



International
Labour
Organization



CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

Broșură informativă

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Информационный буклет



CUPRINS

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ	3
Ce reprezintă un Contract individual de muncă?	3
La ce vârstă persoana poate semna un Contract individual de muncă în calitate de salariat?	3
Care este conținutul Contractului individual de muncă?	3
Care sunt formele încheierii Contractului individual de muncă?	5
Cum poate fi modificat Contractul individual de muncă?	5
În ce cazuri poate fi suspendat Contractul individual de muncă?	5
Când încetează Contractul individual de muncă?	6
CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ	7
Ce reprezintă un Contract colectiv de muncă?	7
Ce însemnătate are Contractul colectiv de muncă pentru salariat?	7
Care este conținutul Contractului colectiv de muncă?	7
Care sunt pașii încheierii Contractului colectiv de muncă?	8
MODELUL Contractului Individual de muncă	10

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	14
Что собой представляет Индивидуальный трудовой договор?	14
По достижении какого возраста физическое лицо может заключить Индивидуальный трудовой договор?	14
Каково содержание Индивидуального трудового договора?	15
В какой форме заключается Индивидуальный трудовой договор?	16
Каким образом может быть изменен Индивидуальный трудовой договор?	16
В каких случаях может быть приостановлено действие Индивидуального трудового договора?	17
Когда Индивидуальный трудовой договор прекращается?	17
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	19
Что собой представляет Коллективный трудовой договор?	19
Каково значение Коллективного трудового договора для работника?	19
Каково содержание Коллективного трудового договора?	19
Каковы этапы в процессе заключения Коллективного трудового договора?	20
ОБРАЗЕЦ индивидуального трудового договора	22

I. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

1. Ce reprezintă un Contract individual de muncă?

- **Contractul individual de muncă** este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se **obligă** să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se **obligă** să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

2. La ce vârstă persoana poate semna un Contract individual de muncă în calitate de salariat?

- **Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.** Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitată sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională.

3. Care este conținutul Contractului individual de muncă?

- **Conținutul contractului individual de muncă** este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, și include:
 - numele și prenumele salariatului;
 - datele de identificare ale angajatorului;

- durata contractului;
 - data de la care contractul urmează să-și producă efectele;
 - specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
 - atribuțiile funcției;
 - riscurile specifice funcției;
 - denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită (în cazul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări);
 - drepturile și obligațiile părților (salariatului și angajatorului);
 - condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale, precum și periodicitatea achitării plăților;
 - compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase;
 - locul de muncă;
 - regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului;
 - perioada de probă, după caz;
 - durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;
 - condițiile de asigurare social și medicală;
 - clauzele specifice, după caz, precum și alte prevederi care nu contravin legislației.
- **Contractul individual de muncă privind munca la distanță** în afara clauzelor generale, trebuie să mai conțină:
 - condițiile de prestare a muncii la distanță;
 - programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului și privind modalitatea de realizare a controlului;
 - modalitatea de evidență a orelor de muncă prestate de salariatul cu munca la distanță;
 - condițiile privind suportarea cheltuielilor aferente activității în regim de muncă la distanță;
 - alte condiții convenite de părți.

4. Care sunt formele încheierii Contractului individual de muncă?

- **Contractul individual de muncă** se încheie în formă scrisă și se semnează de către părți:
 - fie cu semnătură olografă – în două exemplare, dintre care un exemplar se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator;
 - fie cu semnătură electronică avansată calificată – în cazul în care părțile contractului individual de muncă au convenit încheierea acestuia prin schimb de documente electronice.
- **Contractul individual de muncă** privind munca la distanță se încheie și se modifică în condițiile prevăzute de Codul muncii, inclusiv prin schimbul de documente electronice cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate.

5. Cum poate fi modificat Contractul individual de muncă?

- **Contractul individual de muncă** poate fi **modificat** doar prin semnarea de către ambele părți a unui acord suplimentar, inclusiv cu utilizarea semnăturii electronice avansate calificate, care se anexează la contract și este parte integrantă a acestuia.

6. În ce cazuri poate fi suspendat Contractul individual de muncă?

- **Suspendarea** Contractului individual de muncă poate interveni:
 - **în circumstanțe ce nu depind de voința părților** (ex.: concediu de maternitate; boală sau traumatism; carantină; omitere, din vina salariatului, a termenului de trecere a

controlului medical etc.);

- **prin acordul părților** (ex.: urmare a unui curs de formare profesională sau de stagiu cu scoaterea din activitate pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice; șomaj tehnic; detașare etc.) sau
- **la inițiativa uneia dintre părți** (ex.: concediu pentru îngrijirea unui membru bolnav al familiei cu durata de până la doi ani; ocupare a unei funcții electivă în autoritățile publice, în organele sindicale sau în cele patronale; neachitare sau achitare parțială, cel puțin 2 luni consecutive, a salariului sau a altor plăți obligatorii; condiții de muncă nesatisfăcătoare din punctul de vedere al protecției muncii etc.).

7. Când încetează Contractul individual de muncă?

- **Contractul individual de muncă poate înceta:**
 - **în circumstanțe ce nu depind de voința părților** (ex.: deces al salariatului sau al angajatorului persoană fizică; constatare a nulității contractului prin hotărâre a instanței de judecată; retragere, de către autoritățile competente, a autorizației (licenței), permisului, care îi acordă salariatului dreptul de a activa într-o anumită profesie, meserie sau de a efectua o anumită lucrare; expirare a termenului contractului individual de muncă pe durată determinată etc.);
 - **prin acordul scris al părților** (ex.: în orice moment, părțile contractului individual de muncă pot semna un acord în scris pentru încetarea contractului) sau
 - **la inițiativa uneia dintre părți** (ex.: la inițiativa **SALARIATULUI - demisia** - în legătură cu pensionarea, cu stabilirea gradului de dizabilitate, cu concediul pentru îngrijirea copilului, cu înmatricularea într-o instituție de învățământ, cu trecerea cu traiul în altă localitate, cu îngrijirea copilului până la vârsta de 14 ani sau a copilului cu dizabilități, cu alegerea într-o funcție electivă, cu angajarea prin concurs la o altă unitate etc.; la inițiativa **ANGAJATORULUI – concedierea** – pe motivul lichidării unității sau

încetarea activității angajatorului persoană fizică; reducerii numărului sau a statelor de personal din unitate; încălcarea obligațiilor de muncă; deținerii de către salariat a statutului de pensionar pentru limită de vîrstă etc.).

II. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ

1. Ce reprezintă un Contract colectiv de muncă?

- **Contractul colectiv de muncă** este actul juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora.

2. Ce însemnătate are Contractul colectiv de muncă pentru salariat?

- **Contractul colectiv de muncă** stabilește pentru salariat drepturi, garanții și avantaje suplimentare la cele prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative și de convențiile colective de muncă.
- **Contractul colectiv de muncă** constituie un instrument prin care salariații (în mod colectiv, prin reprezentanții lor - sindicatele) pot dobândi mai multe înlesniri, avantaje, precum și condiții de muncă mai favorabile, decât ar putea un salariat de sine stătător.

3. Care este conținutul Contractului colectiv de muncă?

- **Contractul colectiv de muncă** poate conține angajamente reciproce ale salariaților și angajatorului privind:
 - formele, sistemele și quantumul retribuiri muncii;

- plata indemnizațiilor și compensațiilor;
- mecanismul de reglementare a retribuției muncii, ținându-se cont de nivelul inflației și de atingerea indicilor economici prevăzuți de contractul colectiv de muncă;
- timpul de muncă și cel de odihnă, precum și chestiunile ce țin de modul acordării și de durata concediilor;
- îmbunătățirea condițiilor de muncă și a protecției muncii salariaților, inclusiv a femeilor, a tineretului și a persoanelor cu dizabilități;
- respectarea intereselor salariaților în cazul privatizării unității și a fondului locativ aflat la balanța acesteia;
- securitatea ecologică și ocrotirea sănătății salariaților în procesul de producție;
- garanțiile și înlesnirile pentru salariații care îmbină activitatea de muncă cu studiile;
- recuperarea sănătății, odihna salariaților și a membrilor familiilor lor;
- controlul executării clauzelor contractului colectiv de muncă, procedura de modificare și completare a acestuia;
- asigurarea unor condiții normale de activitate pentru reprezentanții salariaților;
- răspunderea părților;
- renunțarea la grevă în cazul îndeplinirii clauzelor contractului colectiv de muncă; precum și
- alte angajamente determinate de părți.

4. Care sunt pașii încheierii Contractului colectiv de muncă?

- Pentru încheierea Contractului colectiv de muncă, urmează a fi realizate următoarele acțiuni:
 1. Determinarea și argumentarea propunerilor pentru negociere;
 2. Înaintarea propunerilor pentru inițierea negocierilor colective (angajatorul este obligat să purceadă la negocieri termen de

- 7 zile calendaristice);
3. Constituirea comisiei pentru dialog social “angajator-salariați” (se formează pe principiu de paritate a reprezentanților părților);
 4. Desfășurarea negocierilor colective (se elaborează proiectul contractului colectiv de muncă);
 5. Încheierea contractului colectiv de muncă (se semnează de părțile participante la negociere și respectiv, acesta este considerat momentul încheierii);
 6. Acțiunea contractului colectiv de muncă (intră în vigoare din momentul semnării sau de la data stipulată în contract);
 7. Propunerile neacceptate de părți (divergențele nesoluționate de părți constituie obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se soluționează în cadrul comisiei de conciliere sau, după caz, în instanța de judecată). judecată).

MODELUL
Contractului Individual de muncă

Anexă
la Convenția colectivă (nivel național) nr.4
din 25 .07. 2005

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ nr. _____
(model)

" _____ " _____ 20 _____
(localitatea)

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

denumit (ă) în continuare "Angajator", în persoana _____

(numele, prenumele, funcția)

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

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

1. Salariatul este angajat în calitate de _____

(funcția, profesia, meseria, specialitatea, calificarea)

2. Locul de muncă _____
(denumirea subdiviziunii unității)

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

4. Durata Contractului este: a) nedeterminată; b) determinată

(termenul concret)

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

6. Prezentul Contract individual de muncă își produce efectele din:

a) ziua semnării;

b) _____
(data negociată de părți)

7. Riscurile specifice funcției _____
(muncă în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase etc.)

8. Salariatul are următoarele drepturi:

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

b) alte drepturi _____
(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

9. Salariatul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.9 din Codul muncii;

b) să îndeplinească alte obligații _____
(se specifică obligațiile suplimentare negociate de părți)

10. Angajatorul are următoarele drepturi:

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

b) alte drepturi _____
(se specifică drepturile suplimentare negociate de părți)

11. Angajatorul este obligat:

a) să îndeplinească obligațiile prevăzute în alin.(2) al art.10 din Codul muncii;

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

_____ *(se specifică obligațiile suplimentare)*

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

_____ *(salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, sporurile, adaosurile, premiile, ajutoarele materiale, compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, intensitatea muncii etc., precum și periodicitatea achitării acestora)*

12¹. De mărimea salariului stabilit depinde:

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

13. Regimul de muncă _____
(durata normală sau redusă a timpului de muncă, tipul săptămânii de muncă, durata zilnică a timpului de muncă, timpul de muncă parțial, munca în schimburi, munca de noapte etc.)

14. Regimul de odihnă _____
(repausul zilnic, repausul săptămânal etc.)

15. Concediile anuale:

a) concediul de odihnă anual _____
(durata)

b) concediul de odihnă anual suplimentar _____
(durata)

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

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

18. Clauze specifice (dacă părțile au convenit) _____
(mobilitatea, confidențialitatea, alte clauze care nu contravin legislației în vigoare)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Datele de identificare ale părților Contractului:

„Angajatorul”

Adresa _____

Cod fiscal _____

Semnătura _____

Locul pentru ștampilă

„Salariatul”

Adresa _____

Buletin de identitate _____

Eliberat _____

Cod personal _____

Cod personal de asigurări sociale _____

Semnătura _____

I. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Что собой представляет Индивидуальный трудовой договор?

- **Индивидуальный трудовой договор** – соглашение между работником и работодателем, на основании которого работник обязуется выполнять работу, соответствующую определенной специальности, квалификации или должности, на которую он назначен, с соблюдением правил внутреннего распорядка предприятия, а работодатель **обязуется** обеспечить работнику условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным трудовым договором, а также своевременно и в полном размере выплачивать ему заработную плату.

2. По достижении какого возраста физическое лицо может заключить Индивидуальный трудовой договор?

- **Физическое лицо приобретает трудоспособность по достижении возраста шестнадцати лет.** Физическое лицо может заключить индивидуальный трудовой договор и по достижении возраста пятнадцати лет с письменного согласия родителей или его законных представителей и при условии, что работа не причинит вреда его здоровью, развитию, учебному процессу и профессиональной подготовке.

3. Каково содержание Индивидуального трудового договора?

- **Содержание Индивидуального трудового договора** определяется по соглашению сторон с учетом положений действующего законодательства и включает следующее:
 - фамилию и имя работника;
 - идентификационные реквизиты работодателя;
 - срок договора;
 - дату вступления в силу договора;
 - специальность, профессию, квалификацию, должность;
 - должностные функции;
 - риски, сопутствующие должности;
 - наименование подлежащей выполнению работы (в случае индивидуального трудового договора на период выполнения определенной работы);
 - права и обязанности сторон (работника и работодателя);
 - условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада или тарифной ставки, надбавки, премии и материальную помощь, а также периодичность платежей;
 - компенсации и выплаты, в том числе за тяжелую работу и работу с вредными и/или опасными условиями труда;
 - рабочее место;
 - режим труда и отдыха, в том числе продолжительность рабочего дня и рабочей недели работника;
 - испытательный срок (в случае необходимости);
 - продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска и условия его предоставления;
 - условия социального и медицинского страхования;
 - особые условия, по обстоятельствам, а также иные условия, не противоречащие законодательству.
- **Индивидуальный трудовой договор о дистанционной работе** должен содержать, кроме общих условий:
 - условия выполнения дистанционной работы;

- график работы, в пределах которого работодатель вправе проверять деятельность работника, и способ осуществления контроля;
- порядок учета часов, отработанных дистанционным работником;
- условия несения расходов, связанных с дистанционной работой;
- другие положения, согласованные сторонами.

4. В какой форме заключается Индивидуальный трудовой договор?

- **Индивидуальный трудовой договор** заключается в письменной форме и подписывается сторонами:
 - собственноручной подписью – в двух экземплярах, из которых один экземпляр вручается работнику, а другой хранится у работодателя;
 - усиленной квалифицированной электронной подписью – если стороны индивидуального трудового договора согласились заключить его путем обмена электронными документами.
- **Индивидуальный трудовой договор** о дистанционной работе заключается и изменяется на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом, в том числе путем обмена электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи.

5. Каким образом может быть изменен Индивидуальный трудовой договор?

- **Индивидуальный трудовой договор** может быть изменен только на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения, в том числе с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи, которое прилагается к договору и является его составной частью.

6. В каких случаях может быть приостановлено действие Индивидуального трудового договора?

- Действие индивидуального трудового договора может быть **приостановлено**:
 - **по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон** (например, по следующим причинам: отпуск по беременности и родам; болезнь или травма; карантин; пропуск по вине работника срока прохождения медицинского осмотра и др.);
 - **по соглашению сторон** (например, по следующим причинам: прохождение курса профессиональной подготовки или стажировки с отрывом от работы на срок более 60 календарных дней; технический простой; откомандирование и др.) или
 - **по инициативе одной из сторон** (например, по следующим причинам: отпуск по уходу за больным членом семьи продолжительностью до двух лет; занятие выборной должности в органе публичной власти, профессионального союза или патроната; невыплата или частичная выплата, не менее двух месяцев подряд, заработной платы или других обязательных платежей; неудовлетворительные условия охраны здоровья и безопасности труда и др.).

7. Когда Индивидуальный трудовой договор прекращается?

- **Индивидуальный трудовой договор** может быть **прекращен**:
 - **по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон** (например, по следующим основаниям: смерть работника или работодателя-физического лица; признание договора недействительным решением **судебной** инстанции; отзыв компетентными органами разрешения

(лицензии), удостоверения, которые предоставляют работнику право работать по определенной профессии, специальности или выполнять определенную работу; истечение срока действия срочного индивидуального трудового договора и др.);

- **по письменному соглашению сторон** (например: стороны индивидуального трудового договора могут в любой момент подписать соглашение о прекращении договора) или
- **по инициативе одной из сторон** (например: по инициативе **РАБОТНИКА** – **отставка** – в связи с выходом на пенсию, установлением степени ограничения возможностей, отпуском по уходу за ребенком, зачислением в учебное заведение, переездом на место жительства в другую местность, уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или за ребенком с ограниченными возможностями, избранием на выборную должность, приемом на работу по конкурсу на другое предприятие и др.; по инициативе **РАБОТОДАТЕЛЯ** – **увольнение** – в связи с ликвидацией предприятия либо прекращением деятельности работодателя-физического лица; сокращением численности или штата работников предприятия; нарушением трудовых обязанностей; наличием у работника статуса пенсионера по возрасту и др.).

II. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Что собой представляет Коллективный трудовой договор?

- **Коллективный трудовой договор** представляет собой правовой акт, регулирующий трудовые и иные социальные отношения на предприятии, заключенный в письменной форме между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Каково значение Коллективного трудового договора для работника?

- **Коллективный трудовой договор** устанавливает для работников дополнительные, помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными нормативными актами и коллективными соглашениями, права, гарантии и преимущества.
- **Коллективный трудовой договор** представляет собой инструмент, с помощью которого работники (коллективно, через своих представителей – профсоюзы) могут добиться больших льгот, преимуществ, а также более благоприятных условий труда, чем мог бы работник самостоятельно.

3. Каково содержание Коллективного трудового договора?

- **Коллективный трудовой договор** может содержать взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:
 - формы, системы и размеры оплаты труда;
 - выплата пособий и компенсаций;
 - механизм регулирования оплаты труда с учетом уровня инфляции и достижения экономических показателей, предусмотренных коллективным трудовым договором;
 - рабочее время и время отдыха, а также вопросы, касающиеся порядка предоставления и продолжительности отпусков;
 - улучшение условий и охраны здоровья и безопасности труда работников, в том числе женщин, молодежи и лиц с ограниченными возможностями;
 - соблюдение интересов работников при приватизации предприятия и жилищного фонда, находящегося на его балансе;
 - экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
 - гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
 - восстановление здоровья, отдых работников и членов их семей;
 - контроль за выполнением положений коллективного трудового договора, процедура его изменения и дополнения;
 - обеспечение нормальных условий для деятельности представителей работников;
 - ответственность сторон;
 - отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного трудового договора; а также
 - по другим вопросам, определенным сторонами.

4. Каковы этапы в процессе заключения Коллективного трудового договора?

- В процессе заключения Коллективного трудового договора можно выделить следующие этапы:
 1. формулирование и аргументация предложений для коллективных переговоров;
 2. выдвижение предложения о начале коллективных переговоров (работодатель обязан вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления);
 3. создание Комиссии по социальному диалогу «работодатель-работники» (формируется по принципу паритета представительства сторон);
 4. ведение коллективных переговоров (разрабатывается проект коллективного трудового договора);
 5. заключение коллективного трудового договора (подписывается сторонами, участвующими в переговорах, и, соответственно, день подписания договора считается днем заключения);
 6. вступление в силу коллективного трудового договора (вступает в силу со дня подписания либо со дня, установленного договором);
 7. предложения, по которым стороны не достигли договоренности (неразрешенные разногласия являются предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в рамках примирительной комиссии либо, в зависимости от обстоятельств, судебной инстанцией).

ОБРАЗЕЦ Индивидуального трудового договора

Приложение
к Коллективному соглашению
(национальный уровень)
№ 4 от 25.07. 2005 г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____
(образец)

" _____ " _____ 20 _____
(населенный пункт)

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

именуемое (ый/ая) в дальнейшем «Работодатель» в лице _____
(фамилия, имя, должность)

с одной стороны, и г-н (г-жа) _____
(фамилия, имя)

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

1. Работник принят на работу в качестве _____
(должность, профессия, специальность, квалификация)

2. Место работы _____
(наименование структурного подразделения предприятия)

3. Работа является: а) основная; б) по совместительству.

4. Срок договора является:

а) неопределенным;

б) определенным _____
(конкретный срок)

5. Испытательный срок (если стороны договорились) _____
(конкретный срок)

6. Настоящий индивидуальный трудовой договор вступает в силу:

a) со дня подписания;

b) _____
(дата, оговоренная сторонами)

7. Риски, сопутствующие должности _____

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

8. Работник имеет следующие права:

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

b) другие права _____
(указываются дополнительные права, оговоренные сторонами)

9. Работник обязан:

a) исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 9 Трудового кодекса;

b) исполнять другие обязанности _____

(указываются дополнительные обязанности, оговоренные сторонами)

10. Работодатель имеет следующие права:

a) права, предусмотренные в части (1) статьи 10 Трудового кодекса;

b) другие права _____
(указываются дополнительные обязанности, оговоренные сторонами)

11. Работодатель обязан:

a) исполнять обязанности, предусмотренные в части (2) статьи 10 Трудового кодекса;

b) исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, иными нормативными актами, коллективными соглашениями, коллективным трудовым договором и настоящим Индивидуальным трудовым договором, среди которых _____

(указываются дополнительные обязанности)

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

отраслевом уровне или в коллективном трудовом договоре)

(должностной оклад или тарифная ставка, надбавки, доплаты, премии, материальная помощь, компенсации и выплаты, в том числе за тяжелую работу, работу с вредными и/или опасными условиями труда, интенсивность работы и т.п., а также периодичность их выплаты)

12¹. От размера установленной заработной платы зависит:

- размер отпускного пособия;
- размер пособия по временной нетрудоспособности и других пособий социального страхования;
- размер выходного пособия;
- размер пособия по безработице;
- размер пенсии по возрасту, пенсии за выслугу лет или пенсии по инвалидности.

13. Режим труда _____

(нормальная или сокращенная продолжительность рабочего времени, тип рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, неполное рабочее время, сменная работа, работа в ночное время и т.п.)

14. Режим отдыха _____

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

15. Ежегодные отпуска:

a) ежегодный оплачиваемый отпуск _____

(продолжительность)

b) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск _____

(продолжительность)

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

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

18. Особые условия (если стороны договорились) _____

(мобильность, конфиденциальность, другие условия, которые не противоречат действующему законодательству)

19. Льготы, преимущества, вознаграждения и/или иные права, предоставляемые Работнику взамен выполнения особых условий, преду-

смотренных в пункте 18 _____

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

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

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

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

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

25. Действие настоящего Индивидуального трудового договора может быть приостановлено:

- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 76 Трудового кодекса);
- б) по соглашению сторон (статья 77 Трудового кодекса);
- с) по инициативе одной из сторон (статья 78 Трудового кодекса).

26. Настоящий Индивидуальный трудовой договор может быть прекращен:

- а) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статьи 82, 305 и 310 Трудового кодекса);
- а¹) по письменному соглашению сторон (ст. 82¹ Трудового кодекса);
- б) по инициативе одной из сторон (статьи 85 и 86 Трудового кодекса).

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

актами.

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

Реквизиты сторон Договора:

Работодатель

Адрес _____

Фискальный код _____

Подпись _____

Место для печати

Работник

Адрес _____

Удостоверение личности _____

Выдано _____

Личный код Социального
страхования _____

Подпись _____

Această broșură informativă a fost realizată de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova cu suportul Organizației Internaționale a Muncii.

Эта информативная брошюра подготовлена Национальной конфедерацией профсоюзов Молдовы при поддержке Международной Организации Труда.

Pentru informații suplimentare, accesați / Для получения дополнительной информации посетите www.sindicat.md

Chișinău / Кишинев
2022