(в том числе на территориальном уровне)* распространяется на всех работодателей, являющихся членами патроната, заключившего соглашение. Прекращение членства в патронате не освобождает работодателя от выполнения условий соглашения, заключенного в период его членства в патронате. Работодатель, вступивший в патронат в период действия коллективного соглашения, обязан выполнять положения данного соглашения *(см. часть (б) статьи 38 Трудового кодекса)*.

Важно

В случае, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких коллективных соглашений, приоритет имеют наиболее благоприятные для них условия этих соглашений *(см. часть (4) статьи 38 Трудового кодекса)*.

Обязательность коллективного соглашения на территориальном уровне

Выполнение коллективного соглашения на территориальном уровне является обязательным для сторон.

Обязательность коллективного соглашения на территориальном уровне, вытекает из:

▶ положений части (4) статьи 43 Конституции Республики Молдова, согласно которой, право на переговоры по вопросам труда и обязательность коллективных договоров гарантируются;

▶ положений статьи 4 Трудового кодекса, согласно которой, трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются, в том числе, коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями – коллективные трудовые договоры и коллективные соглашения являются частью трудового законодательства Республики Молдова;

▶ положений пункта 1) статьи 17 Трудового кодекса, согласно которому, среди основных принципов социального партнерства числится и обязательность выполнения коллективных трудовых договоров, коллективных соглашений и иных договоренностей;

▶ положений статьи 44 Трудового кодекса, согласно которой, лица, виновные в нарушении или невыполнении положений коллективного трудового договора или коллективного соглашения, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Важно

Коллективное соглашение на территориальном уровне не может быть денонсировано в одностороннем порядке.

Информирование работников и работодателей о заключении коллективного соглашения на территориальном уровне

Сразу же после заключения, коллективное соглашение на территориальном уровне необходимо довести до сведения работников и работодателей соответствующей территории (*административно-территориальной единицы второго уровня или муниципия*).

Информирование может быть осуществлено следующими способами:

▶ опубликование коллективного соглашения на территориальном уровне в местной прессе (*согласно части (7) статьи 38 Трудового кодекса, порядок опубликования коллективных соглашений, заключенных на отраслевом и территориальном уровнях, а также изменений и дополнений к ним устанавливается сторонами*);

▶ размещение коллективного соглашения на территориальном уровне на веб-страницах подписавших сторон;

▶ размещение коллективного соглашения на территориальном уровне на общедоступном информационном стенде в местонахождении подписавших сторон;

► распространение коллективного соглашения на территориальном уровне подписавшими сторонами посредством электронных средств (*электронная почта – e-mail*);

► любой другой способ, оговоренный сторонами.

Может быть использован один или несколько из вышеперечисленных способов.

Каков порядок внесения изменений и дополнений в коллективное соглашение на территориальном уровне?

Положения коллективного соглашения на территориальном уровне могут быть изменены и/или дополнены в течение срока его действия столько раз, сколько об этом договорятся стороны.

В соответствии со статьей 39 Трудового кодекса, изменение и дополнение коллективного соглашения (*в том числе на территориальном уровне*) производятся в порядке, установленном соответствующим кодексом для его заключения – то есть, посредством коллективных переговоров о внесении изменений или дополнений в коллективное соглашения на территориальном уровне между подписавшими его сторонами.

Изменения и дополнения, внесенные в коллективное соглашение на территориальном уровне, оформляются в виде дополнительного соглашения, которое подписывается сторонами.

Дополнительное соглашение к коллективному соглашению на территориальном уровне должно быть доведено до сведения работников и работодателей соответствующей территории описанными выше способами.

Мониторинг и контроль за выполнением коллективного соглашения на территориальном уровне

Мониторинг

Согласно пункту 13 Типового положения о создании и функционировании отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам, мониторинг процесса выполнения коллективного соглашения на территориальном уровне является одной из основных функций Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам.

Как следствие, рекомендуем, чтобы выполнение коллективного соглашения на территориальном уровне рассматривалось периодически (*один раз в квартал, один раз в семестр, один раз в год – было бы целесообразно, чтобы срок был оговорен сторонами и установлен в соглашении*) в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, в целях идентификации проблем, связанных с выполнением соглашения, а также решений для их преодоления.

Контроль

Согласно положениям статьи 41 Трудового кодекса, контроль за выполнением коллективного соглашения на территориальном уровне осуществляется:

▶ сторонами социального партнерства через их представителей. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны обмениваться необходимой для этого информацией;

▶ Государственной инспекцией труда в соответствии с действующим законодательством (*Инспекция осуществляет государственный контроль*).

Рекомендации по повышению роли и значимости коллективного соглашения на территориальном уровне

В целях повышения роли и значимости коллективного соглашения на территориальном уровне, необходимы следующие действия:

▶ ведение переговоров и установление в коллективном соглашении на территориальном уровне дополнительных, помимо предусмотренных действующим трудовым законодательством, прав, гарантий, льгот и преимуществ;

▶ включение в коллективное соглашение на территориальном уровне обязанности подписавших сторон ежегодно отчитываться в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам о его выполнении;

▶ регламентирование в коллективном соглашении на территориальном уровне порядка осуществления подписавшими сторонами контроля за его выполнением.

**Предложение территориальных профсоюзов
о начале коллективных переговоров (образец)**

Районный совет _____
Патронаты района _____

В соответствии с положениями статьи 26 Трудового кодекса № 154/2003, статьи 19 Закона о создании и функционировании Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам № 245/2006 и нормами Типового положения о создании и функционировании отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам (утверждено Постановлением Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам № 3 от 15 февраля 2007 г.), Профсоюзы района _____ предлагают сформировать Территориальную комиссию по консультациям и коллективным переговорам и начать коллективные переговоры в целях разработки и заключения коллективного соглашения на территориальном уровне.

Одновременно, сообщаем, что Профсоюзы района _____ в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам будут представлять следующие лица:

Члены:

1. _____, координатор стороны;
2. _____;
3. _____;
4. _____;

Кандидаты в члены:

1. _____;
2. _____.

От Профсоюзов района _____

(фамилия, имя, должность)

(подпись)

« ____ » _____ 20__

Примечание:

Во избежание возможных недоразумений, соответствующее уведомление целесообразно направить социальным партнерам по почте с уведомлением о вручении.

ПРОТОКОЛ
заседания территориальных профсоюзов
района _____ (образец)

« ____ » _____ 20__

г. _____
(населенный пункт)

Участники:

(фамилия, имя представителя CNSM в районе) ;

(фамилия, имя, представляемый территориальный профсоюз) ;

Всего: _____ человек.

Повестка дня заседания:

1. Избрание лица, которое будет осуществлять подсчет голосов.
2. Избрание председателя и секретаря заседания.
3. Назначение представителей территориальных профсоюзов в состав Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам.
4. Назначение координатора стороны профсоюзов в Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам
5. Назначение лица, уполномоченного:
 - подписать уведомление, адресованное другим социальным партнерам, посредством которого им будет предложено сформировать Территориальную комиссию по консультациям и коллективным переговорам и начать коллективные переговоры в целях разработки и заключения коллективного соглашения на территориальном уровне, а также будет доведен до их сведения состав стороны профсоюзов в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам;
 - подписать любое другое обращение от имени территориальных профсоюзов, связанное с функциями Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

- подписать от имени территориальных профсоюзов коллективное соглашение на территориальном уровне.

Повестка дня была поставлена на голосование.

Результаты голосования

За - ___ / Против - ___ / Воздержались - ___

В результате голосования, Повестка дня была утверждена.

Рассмотрение вопросов, включенных в Повестку дня:

**Вопрос 1. Избрание лица, которое
будет осуществлять подсчет голосов**

Г-н (г-жа) _____ предложил (предложила), чтобы подсчет голосов осуществлялся г-ном (г-жой) _____.

Предложение было поставлено на голосование.

Результаты голосования

За - ___ / Против - ___ / Воздержались - ___

По результатам голосования было решено, что подсчет голосов будет осуществляться г-ном (г-жой) _____.

Вопрос 2. Избрание председателя и секретаря заседания

Г-н (г-жа) _____ предложил (предложила), чтобы:

- г-н (г-жа) _____ был (была) избран (избрана) в качестве
председателя заседания;

- г-н (г-жа) _____ был (была) избран (избрана) в качестве
секретаря заседания.

Предложение было поставлено на голосование.

Результаты голосования за председателя заседания

За - ___ / Против - ___ / Воздержались - ___

Результаты голосования за секретаря заседания

За - ___ / Против - ___ / Воздержались - ___

По результатам голосования было решено:

- г-н (г-жа) _____ избран (избрана) в качестве председателя
заседания;

- г-н (г-жа) _____ избран (избрана) в качестве секретаря
заседания.

**Вопрос 3. Назначение представителей территориальных профсоюзов
в состав Территориальной комиссии по консультациям
и коллективным переговорам**

Г-н (г-жа) _____, председатель заседания, предложил (предложила) представителям территориальных профсоюзов выдвинуть кандидатуры лиц, которые могут быть назначены в качестве членов и кандидатов в члены Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам.

Г-н (г-жа) _____ выдвинул (выдвинула) кандидатуру г-на (г-жи) _____ для назначения в качестве члена Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

Г-н (г-жа) _____ выдвинул (выдвинула) кандидатуру г-на (г-жи) _____ для назначения в качестве члена Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

Г-н (г-жа) _____ выдвинул (выдвинула) кандидатуру г-на (г-жи) _____ для назначения в качестве члена Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

Г-н (г-жа) _____ выдвинул (выдвинула) кандидатуру г-на (г-жи) _____ для назначения в качестве члена Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

Г-н (г-жа) _____ выдвинул (выдвинула) кандидатуру г-на (г-жи) _____ для назначения в качестве кандидата в члены Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

Г-н (г-жа) _____ выдвинул (выдвинула) кандидатуру г-на (г-жи) _____ для назначения в качестве кандидата в члены Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

Выдвинутые кандидатуры были поставлены на голосование.

Результаты голосования за членов Территориальной комиссии

За - ___ / Против - ___ / Воздержались - ___

Результаты голосования за кандидатов в члены Территориальной комиссии

За - ___ / Против - ___ / Воздержались - ___

По результатам голосования было решено:

а) назначить в качестве членов Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, на трехлетний срок:

- г-на (г-жу) _____ ;

б) назначить в качестве кандидатов в члены Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, на трехлетний срок:

- г-на (г-жу) _____;

- г-на (г-жу) _____.

**Вопрос 4. Назначение координатора стороны профсоюзов
в Территориальной комиссии по консультациям
и коллективным переговорам**

Г-н (г-жа) _____, председатель заседания, предложил (предложила) представителям территориальных профсоюзов выдвинуть кандидатуры лиц, которые могут быть назначены в качестве координатора стороны профсоюзов в Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам *(из числа членов, представляющих ее в составе Территориальной комиссии)*.

Г-н (г-жа) _____ выдвинул (выдвинула) кандидатуру г-на (г-жи) _____;

Г-н (г-жа) _____ выдвинул (выдвинула) кандидатуру г-на (г-жи) _____;

Выдвинутые кандидатуры были поставлены на голосование.

Результаты голосования за кандидатуру г-на (г-жи) _____

За - ___ / Против - ___ / Воздержались - ___

Результаты голосования за кандидатуру г-на (г-жи) _____

За - ___ / Против - ___ / Воздержались - ___

По результатам голосования было решено:

Назначить в качестве координатора стороны профсоюзов в Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам г-на (г-жу)

_____.

Вопрос 5. Назначение лица, уполномоченного подписать уведомление, адресованное другим социальным партнерам, с предложением сформировать Территориальную комиссию по консультациям и коллективным переговорам и начать коллективные переговоры, любое другое обращение от имени территориальных профсоюзов, а также коллективное соглашение на территориальном уровне

Г-н (г-жа) _____, председатель заседания, предложил (предложила) представителям территориальных профсоюзов выдвинуть кандидатуры для выбора лица, которое будет уполномочено:

а) подписать уведомление, адресованное другим социальным партнерам, посредством которого им будет предложено сформировать Территориальную комиссию по консультациям и коллективным переговорам и начать коллективные переговоры в целях разработки и заключения коллективного соглашения на территориальном уровне, а также будет доведен до их сведения состав стороны профсоюзов в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

б) подписать любое другое обращение от имени территориальных профсоюзов, связанное с функциями Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

с) подписать от имени территориальных профсоюзов коллективное соглашение на территориальном уровне.

Г-н (г-жа) _____ выдвинул (выдвинула) кандидатуру г-на (г-жи) _____;

Г-н (г-жа) _____ выдвинул (выдвинула) кандидатуру г-на (г-жи) _____;

Выдвинутые кандидатуры были поставлены на голосование.

Результаты голосования за кандидатуру г-на (г-жи) _____

За - ___ / Против - ___ / Воздержались - ___

Результаты голосования за кандидатуру г-на (г-жи) _____

За - ___ / Против - ___ / Воздержались - ___

По результатам голосования было решено:

Уполномочить г-на (г-жу) _____:

а) подписать уведомление, адресованное другим социальным партнерам, посредством которого им будет предложено сформировать Территориальную комиссию по консультациям и коллективным переговорам и начать коллективные переговоры в целях разработки и заключения коллективного соглашения на территориальном уровне, а также будет доведен до их сведения состав стороны профсоюзов в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

б) подписать любое другое обращение от имени территориальных профсоюзов, связанное с функциями Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам;

в) подписать от имени территориальных профсоюзов коллективное соглашение на территориальном уровне.

(фамилия, имя, подпись)

Председатель заседания

(фамилия, имя, подпись)

Секретарь заседания

(фамилия, имя, подпись)

(лицо, которое осуществляло подсчет голосов)

Приложение № 3

ПРИКАЗ (образец)

№ _____ от « ___ » _____ 20__ г.

***О назначении членов и кандидатов в члены
Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам
от
Районного совета _____***

В соответствии с положениями статей 19, 20 и 24 Закона о создании и функционировании Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам № 245/2006 и пунктов 5, 7, 9 и 10 Типового положения о создании и функционировании отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам (утверждено Постановлением Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам № 3 от 15 февраля 2007 г.), а также, как следствие предложения территориальных профсоюзов сформировать Территориальную комиссию по консультациям и коллективным переговорам и начать коллективные переговоры в целях разработки и заключения коллективного соглашения на территориальном уровне,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить в состав Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, на трехлетний срок, следующих сотрудников Районного совета _____:

Члены:

1. _____, заместитель председателя района, координатор стороны, председатель Комиссии;
2. _____;
3. _____;
4. _____;

Кандидаты в члены:

1. _____;
2. _____.

2. Назначенные лица будут исполнять обязанности члена или кандидата в члены Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам на безвозмездной основе.

3. Настоящий приказ:

- довести до сведения назначенных лиц под расписку;
- направить в адрес социальных партнеров (территориальные профсоюзы и территориальные патронаты) по почте с уведомлением о вручении.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возлагаю на себя.

Председатель района

ПРИКАЗ (образец)

№ _____ от «__» _____ 20__ г.

***О назначении
секретаря Территориальной комиссии по консультациям
и коллективным переговорам района _____***

В соответствии с положениями статьи 25 Закона о создании и функционировании Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам № 245/2006 и пунктов 19-22 Типового положения о создании и функционировании отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам (утверждено Постановлением Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам № 3 от 15 февраля 2007 г.),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить г-на (г-жу) _____, _____,
(фамилия, имя) (должность)
секретарем Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам района _____.
2. Г-ну (г-же) _____ исполнять обязанности секретаря
(фамилия, имя)

Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам района _____ в строгом соответствии с положениями Закона о создании и функционировании Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам № 245/2006 и Типового положения о создании и функционировании отраслевых и территориальных комиссий по консультациям и коллективным переговорам (утверждено Постановлением Национальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам № 3 от 15 февраля 2007 г.).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возлагаю на себя.

Председатель района

ОБРАЗЕЦ СТРУКТУРЫ КОЛЛЕКТИВНОГО СОГЛАШЕНИЯ НА ТЕРРИТОРИАЛЬНОМ УРОВНЕ

Преамбула

(подписывающие соглашение стороны / цель заключения соглашения / нормативная база, которой руководствовались подписывающие стороны при заключении соглашения)

Глава I. Общие положения

(нормы общего характера / срок действия соглашения и дата вступления в силу / сфера действия соглашения (кто подпадает под действие соглашения) / право на толкование положений соглашения / любые другие положения общего характера)

Глава II. Обязательства сторон общего характера

(принимать конкретные меры для выполнения соглашения / принимать меры по предотвращению коллективных трудовых конфликтов на уровне района / обеспечивать строгое соблюдение трудового законодательства, прав и законных интересов работников на всех предприятиях района и др.)

Глава III. Рабочее время

(нормальная продолжительность рабочего времени (недельная и ежедневная) / сокращенная продолжительность рабочего времени / неполное рабочее время / рабочая неделя / суммированный учет рабочего времени / 12-часовая продолжительность ежедневной работы / гибкие графики работы / сменная работа / уменьшение продолжительности рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню / учет рабочего времени и др.)

Глава IV. Время отдыха

(продолжительность перерыва для питания / продолжительность ежедневного отдыха / еженедельный отдых / еженедельный отдых для некоторых категорий работников / продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска / график ежегодных оплачиваемых отпусков / срок выплаты отпускного пособия / ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска / дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам / отпуск без сохранения заработной платы и др.)

Глава V. Оплата труда

(обязательства сторон ознакомить работодателей района с действующим законодательством в области оплаты труда и минимальными гарантиями в сфере оплаты труда, обеспечивать соблюдение работодателями района минимальных гарантий в сфере оплаты труда, заслушивать в рамках

Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам вопрос о задолженности по заработной плате на уровне района, а также экономических агентов, которые допускают задолженность по заработной плате, принимать меры в целях минимизации феноменов нелегальной занятости и выплаты заработной платы «в конвертах» / порядок использования экономики фонда заработной платы / любые другие, оговоренные сторонами, положения)

Глава VI. Гарантии и компенсации

(гарантии и компенсации при прекращении индивидуального трудового договора / гарантии и компенсации при направлении в служебную командировку / гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением / другие гарантии и компенсации)

Глава VII. Занятость населения

(обязательства Районного совета, патронатов и работодателей, профсоюзов в сфере занятости населения)

Глава VIII. Профессиональная подготовка работников

(ежегодное утверждение работодателями планов профессиональной подготовки / финансирование мер по профессиональной подготовке и его размер / гарантии для работников, направляемых работодателем для прохождения курса профессиональной подготовки с отрывом от работы (сохранение места работы и средней заработной платы) / возмещение работникам, направляемым работодателем для прохождения курса профессиональной подготовки с отрывом от работы в другую местность, командировочных расходов в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, направляемых в служебную командировку / любые другие, оговоренные сторонами, положения)

Глава IX. Труд работников, имеющих детей и лиц в возрасте до восемнадцати лет

(обязательство подписавших сторон принимать меры, направленные на улучшение условий труда беременных женщин, работников, имеющих детей, а также лиц в возрасте до восемнадцати лет / запрет на отказ в приеме на работу или уменьшение размера заработной платы по причинам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до четырех лет / запрет на применение труда беременных, недавно родивших и кормящих женщин на подземных работах в шахтах, а также на любых других работах, выполнение которых представляет риск для их безопасности или здоровья либо может привести к неблагоприятным последствиям для беременности или грудного вскармливания / запрет на увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до четырех лет, и лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, предусмотренном статьями 124, 126 и 127 Трудового кодекса, за исключением случаев, предусмотренных пунктами б), г)–к) части (1) статьи 86 Трудового кодекса / предоставление беременным женщинам свободного времени для прохождения предродовых медицинских

осмотров, которое включается в рабочее время / предоставление одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающих ребенка с ограниченными возможностями, дополнительно, по его письменному заявлению, одного выходного дня в месяц с сохранением средней заработной платы за счет работодателя / прием на работу работников, не достигших возраста восемнадцати лет, только после предварительного медицинского осмотра / запрет на применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на запрещенных для них работах – Перечень тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет (Постановление Правительства № 541 от 7 июля 2014 г.) и в Виды работ, запрещенных для детей (Приложение к Коллективному соглашению (национальный уровень) № 8 от 12 июля 2007 г. «Об искоренении наихудших форм детского труда») / запрет на подъем и перемещение вручную лицами в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (Предельные нормы подъёма и перемещения тяжестей вручную, допустимые для лиц в возрасте до восемнадцати лет, утвержденные Постановлением Правительства № 541 от 7 июля 2014 г. /любые другие, оговоренные сторонами, положения)

Глава X. Охрана здоровья и безопасность труда

(финансирование мер по охране здоровья и безопасности труда и его минимальный размер / оценка профессиональных рисков и ее периодичность / выделение работникам, назначенным для выполнения работы, связанной с защитой и предупреждением профессиональных рисков на предприятии, времени для выполнения ими своих обязанностей / бесплатное предоставление средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания, санитарно-гигиенических материалов для индивидуальной и коллективной защиты и др.)

Глава XI. Развитие социального партнерства

(финансовое и материально-техническое обеспечение деятельности Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам / ориентировочный перечень вопросов, которые будут обсуждаться в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам / обязательство подписавших сторон прилагать усилия для предотвращения возможных коллективных трудовых конфликтов и др.)

Глава XII. Обязанности профсоюзов

(представлять и защищать коллективные и индивидуальные профессиональные, экономические, трудовые и социальные права и интересы своих членов / участвовать в работе комиссий по приему в эксплуатацию объектов производственного назначения / принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний / содействовать добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, а также соблюдению ими трудовой дисциплины / принимать участие в процессе аттестации работников / содействовать поддержанию климата стабильности в

трудовых коллективах / оказывать своим членам правовую помощь / участвовать, в соответствии с действующим законодательством, в разрешении индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов / организовать для своих членов спортивные и культурные мероприятия / обеспечивать своих членов путевками на санаторно-курортное лечение, а также на отдых детей / организовывать деятельность по профсоюзному обучению и обучению в области трудового законодательства и др.)

Глава XIII. Гарантии деятельности профсоюзов

(обязательства работодателей: соблюдать законодательство, регламентирующее деятельность профсоюзов / воздерживаться от любого вмешательства в деятельность профсоюзов / бесплатно предоставлять профсоюзным органам помещения со всем необходимым инвентарем, транспортные средства, средства связи и информационные средства, необходимые для выполнения их уставных задач / бесплатно обеспечивать сбор профсоюзных членских взносов и ежемесячно перечислять их на расчетные счета профсоюзных органов / выделять, в установленном порядке, профсоюзу средства в размере до 0,15 % от фонда оплаты труда для их использования в целях, установленных в коллективном трудовом договоре / строго соблюдать гарантии, предусмотренные для работников, избранных в состав профсоюзных органов / предоставлять членам профсоюзных органов до ___ рабочих часов в неделю для реализации профсоюзных прав и обязанностей, с сохранением средней заработной платы / разрешать членам профсоюзных органов участвовать в различных профсоюзных мероприятиях (собрания, семинары, съезды, советы и др.) / любые другие обязательства, взятые на себя работодателями;

обязательство Районного совета предоставить представителю Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы в районе, бесплатно, кабинет со всем необходимым инвентарем (необходимо конкретно перечислить), обеспечить оплату коммунальных услуг (электричество, вода, канализация, газ), услуг по уборке и охранных услуг)

Глава XIV. Заключительные положения

(обязательство подписавших сторон обеспечить неукоснительное выполнение взятых на себя обязательств / порядок внесения в соглашение изменений и дополнений / мониторинг Территориальной комиссией по консультациям и коллективным переговорам выполнения соглашения / обязательство подписавших сторон ежегодно отчитываться в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам о выполнении соглашения / разрешение разногласий, касающихся выполнения соглашения / предупреждение, медиация и разрешение конфликтных ситуаций / срок инициирования коллективных переговоров в целях продления настоящего соглашения или заключения нового соглашения / контроль за выполнением соглашения / дата подписания соглашения)

Идентификационные данные и подписи уполномоченных представителей сторон, подписавших соглашение.

Районный
совет

Профсоюзы
района

Патронаты
района

КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
(территориальный уровень)
на _____ годы (образец)

КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
(территориальный уровень)
на _____ годы

Районный совет _____, Профсоюзы района _____ и Патронаты района _____, именуемые в дальнейшем «Стороны», в целях обеспечения социально-экономической защиты работников, соблюдения прав и законных интересов как работников, так и работодателей, продвижения социального партнерства на территориальном уровне, а также в целях поддержания социального мира и стабильности на территории района _____, руководствуясь положениями Трудового кодекса № 154/2003, Закона о профессиональных союзах № 1129/2000, Закона о патронатах № 976/2000 и других действующих нормативных актов, заключили настоящее Коллективное соглашение на территориальном уровне (далее – Соглашение), согласившись о нижеследующем:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны признают и полностью согласны с тем, что они равноправны и свободны в процессе переговоров по Соглашению и обязуются полностью соблюдать его положения. Стороны обязуются строго выполнять взятые на себя обязательства.

1.2. Положения настоящего Соглашения включают права и обязательства Сторон относительно условий труда и других социально-экономических отношений в районе _____.

1.3. Стороны обязуются обеспечить публикацию настоящего Соглашения в местной прессе и доступ всех работников и работодателей района _____ к его содержанию.

1.4. Настоящее Соглашение заключается на ___ года/лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами (*либо со дня, установленного соглашением*).

1.5. По истечении срока, на который было заключено настоящее Соглашение, его действие сохранится до момента заключения нового соглашения или принятия сторонами решения о продлении срока действия настоящего.

1.6. Действие настоящего Соглашения распространяется на работников и работодателей, уполномочивших своих представителей на участие в коллективных переговорах, разработку и заключение соглашения от их имени, на соответствующие органы публичной власти в пределах взятых ими обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работодателей, являющихся членами патроната, заключившего соглашение. Прекращение членства в патронате не освобождает работодателя от выполнения условий соглашения, заключенного в период его членства в патронате. Работодатель, вступивший в патронат в период действия коллективного соглашения, обязан выполнять положения данного соглашения.

1.8. В случае, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких коллективных соглашений, приоритет имеют наиболее благоприятные для них условия этих соглашений.

1.9. Толкование положений настоящего Соглашения может осуществляться только Территориальной комиссией по консультациям и коллективным переговорам.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ОБЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Стороны обязуются:

- a) принимать конкретные меры для выполнения настоящего Соглашения;
- b) принимать меры по предотвращению коллективных трудовых конфликтов на уровне района;
- c) обеспечивать строгое соблюдение трудового законодательства, прав и законных интересов работников на всех предприятиях района;
- d) не допускать коллективных увольнений;
- e) принимать конкретные меры по созданию новых рабочих мест и снижению уровня безработицы в районе;
- f) содействовать организации и проведению ярмарок рабочих мест;
- g) обеспечить периодическую публикацию в местной прессе (*ежемесячно, ежеквартально, один раз в семестр, один раз в год*) данных о социально-экономическом положении района, в том числе о количестве созданных рабочих мест, уровне выплаты заработной платы и др.;
- h) предоставлять друг другу информацию социально-экономического характера для содействия решению возникших проблем и предотвращения коллективных трудовых конфликтов;
- i) обеспечивать прозрачность в процессе использования различной помощи, грантов и спонсорских средств, периодически публикуя (*ежемесячно, ежеквартально, один раз в семестр, один раз в год*) соответствующую информацию в местной прессе;
- j) содействовать обустройству лагерей для отдыха и оздоровления детей, согласно санитарно-гигиеническим требованиям;
- k) ежегодно планировать в районном бюджете финансовые средства для летнего отдыха детей;
- l) содействовать организации и проведению Районной спортивной спартакиады;
- m) любые другие обязательства.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю и 8 часов в день.

3.2. Для отдельных категорий работников в зависимости от возраста, состояния здоровья, условий работы и других обстоятельств устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно статье 96 Трудового кодекса.

3.3. Работодатель может принимать на работу работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели (с частичной занятостью) с указанием конкретной продолжительности неполного рабочего времени в индивидуальном трудовом договоре.

С согласия обеих сторон неполное рабочее время может устанавливаться и после заключения индивидуального трудового договора.

По просьбе беременной женщины, работника, имеющего детей в возрасте до десяти лет или детей с ограниченными возможностями (в том числе находящихся под его опекой), или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан установить для них неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

3.4. Рабочее время распределяется в пределах недели, как правило, равномерно и составляет 8 часов в день в течение пяти дней с двумя выходными днями. На предприятиях, где с учетом специфики работы введение пятидневной рабочей недели является нецелесообразным, в порядке исключения допускается установление коллективным трудовым договором и/или правилами внутреннего распорядка предприятия шестидневной рабочей недели с одним выходным днем.

3.5 На предприятиях может быть введен суммированный учет рабочего времени, с соблюдением положений статьи 99 Трудового кодекса.

3.6. Для профессий, указанных в Коллективном соглашении (национальный уровень) № 2 от 9 июля 2004 г. «Рабочее время и время отдыха», разрешается 12-часовая продолжительность ежедневной работы с последующим отдыхом продолжительностью не менее 24 часов.

3.7. Работодатель может устанавливать, по согласованию с работником, гибкие графики работы, если такая возможность предусмотрена коллективным трудовым договором, правилами внутреннего распорядка предприятия или иным нормативным актом на уровне предприятия. Условия деятельности при гибком графике работы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре.

3.8. Ежедневная продолжительность рабочего времени может быть разделена на две части: фиксированный период, в течение которого работник находится на своем рабочем месте, и переменный период, в течение которого работник сам выбирает время прихода и ухода, с соблюдением нормальной продолжительности ежедневной работы.

3.9. В тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность рабочего дня, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг, допускается применение сменной работы. График сменности утверждается работодателем после консультаций с представителями работников и доводится до сведения работников не менее чем за один месяц до введения его в действие.

3.10. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, предусмотренному частью (1) статьи 111 Трудового кодекса, уменьшается на ___ час/часа (не менее чем на один час) для всех работников, кроме тех, кому были установлены сокращенная

продолжительность рабочего времени согласно статье 96 Трудового кодекса или неполное рабочее время согласно статье 97 Трудового кодекса.

На непрерывно действующих предприятиях и на некоторых непрерывных работах, где продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, не может быть сокращена, час/часы работы, которые невозможно сократить, считаются сверхурочной работой.

3.11. Работодатели обязаны вести в установленном порядке учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе времени выполнения сверхурочных работ, времени работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.12. Любые другие, оговоренные сторонами, положения.

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для питания продолжительностью не менее 30 минут. Конкретная продолжительность перерыва для питания и время его предоставления устанавливаются правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным трудовым договором или индивидуальным трудовым договором.

4.2. На непрерывно действующих предприятиях работодатель обязан обеспечить работнику условия для приема пищи во время работы на рабочем месте.

4.3. Продолжительность ежедневного отдыха, охватывающего время между окончанием предыдущего рабочего дня и началом следующего рабочего дня, должна быть не меньше 11 часов подряд.

4.4. Еженедельный отдых предоставляется, как правило, в течение двух дней подряд – в субботу и воскресенье.

Если одновременное предоставление всем работникам предприятия выходных дней в субботу и воскресенье может нанести вред общественным интересам или помешать нормальному функционированию предприятия, еженедельный отдых может быть предоставлен в другие дни недели, установленные коллективным трудовым договором или правилами внутреннего распорядка предприятия, при условии, что одним из выходных дней будет воскресенье.

На предприятиях, где специфика работы не позволяет предоставлять выходные дни по воскресеньям, работникам предоставляются два выходных дня в течение недели и надбавка к заработной плате, установленная коллективным или индивидуальным трудовым договором.

4.5. Всем работникам ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней без учета нерабочих праздничных дней.

Работникам отдельных отраслей национальной экономики (*образование, здравоохранение, государственная служба и др.*) может предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск иной продолжительности, предусмотренной действующим законодательством.

4.6. График ежегодных оплачиваемых отпусков составляется на следующий год работодателем по согласованию с представителями работников не менее чем за две недели до наступления каждого календарного года.

При составлении графика отпусков учитываются как желание работников, так и необходимость обеспечения нормальной работы предприятия.

График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника.

4.7. О времени начала отпуска работники должны быть письменно извещены не менее чем за две недели до его начала.

4.8. Отпускное пособие выплачивается работодателем работнику не менее чем за три календарных дня до начала отпуска.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются на условиях и продолжительностью, которые указаны в статье 121 Трудового кодекса.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Максимальная продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков не ограничена.

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, с согласия работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 120 календарных дней.

4.11. По семейным обстоятельствам, при предъявлении соответствующих документов, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в рабочих днях в следующих случаях (*минимальная продолжительность предусмотрена статьей 11 Коллективного соглашения (национальный уровень) № 2 от 9 июля 2004 г. «Рабочее время и время отдыха»*):

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

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

4.12. Любые другие, оговоренные сторонами, положения.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны обязуются:

а) ознакомливать работодателей района с действующим законодательством в области оплаты труда, последними изменениями, внесенными в законодательство в данной области, минимальными гарантиями в сфере оплаты труда;

b) обеспечивать внедрение и соблюдение работодателями района минимальных гарантий в сфере оплаты труда;

с) заслушивать в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам вопрос о задолженности по заработной плате на уровне района, а также экономических агентов, которые допускают задолженность по заработной плате;

d) принимать меры в целях минимизации феноменов нелегальной занятости и выплаты заработной платы «в конвертах».

5.2. Экономия фонда заработной платы будет использоваться на каждом предприятии:

- для премирования работников *(по итогам работы, по случаю юбилеев, профессиональных праздников, национальных и традиционных праздников и др.)*;

- для оказания работникам материальной помощи.

5.3. Любые другие, оговоренные сторонами, положения.

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. При прекращении индивидуального трудового договора, работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 183-186 Трудового кодекса.

6.2. Работникам, направленным в служебную командировку, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 175-176 Трудового кодекса и Положением об откомандировании работников субъектов Республики Молдова, утвержденным Постановлением Правительства № 10 от 5 января 2012 г.

6.3. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 178-182 Трудового кодекса и Положением о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, утвержденным Постановлением Правительства № 435 от 23 апреля 2007 г.

6.4. Работникам могут предоставляться и другие гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством и коллективными трудовыми договорами.

6.5. Любые другие, оговоренные сторонами, положения.

VII. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

7.1. Районный совет:

a) будет принимать участие в разработке планов действий территориального подразделения Национального агентства занятости населения;

b) будет сотрудничать с территориальным подразделением Национального агентства занятости населения в целях его поддержки в реализации мер по трудоустройству;

c) будет осуществлять мониторинг развития рынка труда на уровне района.

7.2. Патронаты будут информировать работодателей района:

а) о мерах, предшествующих высвобождению работников в случае ликвидации предприятия или сокращения численности либо штата работников;

б) об обязательности уведомления в письменной форме, по телефону/факсу, электронной почте территориального подразделения Национального агентства занятости населения по юридическому адресу или адресу рабочего места о всех вакантных рабочих местах в течение пяти рабочих дней со дня, когда они стали вакантными;

в) об обязательности письменного уведомления в трехдневный срок территориального подразделения Национального агентства занятости населения о трудоустройстве безработных на вакантные рабочие места, о которых оно было проинформировано.

7.3. Работодатели будут способствовать реализации политики в области занятости населения посредством:

а) создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

б) уведомления в письменной форме, по телефону/факсу, электронной почте территориального подразделения Национального агентства занятости населения по юридическому адресу или адресу рабочего места о всех вакантных рабочих местах в течение пяти рабочих дней со дня, когда они стали вакантными;

в) обязательного письменного уведомления в трехдневный срок территориального подразделения Национального агентства занятости населения о трудоустройстве безработных на вакантные рабочие места, о которых оно было проинформировано в соответствии с подпунктом б) настоящего пункта.

7.4. Профсоюзы будут бесплатно предоставлять членам профсоюза, по запросу, юридические консультации и методическую помощь по вопросам, касающимся занятости населения.

7.5. Любые другие, оговоренные сторонами, положения.

VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатели обязуются создавать необходимые условия и способствовать профессиональной подготовке работников.

8.2. Работодатели совместно с профсоюзными органами ежегодно будут составлять и утверждать планы профессиональной подготовки.

8.3. На финансирование мер по профессиональной подготовке работников работодатели ежегодно будут выделять из собственных средств денежные средства в размере ___ от фонда заработной платы предприятия (*не менее 2 %*).

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

8.5. За работниками, направляемыми работодателем для прохождения курса профессиональной подготовки с отрывом от работы, сохраняются место работы

(должность) и средняя заработная плата, предоставляются другие гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

8.6. Работникам, направляемым работодателем для прохождения курса профессиональной подготовки с отрывом от работы в другую местность, командировочные расходы возмещаются в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, направляемых в служебную командировку (*согласно Положению об откомандировании работников субъектов Республики Молдова, утвержденному Постановлением Правительства № 10 от 5 января 2012 г.*).

8.7. В случае отрыва работника от работы на короткий срок в целях профессиональной подготовки действие его индивидуального трудового договора продолжается с сохранением средней заработной платы. Если указанный срок превышает 60 календарных дней, действие индивидуального трудового договора приостанавливается (*по соглашению сторон, согласно пункту б) статьи 77 Трудового кодекса*), а работник получает при этом пособие, выплачиваемое работодателем согласно положениям коллективного трудового договора.

8.8. Любые другие, оговоренные сторонами, положения.

IX. ТРУД РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ, И ЛИЦ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

9.1. Стороны обязуются принимать меры, направленные на улучшение условий труда беременных женщин, работников, имеющих детей, а также лиц в возрасте до восемнадцати лет.

9.2. Запрещается:

а) отказ в приеме на работу или уменьшение размера заработной платы по причинам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до четырех лет;

б) применение труда беременных, недавно родивших и кормящих женщин на подземных работах в шахтах, а также на любых других работах, выполнение которых представляет риск для их безопасности или здоровья либо может привести к неблагоприятным последствиям для беременности или грудного вскармливания, согласно минимальным требованиям, утвержденным Правительством (*Постановление Правительства № 1408 от 27 декабря 2016 г. «О Минимальных требованиях по охране здоровья и безопасности труда для беременных, недавно родивших или кормящих грудью работниц»*);

с) увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до четырех лет, и лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, предусмотренном статьями 124, 126 и 127 Трудового кодекса, за исключением случаев, предусмотренных пунктами б), г)–к) части (1) статьи 86 Трудового кодекса.

9.3. Работодатели обязаны предоставлять беременным женщинам свободное время для прохождения преддровых медицинских осмотров, которое включается в рабочее время.

9.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающих ребенка с ограниченными возможностями, предоставляется дополнительно по

его письменному заявлению один выходной день в месяц с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

9.5. Работающим мужьям, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их письменному заявлению в период нахождения в отпуске их жен.

9.6. Родителям, имеющим двух или более детей в возрасте до шестнадцати лет или ребенка с ограниченными возможностями, и одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до шестнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в летнее время или по их письменному заявлению в любое другое время года.

9.7. Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем до достижения ими возраста восемнадцати лет они проходят обязательные медицинские осмотры каждые полгода. Расходы в связи с прохождением медицинских осмотров несет работодатель.

9.8. Запрещается:

а) применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах, предусмотренных в Перечне тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет (утвержден Постановлением Правительства № 541 от 7 июля 2014 г.) и в Видах работ, запрещенных для детей (Приложение к Коллективному соглашению (национальный уровень) № 8 от 12 июля 2007 г. «Об искоренении наихудших форм детского труда»);

б) подъем и перемещение вручную лицами в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих предельные нормы, установленные для них в Предельных нормах подъема и перемещения тяжестей вручную, допустимых для лиц в возрасте до восемнадцати лет (утверждены Постановлением Правительства № 541 от 7 июля 2014 г.);

в) направление в служебную командировку работников в возрасте до восемнадцати лет, за исключением работников телерадиоорганизаций, театров, цирков, кинематографических, театральных и концертных организаций, а также организаций профессиональных спортсменов.

9.9. Работникам в возрасте до восемнадцати лет оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по их письменному заявлению до истечения шести месяцев работы на предприятии.

9.10. Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в летнее время или по их письменному заявлению в любое другое время года.

9.11. Увольнение работников в возрасте до восемнадцати лет, за исключением случая ликвидации предприятия, допускается только с письменного согласия территориального агентства занятости населения (*в настоящее время – территориальное подразделение Национального агентства занятости населения*), с соблюдением общих условий увольнения, предусмотренных Трудовым кодексом.

9.12. Любые другие, оговоренные сторонами, положения.

Х. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

10.1. Организация охраны здоровья и безопасности труда на предприятиях района осуществляется в соответствии с положениями Трудового кодекса № 154/2003, Закона об охране здоровья и безопасности труда № 186/2008 и других нормативных актов в области охраны здоровья и безопасности труда.

10.2. Расходы, связанные с реализацией мер по охране здоровья и безопасности труда, финансируются в полном объеме из собственных средств предприятий.

10.3. На финансирование мер по охране здоровья и безопасности труда работодатели ежегодно будут выделять, из собственных средств, денежные средства в размере не менее ___ % от сумм, расходуемых на оплату труда работников.

10.4. Работники не несут никаких расходов, связанных с финансированием мер по охране здоровья и безопасности труда.

10.5. Работодатели оценивают профессиональные риски, которых нельзя избежать, один раз в ___ года.

10.6. Работникам, назначенным для выполнения работы, связанной с защитой и предупреждением профессиональных рисков на предприятии, предоставляется ___ часов в неделю для выполнения своих обязанностей, с сохранением средней заработной платы.

10.7. Работодатели, совместно с профсоюзными органами, установят в коллективных трудовых договорах периодичность оценки рабочих мест.

10.8. Работникам, работающим в неблагоприятных условиях, предоставляются бесплатно:

- a) средства индивидуальной защиты, согласно коллективному трудовому договору;
- b) лечебно-профилактическое питание, согласно коллективному трудовому договору;
- b) санитарно-гигиенические материалы для индивидуальной и коллективной защиты, в ассортименте, количестве и периодичностью, предусмотренных в коллективном трудовом договоре.

10.9. Любые другие, оговоренные сторонами, положения.

XI. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

11.1. Районный совет обязуется осуществлять финансовое и материально-техническое обеспечение деятельности Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам.

11.2. Стороны обязуются обсуждать в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам следующие вопросы:

- a) проект районного бюджета;
- b) выполнение районного бюджета;
- c) местные налоги, тарифы на платные услуги, предоставляемые местной публичной администрацией;
- d) стратегии, прогнозы, планы и программы социально-экономического развития района;
- e) местные программы занятости населения;
- f) меры по борьбе с безработицей на территориальном уровне;
- g) меры по защите социально-уязвимых лиц;
- h) причины конфликтных ситуаций и социальной напряженности в трудовых отношениях и предложения, направленные на предотвращение подобного рода ситуаций и напряженности;
- i) проекты решений по вопросам местного значения, которые могут иметь экономические и социальные последствия;
- j) создание, реорганизация и ликвидация государственных учреждений и предприятий;
- k) организация и проведение учебно-воспитательных, культурно-образовательных, спортивных и молодежных мероприятий районного значения;
- l) информация Территориальной инспекции труда о результатах проверок соблюдения предприятиями района действующего трудового законодательства;
- m) информация территориального подразделения Национального агентства занятости населения о ситуации в сфере занятости населения и социальной защиты безработных;
- n) любые другие вопросы, представляющие общий интерес.

11.3. Стороны обязуются прилагать все усилия для предотвращения возможных коллективных трудовых конфликтов.

11.4. Любые другие, оговоренные сторонами, положения.

ХII. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

12.1. Профсоюзы обязуются:

- a) представлять и защищать коллективные и индивидуальные профессиональные, экономические, трудовые и социальные права и интересы своих членов в органах публичной власти всех уровней, в судебных инстанциях, в общественных организациях, а также перед работодателями;
- b) участвовать в работе комиссий по приему в эксплуатацию объектов производственного назначения;
- c) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний;
- d) содействовать добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, а также соблюдению ими трудовой дисциплины;
- e) принимать участие в процессе аттестации работников;
- f) содействовать поддержанию климата стабильности в трудовых коллективах;
- g) оказывать своим членам правовую помощь;
- h) участвовать, в соответствии с действующим законодательством, в разрешении индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых конфликтов;
- i) организовать для своих членов спортивные и культурные мероприятия;
- j) обеспечивать своих членов путевками на санаторно-курортное лечение, а также на отдых детей, в пределах финансовых средств, выделенных на эти цели;
- k) организовывать деятельность по профсоюзному обучению и обучению в области трудового законодательства;
- l) любые другие обязательства.

ХIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

13.1. Работодатели обязуются:

- a) строго соблюдать права профсоюзов, предусмотренные Трудовым кодексом № 154/2003, Законом о профессиональных союзах № 1129/2000 и другими действующими нормативными актами;
- b) воздерживаться от любого вмешательства в деятельность профсоюзов;
- c) бесплатно предоставлять профсоюзным органам помещения со всем необходимым инвентарем, обеспечив условия и услуги, необходимые для осуществления их деятельности;
- d) предоставлять в распоряжение профсоюзных органов транспортные средства, средства связи и информационные средства, необходимые для выполнения их уставных задач;

е) бесплатно обеспечивать сбор профсоюзных членских взносов и ежемесячно перечислять их на расчетные счета профсоюзных органов;

ф) выделять, в установленном порядке, профсоюзу средства в размере до 0,15 % от фонда оплаты труда для их использования в целях, установленных в коллективном трудовом договоре;

г) строго соблюдать гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом № 154/2003, Законом о профессиональных союзах № 1129/2000 и другими действующими нормативными актами, для работников, избранных в состав профсоюзных органов;

h) не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать любое подразделение предприятия, в котором работают члены профсоюза, в целях реализации уставных задач и законных прав профсоюза;

и) предоставлять членам профсоюзных органов до ___ рабочих часов в неделю для реализации профсоюзных прав и обязанностей, с сохранением средней заработной платы;

j) разрешать членам профсоюзных органов участвовать в различных профсоюзных мероприятиях (*собрания, семинары, съезды, советы и др.*), с сохранением средней заработной платы и оплатой (*при необходимости*) командировочных расходов;

к) любые другие, оговоренные сторонами, обязательства.

13.2. Районный совет предоставит Представителю Национальной конфедерации профсоюзов Молдовы в районе, бесплатно, кабинет со всем необходимым инвентарем (*необходимо конкретно перечислить*), обеспечив оплатой коммунальных услуг (*электричество, вода, канализация, газ*), услуг по уборке и охранных услуг.

13.3. Любые другие, оговоренные сторонами, положения.

XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Стороны обязуются обеспечить неукоснительное выполнение взятых на себя обязательств.

14.2. Настоящее Соглашение может быть изменено только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, прилагаемого к соглашению и являющегося его составной частью. Любая из подписавших настоящее Соглашение Сторон, в течение срока его действия, вправе предложить внесение в него изменений и/или дополнений.

14.3. Стороны договорились периодически обсуждать (*один раз в квартал, один раз в семестр, один раз в год – срок должен быть оговорен и установлен сторонами*) в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам выполнение настоящего Соглашения, результаты будучи доведены до сведения работников и работодателей района через местную прессу.

14.4. Стороны договорились ежегодно отчитываться в рамках Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам о выполнении настоящего Соглашения (*о выполнении взятых на себя обязательств*).

14.5. Любые разногласия, касающиеся выполнения настоящего Соглашения, будут разрешаться Территориальной комиссией по консультациям и коллективным переговорам.

14.6. В случае нарушения положений настоящего Соглашения, каждая из Сторон вправе потребовать от других Сторон устранения допущенных нарушений, а в случае необходимости, созыва, в течение 10 рабочих дней, Территориальной комиссии по консультациям и коллективным переговорам, в целях предупреждения, медиации и разрешения конфликтных ситуаций.

14.7. Не менее чем за 3 месяца до истечения срока действия настоящего Соглашения, Стороны обязуются инициировать коллективные переговоры в целях его продления или заключения нового соглашения.

14.8. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется подписывающими Сторонами через их представителей и Государственной инспекцией труда в соответствии с действующим законодательством.

14.9. Настоящее Соглашение подписано _____ 20 __ г.

**от
Районного
совета**

**от
Профсоюзов
района**

**от
Патронатов
района**

(фамилия, имя)

(фамилия, имя)

(фамилия, имя)

(должность)

(должность)

(должность)

(подпись)

(подпись)

(подпись)

Место для
печати

Место для
печати

Место для
печати