



**КОЛЛЕКТИВНАЯ КОНВЕНЦИЯ**  
на уровне информационных технологий и связи на 2016-2019 гг

от 18.04.2016

*Мониторул Официал № 151-155/992 от 03.06.2016*

\* \* \*

Подписывающиеся стороны – Министерство информационных технологий и связи Республики Молдова, Федерация профсоюза связи Республики Молдова, которая представляет работников-членов профсоюза, и Федерация патроната в области связи Республики Молдова, которая представляет работодателей предприятий отрасли информационных технологий и связи (далее – ИТС), использующих наемный труд, в целях обеспечения исполнения положений [Трудового кодекса](#), [Закона об оплате труда](#) и других нормативных актов, регламентирующих оплату труда, а также в целях установления оптимальных условий работы и использования рабочей силы, эффективного использования времени труда и отдыха работников, занятых в отрасли ИТС, согласились о нижеследующем.

**Глава I**  
**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Ст.1.** Под действие настоящего Коллективного соглашения подпадают работники-члены профсоюза и работодатели, которые уполномочили своих представителей на участие в коллективных переговорах, разработку и заключение коллективного соглашения от их имени, органы публичной власти в пределах взятых ими обязательств, а также работники и работодатели других предприятий, присоединившихся к соглашению после его заключения.

**Ст.2.** Стороны признают равноправие и полномочность социальных партнеров, обеспечивают принудительное исполнение договоренностей и берут на себя ответственность за все обязательства, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

**Ст.3.** Стороны обязуются принять меры по обеспечению прав и свобод работников, гарантированных [Конституцией Республики Молдова](#), действующим законодательством, а также конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Парламентом Республики Молдова.

**Ст.4.** Конкретные условия труда, конкретные права и обязанности социальных партнеров на уровне предприятия регулируются коллективным трудовым договором,

индивидуальным трудовым договором, уставом и правилами внутреннего распорядка предприятия.

**Ст.5.** Коллективные трудовые договоры в предприятиях отрасли ИТС не могут предусматривать права и гарантии на уровне настоящей Коллективной конвенции.

## **Глава II ОРГАНИЗАЦИЯ, ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**Ст.6.** Оплата труда работников находится в прямой связи с количеством и качеством труда, с заявлением и предложением рабочей силы, результатами и условиями функционирования предприятий отрасли ИТС и действующим законодательством.

**Ст.7.** Труд работников отрасли может быть организован и оплачен в соответствии со следующими системами и формами оплаты труда:

а) системы:

тарифная система оплаты труда; бестарифная система оплаты труда;

формы:

по единицам времени; непосредственно в индивидуальном соглашении; коллективным договором с особыми условиями оплаты труда.

Оплата труда, согласно этим системам и формам, осуществляется в соответствии с Положением о системах и формах организации и оплаты труда работников на предприятии, разработанным и утвержденным по согласованию с профсоюзным органом соответствующего предприятия.

**Ст.8.** С момента подписания настоящей конвенции тарифная ставка для I категории квалификации в области ИТС устанавливается в размере минимальной гарантированной заработной платы в реальном секторе, установленной социальными партнерами на уровне страны. Единицам из отрасли ИТС, в зависимости от финансовых возможностей, будут пересмотрены тарифные ставки для I категории, используя коэффициент сложности, рекомендуемый для отрасли ИТС (почта и телекоммуникации).

**Ст.9.** Работникам, выполняющим работы в неблагоприятных условиях, в зависимости от тяжести и вредности, устанавливается надбавка компенсации в размере не ниже 25% от минимальной заработной платы по стране на работах в тяжелых и вредных условиях труда и не менее 50% от минимальной заработной платы по стране на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями.

**Ст.10.** Работникам отрасли ИТС устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет в размере минимум 5% от основной заработной платы за стаж работы от 3 лет и до 40% к основной заработной платы за стаж работы более 20 лет работы в отрасли. Порядок предоставления и конкретный размер надбавки за выслугу лет устанавливается в коллективном трудовом договоре на уровне предприятия, в соответствии с Положением о надбавках за выслугу лет, утвержденным по согласованию с профсоюзным органом.

**Ст.11.** За сложность и интенсивность труда работникам предприятий устанавливается надбавка к заработной плате в размере до 80% от основной заработной платы.

**Ст.12.** За наличие у работников почетного звания “Мастер связи”, “Радист почета” и “Магистр в области информационных технологий и коммуникаций” устанавливается ежемесячная надбавка к основной заработной плате в размере 20%, а за государственные награды, предоставляемые в соответствии с [Законом № 1123-XII от 30 июля 1992 года](#) о государственных наградах Республики Молдова, устанавливается доплата ежемесячно к основной заработной плате в размере 30%.

**Ст.13.** Для возмещения расходов на содержание работников в случае служебных командировок за пределы обслуживаемых участков выплачивается ежемесячная надбавка в размере 20% от основной заработной платы, если продолжительность работы в соответствующих случаях составляет 12 и более дней в месяц и продолжительность каждой командировки превышает продолжительность одного нормального рабочего дня, и 1,5% от основной ежемесячной заработной платы, если продолжительность работы будет меньше 12 дней в месяц.

В рабочее время работников, осуществляющих деятельность мобильного характера, не включаются время нахождения в пути от места отправки (подразделение, филиал и др.) к месту назначения (в сфере обслуживания) и, соответственно, время нахождения в пути от места назначения (в сфере обслуживания) к месту отправки (подразделение, филиал и др.).

**Ст.14.** Работодатели проводят платеж в размере 30% от основной заработной платы для работников, которые вовлечены в работу с сокращенным рабочим днем по 2 и более часов.

**Ст.15.** Для работников, которые вовлечены в программу неактивного времени (услуга на дому – “stand by”), устанавливается в начале каждого календарного года ежемесячная надбавка к заработной плате в размере до 10% от основной заработной платы.

Учет рабочего времени, фактически отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата труда осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

**Ст.16.** Для работников, которые непосредственно внесли вклад в получение прибыли предприятия, устанавливаются ежегодные оплаты в размере, указанном в коллективном договоре предприятия.

**Ст.17.** Работникам предоставляется ежегодно материальная помощь в размере не менее тарифной ставки (оклада) в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, для восстановления здоровья.

**Ст.18.** Работодатели должны разработать и утвердить по согласованию с профсоюзным органом нормы труда для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники и технологии, организацией технологического процесса и труда.

**Ст.19.** Процесс разработки норм труда не ведет к перегрузке работников или к массовому сокращению рабочих мест.

### Глава III РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

**Ст.20.** Исходя из нормальной продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю, предприятия отрасли, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, будут применять 5-дневную рабочую неделю с продолжительностью 8 часов работы и два дня отдыха, один из них – воскресенье.

Учитывая специфику труда, допускается применение и других типов рабочей недели с распределением рабочего времени следующим образом:

- а) 6-дневная рабочая неделя, один день отдыха, продолжительность рабочего дня составляет 7 часов первые 5 дней и 5 часов шестой день;
- б) 4-дневная рабочая неделя продолжительностью 10 часов и три дня отдыха;
- с) 4-дневная рабочая неделя с продолжительностью по 9 часов первые 4 дня и 4 часа работы в пятый день и 2 с половиной дня отдыха.

Вид рабочей недели, время начала и окончания работы, продолжительность смены, перерывы, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего распорядка предприятия после предварительной консультации с профсоюзным органом и могут быть условиями коллективного трудового договора.

**Ст.21.** На предприятиях отрасли ИТС для конкретных видов деятельности или профессий, где исходя из конкретных условий работы не может быть соблюдена продолжительность ежедневного или еженедельного нормального рабочего времени, допускается установление ежедневной продолжительности рабочего времени 12 часов, затем следует период отдыха продолжительностью не менее 24 часов.

При определении ежедневной продолжительности вышеуказанного рабочего времени используется список профессий, установленных в приложении к [Коллективному соглашению \(национальный уровень\) № 2 от 9 июля 2004 года.](#)

**Ст.22.** Предприятия отрасли ИТС, которые организуют работу по сменам, обеспечивают выплату компенсационных надбавок в размере 20% от базового оклада за работу во вторую смену и 50% от основной заработной платы за работу в третью смену. В этом случае надбавка за работу, выполненную в ночную смену (22.00-6.00), не выплачивается.

**Ст.23.** Всем работникам ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, за исключением нерабочих праздничных дней.

**Ст.24.** В соответствии с ч.(5) ст.121 [Трудового кодекса](#), для управленческого персонала и специализированных подразделений, которые в силу служебных обязанностей работают в условиях повышенной психоэмоциональной нагрузки, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 7 календарных дней. Список конкретных должностей, при выполнении которых прилагается повышенное психоэмоциональное усилие, устанавливается на уровне предприятия в коллективном трудовом договоре.

Государственным служащим предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью, предусмотренной действующим законодательством.

**Ст.25.** По семейным обстоятельствам при предъявлении соответствующих документов работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, выраженный в рабочих днях, в следующих случаях:

- а) вступление в брак работника – 5 дней;
- б) вступление в брак детей работника – 3 дня;
- с) рождение или усыновление ребенка – 3 дня в первые 56 дней со дня рождения или усыновления ребенка;
- д) смерть члена семьи (родители, муж, жена, ребенок) – 5 дней;
- е) смерть близких родственников (дедушки, бабушки, брата, сестры, свекра, тещи) – 3 дня;
- ф) родителям, имеющим детей I – IV классов, – 1 день в начале учебного года и 1 день в конце учебного года;
- г) призыв в ряды Национальной армии члена семьи – 1 день;
- h) по просьбе работников для медицинского обследования – 1 день в полугодие;
- і) в связи с юбилейными датами (30, 40, 50, 60, 70 лет) – 1 день;
- ј) когда не воспользовался отпуском по болезни в период прошлого года – 3 дня.

Дополнительный отпуск выплачивается в случаях, изложенных в пунктах а), б), ф), е), і), предоставляется в день наступления события или в случае наступления события в выходные дни или праздничные – на следующий рабочий день и не может быть переведен в другое время года.

#### **Глава IV**

### **ГАРАНТИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ**

**Ст.26.** Работодатели обеспечивают эффективное использование рабочей силы в соответствии с потребностями и целями предприятия.

**Ст.27.** Критериями установления уровня квалификации в случае сокращения штатов являются:

- а) уровень образования на должность или выполняемая профессия;
- б) наличие договора на профессиональное обучение;
- с) результаты последней аттестации;
- д) наличие почетного звания в области связи;
- е) уровень и качество выполнения индивидуальных целей;
- ф) стаж работы на предприятии.

Указанные критерии рассматриваются в целом. В случае, если лица, подлежащие увольнению, соответствуют нескольким изложенным критериям, преимущественное право сохранить рабочее место принадлежит лицам, которые соответствуют нескольким критериям в сравнении с другими лицами. В случае равенства числа критериев преимущественное право принадлежит лицам, которые имеют больше стажа на предприятии.

**Ст.28.** Реорганизация предприятия или сокращение штатов, полная или частичная остановка производственного процесса и любые другие действия, которые приводят к массовому сокращению рабочих мест или ухудшению условий труда, допускаются только при условии согласования, не менее чем за три месяца до их начала с Федерацией

профсоюзов коммуникаций и переговоров с ней в целях соблюдения прав и интересов работников в соответствии с действующим законодательством.

Считается массовым увольнением для подразделений с общей численностью работников: от 20 до 50 человек – 20% в месяц, от 51 до 100 – 15% в месяц, от 101 – 1000 – 8% в месяц, более 1000 сотрудииков – 5% в течение месяца.

**Ст.29.** В случае увольнения работников, которым до пенсионного возраста, установленного в соответствии с законодательством, осталось 2 года и менее, выплачивается ежемесячно до достижения пенсионного возраста за счет финансовых средств предприятия пособие в размере одного должностного оклада, по истечении трех месяцев, указанных в статье 186 ч.(1) [Трудового кодекса](#), и при условии, что работник был зарегистрирован в территориальном Агентстве занятости населения в качестве безработного и не был трудоустроен, что подтверждается соответствующей справкой.

**Ст.30.** В ходе реорганизации предприятия или сокращения штатов работодатели обязаны:

- а) ограничить или временно прекратить прием на работу новых работников;
- б) принять меры для расторжения индивидуальных трудовых договоров с работниками, работающими по совместительству;
- в) предложить работникам ликвидированных подразделений или сокращенных рабочих мест вакантные должности или вновь созданные.

## Глава V

### ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

**Ст.31.** Работодатель обязан принимать меры, необходимые для обеспечения нормальных условий работы, в целях снижения вредности, предупреждения несчастных случаев на производстве в соответствии с [Законом об охране здоровья и безопасности труда № 186-XVI от 10 июля 2008 года](#) и минимальными Требованиями по охране здоровья и безопасности на рабочем месте, утвержденными [Постановлением Правительства № 353 от 5 мая 2010 года](#).

С этой целью представители работников и работодатели должны:

- а) составить ежегодный план защиты и предупреждения, которые должны включать в себя технические, санитарные, организационные и другие меры, основанные на оценке профессиональных рисков, и применять его согласно условиям работы, специфичным для данного предприятия, является неотъемлемой частью коллективного трудового договора;
- б) создать комитет по охране здоровья и безопасности труда с обязанностями, вытекающими из кадрового Положения об организации и функционировании комитетов по охране здоровья и безопасности труда, утвержденными в установленном порядке. Время, используемое для работы в составе комитета, считается рабочим временем и оплачивается в соответствии с действующим законодательством;
- в) проводить аттестацию рабочих мест с точки зрения охраны здоровья и безопасности труда не реже одного раза в 5 лет.

**Ст.32.** Работодатель:

- a) обеспечивает расследование, регистрацию и учет несчастных случаев на производстве, определение мер по их предупреждению, возмещению ущерба в порядке и размерах, установленных нормативными актами;
- b) осуществляет в установленном порядке информирование и обучение работников в области безопасности и охраны труда;
- c) обеспечивает работников инструкциями – основами охраны здоровья и безопасности труда для определенных занятий;
- d) организует периодические бесплатные медицинские осмотры персонала предприятия в порядке, установленном органами здравоохранения;
- e) финансирует деятельность медицинской службы на предприятиях с числом не менее 300 работников.

## **Глава VI**

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Ст.33.** Настоящее Коллективное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Федерация профсоюзов работников связи направит в Министерство труда, социальной защиты и семьи один экземпляр Коллективного договора в течение 7 календарных дней с момента подписания.

**Ст.34.** Контроль за исполнением соглашения осуществляется сторонами социального партнерства через своих представителей.

Реализация Коллективного договора рассматривается на заседаниях комиссии по консультациям и коллективным переговорам отрасли ИТС, проводимых ежеквартально.

**Ст.35.** Изменение и дополнение Коллективного договора производится в порядке, установленном ст.35 – 39 [Трудового кодекса Республики Молдова](#).

В случае возникновения условий, что влечет за собой изменение и дополнение содержания настоящего соглашения, заинтересованная сторона направляет в письменной форме предложение о начале соответствующих коллективных переговоров.

Представители сторон, которым было направлено предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны приступить к его рассмотрению в течение 7 календарных дней с момента извещения.

**Ст.36.** За три месяца до истечения срока действия настоящей Коллективной конвенции стороны обязуются начать переговоры относительно его продления или заключения нового соглашения. До заключения новой Коллективной конвенции применяются положения настоящей конвенции.

**Ст.37.** Право толкования и комментирования положений настоящей Коллективной конвенции принадлежит сторонам, подписавшим соглашение.

**Ст.38.** Стороны обязуются направить Коллективный договор после его регистрации в установленном порядке руководителям предприятий отрасли, независимо от вида собственности и организационно-правовой формы, и председателям профсоюзных органов всех уровней.

---

Ministerul Tehnologiei Informației și Comunicațiilor

Convenție colectivă la nivelul ramurii Tehnologiei Informației și Comunicațiilor pentru anii 2016-2019 (18 aprilie 2016)

*//Monitorul Oficial 151-155/992, 03.06.2016*