



Republica Moldova

GVERNUL

HOTĂRÎRE Nr. HG323/1998
din 1998-03-20

**cu privire la Contractul colectiv (nivel național) între Guvern,
Confederația Națională a Patronatului și Federația Generală a
Sindicatelor pe anul 1998**

Publicat : 1998-05-27 în MONITORUL OFICIAL Nr. 47-48 art. 352 Data intrării în vigoare

În scopul garantării drepturilor social-economice și de muncă ale salariaților, promovării dialogului social în domeniul relațiilor sociale și de muncă, soluționării conflictelor de muncă și în temeiul Legii nr.1303-XII din 25 februarie 1993 privind Contractul colectiv de muncă (Monitorul Oficial, 1993, nr.25, art.123) cu completările și modificările operate prin legile nr.636-XIII din 10 noiembrie 1995. și nr.916-XIII din 11 iulie 1996 (Monitorul Oficial, 1995, nr.71-72, art.821 și 1996, nr.57, art.556), Guvernul Republicii Moldova, Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova și Federația Generală a Sindicatelor din Republica Moldova, HOTĂRĂSC :

1. Se încheie Contractul colectiv (nivel național) între Guvernul Republicii Moldova, Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova și Federația Generală a Sindicatelor din Republica Moldova pe anul 1998 (se anexează) .
2. Ministerele, departamentele și alte structuri subordonate Guvernului, asociațiile (uniunile) de patroni (antreprenori), organele și organizațiile sindicale vor întreprinde măsuri practice în vederea realizării prevederilor Contractului colectiv (nivel național), informând periodic, o dată în semestru, Comisia republicană pentru negocieri colective despre realizarea acestuia.
3. Se stabilește că sus-numitul contract constituie bază pentru elaborarea, negocierea și încheierea contractelor colective de muncă la nivel de ramură, teritoriu, unitate economică.
4. Controlul asupra îndeplinirii Contractului colectiv (nivel național), examinarea și soluționarea divergențelor apărute în perioada de valabilitate a contractului nominalizat se pune în sarcina Comisiei republicane pentru negocieri colective.

PRIM-MINISTRU

AL REPUBLICII MOLDOVA Ion CIUBUC

PREȘEDINTELE CONFEDERAȚIEI

NAȚIONALE A PATRONATULUI

DIN REPUBLICA MOLDOVA Leonid CERESCU

PREȘEDINTELE FEDERAȚIEI

GENERALE A SINDICATELOR

DIN REPUBLICA MOLDOVA Ion GODONOGA

Chișinău, 20 martie 1998.

Nr. 323.

CONTRACT COLECTIV

(nivel național)

între Guvern, Patronat reprezentat de către Confederația Națională a Patronatului și Sindicate,
reprezentate de către Federația Generală a Sindicatelor pe anul 1998

Guvernul Republicii Moldova, Patronatul Republicii Moldova, reprezentat de către Confederația Națională a Patronatului, Sindicatele Republicii Moldova, reprezentate de către Federația Generală a Sindicatelor, denumite în continuare Părți, în scopul realizării acțiunilor și măsurilor coordonate privind stabilizarea economiei, asigurarea garanțiilor social-economice minime pentru cetățeni, protecția drepturilor și intereselor legitime ale salariaților, au încheiat prezentul Contract colectiv (nivel național) pe anul 1998, convenind asupra următoarelor:

ARTICOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

1. Părțile recunosc și acceptă pe deplin faptul că sînt egale și libere la negocierea Contractului colectiv (nivel național) și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia. Părțile se angajează să-și îndeplinească cu strictețe obligațiunile asumate. În caz de încălcare a prevederilor prezentului Contract, fiecare dintre Părți este în drept să ceară, în termen de 10 zile lucrătoare, convocarea Comisiei republicane pentru negocieri colective în vederea prevenirii, medierii sau soluționării situațiilor de conflict.
2. Guvernul Republicii Moldova se obligă să întreprindă acțiuni adecvate pentru asigurarea și apărarea drepturilor și libertăților cetățenilor, garantate de Constituția Republicii Moldova, Convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de Parlamentul Republicii Moldova și de legislația în vigoare.
3. Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova se obligă și își asumă responsabilitatea de a apăra și promova drepturile economice, juridice și sociale ale patronilor în relațiile cu Guvernul, alte organe de stat și cu Sindicatele în conformitate cu legislația în vigoare.
4. Federația Generală a Sindicatelor din Republica Moldova își asumă obligațiunea de a apăra și promova drepturile și interesele profesionale, economice, sociale și culturale ale membrilor de sindicat în relațiile cu Guvernul, alte organe de stat și Patronatul, prevăzute de legislația muncii și contractele colective de muncă.
5. Prevederile prezentului Contract colectiv se consideră minime și obligatorii pentru toți agenții economici indiferent de forma de proprietate. Negocierea tuturor celorlalte contracte colective de muncă va începe de la nivelul stipulat în prezentul Contract.

6. În contractele colective de muncă la nivel de ramură, teritoriu și unitate economică nu se pot conține clauze, care ar leza drepturile sruariaților, prevăzute de lege și de Contractul colectiv (nivel național) .

7. Guvernul și Patronii garantează Sindicatelor, în scopul realizării sarcinilor statutare, dreptul de a acționa pe teritoriul întreprinderii, instituției și organizației unde lucrează membrii acestora în conformitate cu legislația în vigoare.

8. Părțile asigură publicarea periodică în mass-media a datelor privind situația social-economică în republică , inclusiv a celor ce vizează indicii prețurilor de consum, gradul de utilizare a forței de muncă, bugetul minim de consum, nivelul salariului, etc.

9. În scopul coordonării diferitor aspecte ale politicii social-economice și menținerii stabilității , și concilierii în perioada promovării reformelor economice, Părțile au convenit să examineze și să soluționeze pe parcursul anului 1998 probleme ce țin de perfecționarea legislației privind activitatea Sindicatelor și a organizațiilor Patronatului, mecanismului tripartit de colaborare între Guvern, Patronat și Sindicate.

10. În termenul de validitate al prezentului Contract, cu condiția realizării lui, Federația Generală a Sindicatelor din Republica Moldova se abține de la declanșarea grevelor naționale , iar Patronii - de la concedierea în masă a salariaților (lockout).

ARTICOLUL 2

UNELE MĂSURI DE REDRESARE ȘI

STABILIZARE A ECONOMIEI NAȚIONALE.

GARANTAREA ACTIVITĂȚII

ANTREPRENORIALE

11. Părțile se angajează să asigure, în limitele împuternicirilor ce le revin, crearea condițiilor favorabile pentru activitatea antreprenorială, înfăptuind următoarele:

11.1. coordonarea acțiunilor în elaborarea și .promovarea măsurilor concrete, privind menținerea echilibrului microeconomic în scopul stabilizării economiei, stimulării investițiilor naționale și străine, accelerării reformelor economiei de piață;

11.2. elaborarea și examinarea proiectelor de acte legislative și normative ce țin de promovarea reformei economice, luînd în considerare interesele economice și sociale ale salariaților și patronilor;

11.3. perfecționarea conceptului de restructurare a economiei naționale în baza dezvoltării prioritare a ramurilor de producție supuse modernizării, demonopolizării și investițiilor;

11.4. optimizarea cheltuielilor pentru întreținerea aparatului administrativ, reorientarea acestora în procesul de productie;

11.5. menținerea și crearea în procesul de privatizare a proprietății de stat a complexelor tehnologice eficiente;

11.6. protejarea producătorilor autohtoni și a pieții interne în desfacerea și realizarea mărfurilor de

consum prin combaterea concurenței neloiale, susținerea din partea statului a direcțiilor prioritare de importanță strategică pentru economia națională;

11.7. facilitarea importului de utilaj modern și tehnologiilor de ambalare, materie primă, stimularea competitivității produselor alimentare și mărfurilor de proveniență autohtonă pe piața externă;

11.8. perfectarea bazei normative necesare pentru stimularea și protejarea investițiilor reciproce, evitarea plății duble impozitelor;

11.9. susținerea economică de către Guvern a agenților economici, care efectuează construcția caselor de locuit, favorizarea investițiilor de Stat și celor nestatale destinate amenajării și dezvoltării spațiului locativ;

11.10. stabilirea priorității retribuirii, muncii angajaților asupra tuturor altor tipuri de plăți, inclusiv a plății impozitelor și rambursării creditelor, operînd modificări în legislația în vigoare.

12. Părțile se obligă să examineze posibilitatea acordării de îlesniri întreprinderilor și agenților economici pentru crearea noilor locuri de muncă, să monitorizeze situația din Piața muncii.

13. Părțile își asumă responsabilitatea să asigure realizarea prevederilor Legii "Cu privire la antreprenoriat și întreprinderi" nr. 845-XII din 3 ianuarie 1992, Legii "Cu privire la susținerea și protecția micului business" nr. 112-XIII din 20 mai 1994 altor acte normative în vigoare, în scopul creării unui climat favorabil de dezvoltare a întreprinderilor și factorilor de producție, condițiilor egale de activitate pentru agenții economici de același profil, indiferent de forma de proprietate.

14. Guvernul își asumă responsabilitatea să asigure elaborarea și realizarea Programului național (de stat) de susținere a micului business pentru anii 1998-2000 și să susțină participarea organizațiilor patronate la procesul de implementare a programului nominalizat:

15. Părțile, în limita competenței lor, se angajează să traducă în viață, în măsura posibilităților, Programul național (de stat) de pregătire a managerilor, pe perioada de pînă în anul 2004, în vederea instruirii antreprenorilor tineri pentru întreprinderile mici și mijlocii.

16. Părțile vor conlucra în vederea realizării măsurilor necesare de aplicare a mecanismelor ereditar-financiare de susținere a întreprinderilor mici și mijlocii, facilitării accesului acestora la credite cu dobîndă preferențială.

17. Guvernul își asumă responsabilitatea să asigure transparența programelor naționale (de stat) și să stimuleze crearea și dezvoltarea structurilor organizatorice, instituționale și juridice de susținere a sectorului de producere, indiferent de forma de proprietate.

18. Guvernul se angajează să stabilească și să respecte criteriile principale de acordare a garanțiilor de stat în vederea susținerii antreprenoriale în condițiile legislației în vigoare.

ARTICOLUL 3

ÎNCHEIEREA, MODIFICAREA ȘI REZILIEREA

CONTRACTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ

19. Încheierea, modificarea și rezilierea contractelor individuale de muncă se efectuează în conformitate cu legislația muncii în vigoare a Republicii Moldova și normele corespunzătoare ale dreptului internațional, prevăzute de Convențiile Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de

către Parlamentul Republicii Moldova.

Contractul individual de muncă se perfectează, de regulă, în scris.

20. Patronii, în limitele competenței lor, pot stabili salariaților, din mijloace proprii, înlesniri de muncă, sociale și de trai, suplimentar la cele prevăzute de legislația în vigoare.

21. Contractul individual de muncă nu poate să conțină clauze care să contravină celor stabilite în alte Contracte colective.

22. Rezilierea contractului individual de muncă din inițiativa patronului se efectuează în conformitate cu prevederile legislației în vigoare și cu consultarea în scris a comitetului sindical, aferent de profesia și funcția salariatului, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare.

23. La încheierea, modificarea și rezilierea contractelor Individuale de muncă se asigură egalitatea persoanelor; indiferent de sex rasă naționalitate, cetățenie, convingeri politice sau religioase, apartenență de partid sau sindicală, de alte circumstanțe, care nu țin de calitățile profesionale ale salariaților.

24. Nu se admite transferul salariatului la un alt loc de lucru fără acordul acestuia, cu excepția cazurilor prevăzute de legislația în vigoare și de condițiile contractului individual de muncă. În cazurile în care anumite necesități de producție impun transferul salariatului la un alt loc de lucru cu o retribuție mai mică, acestuia i se va păstra salariul mediu pe care îl primea în funcția anterioară. În contractele colective de muncă la nivel de ramură și unitate economică sint prevăzute listele (nomenclatoarele) concrete sau aproximative ale cazurilor excepționale, când este admis transferul salariatului fără acordul acestuia.

25. În termen de două luni de la data preavizului privind concedierea din cauza reducerii statelor sau în legătură cu lichidarea întreprinderii, instituției, organizației, salariatului i se oferă, după posibilități, cel puțin o zi pe săptămână, cu menținerea salariului (tarifar sau de funcție), pentru căutarea unui alt loc de lucru.

În acest termen (de două luni) nu se include timpul concediilor anuale remunerate, conform graficului, precum și al celor pentru studii.

26. Salariații, al căror contract individual de muncă a fost reziliat din inițiativa patronului în legătură cu lichidarea întreprinderii, reducerii numărului sau a statului de personal

au dreptul la, înlesnirile și indemnizațiile pentru salariații disponibilizați, prevăzute de legislația în vigoare.

În alte cazuri specificate în contractele colective de muncă la nivel de ramură, teritoriu, unitate și individuale pot fi plătite compensații suplimentare, reieșind din posibilitățile financiare ale agenților economici.

ARTICOLUL 4

OBLIGAȚIILE DE BAZĂ ALE

SALARIAȚILOR

27. Salariații tuturor întreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor, indiferent der forma lor de proprietate, își asumă următoarele obligații:

27.1. să respecte cu strictețe disciplina de muncă și cea tehnologică, să îndeplinească sarcinile de muncă (de serviciu) ce le revin conform legislației în vigoare, prevederile contractelor (individual și colectiv) de muncă, ale statutului întreprinderii, organizației, instituției și regulamentului de ordine interioară, precum și dispozițiile patronului privind activitatea de muncă;

27.2. să folosească în mod eficient orele de program, să sporească productivitatea muncii, să lucreze conștiincios, să se abțină de la acțiuni care crează altor salariați dificultăți în executarea îndatoririlor de serviciu;

27.3. să îmbunătățească calitatea muncii și a producției fabricate și să nu admită rebut in lucru;

27.4. să respecte prescripțiile vizînd protecția muncii, tehnica securității, normele sanitare de producție, igiena muncii și regulile de protecție antiincendiară, prevăzute de actele normative,

să lucreze în echipament de protecție și încălțăminte specială, să utilizeze mijloacele de protecție individuală, după caz;

27.5. să întreprindă măsuri în vederea lichidării cauzelor și condițiilor care împiedică derularea normală a procesului de producție (staționare, avarie) și să preîntîmpine imediat patronul

despre cele întîmplate;

27.6. să respecte modul stabilit de păstrare a valorilor materiale și documentelor;

27.7. să păstreze și să sporească averea întreprinderii, instituției, organizației, să folosească eficient utilajul, instrumentele, echipamentul, să respecte tehnologia, să utilizeze rațional și eficient materia primă și alte resurse materiale;

27.8. să păstreze cu strictețe secretele tehnologice și comerciale, prevăzute în legislația respectivă.

ARTICOLUL 5

SOLUȚIONAREA LITIGIILOR

COLECTIVE DE MUNCĂ

28. Părțile au convenit să depună eforturi pentru a preveni apariția litigiilor colective de muncă la nivel de întreprindere, instituție, organizație, grup de întreprinderi, ramură, precum și la nivel național.

29. În cazul apariției unor litigii la nivel de întreprindere, instituție, organizație soluționarea lor se reglementează în conformitate cu Legea pentru soluționarea litigiilor colective de muncă, iar la nivel național conform modului prevăzut de prezentul Contract (anexa nr.1).

30. La nivel de ramură și teritoriu (municipiu, raion) soluționarea litigiilor colective de muncă se reglementează conform modului prevăzut în contractele, colective de muncă la nivel de ramură și teritoriu.

ARTICOLUL 6

UTILIZAREA FORȚEI DE MUNCĂ

31. Părțile au stabilit să definitiveze în trimestrul I al anului 1998 Programul național (de stat) de utilizare a forței de muncă pentru anii 1998-2000. Mijloacele necesare pentru Instruirea șoferilor vor

fi alocate din fondul de șomaj al Fondului Social al Republicii Moldova.

În limitele competenței lor, Părțile vor contribui la protecția socială a angajaților din companiile mixte și transnaționale.

32. Guvernul de comun cu Părțile:

32.1. va lua în dezbatere executarea Programului național (de stat) de utilizare a forței de muncă pe anul 1996-1997;

32.2. va republica în trimestrul I al anului 1998 Legea privind utilizarea forței de muncă cu modificările și completările introduse.

32.3. va întreprinde măsuri concrete în vederea combaterii, șomajului;

32.4. va adopta în trimestrul I proiectul Programului național (de stat) de utilizare a forței de muncă pentru anii 1998-2000 pornind de la necesitățile pieței muncii, în care să fie inclus Programe sociale de încadrare în câmpul muncii a copiilor orfani, tinerilor specialiști, femeilor cu copii de vîrstă preșcolară precum angajaților de la întreprinderile declarate falite (chiar și în caz de reprofilare a acestora);

32.5. va examina în anul 1998 posibilitatea majorării ajutorului de șomaj, rezervînd în bugetul Fondului Social pentru anul 1999 alocații corespunzătoare;

32.6. va întreprinde măsuri suplimentare eficiente de combatere a șomajului;

32.7. va prezenta Parlamentului propuneri privind operarea unor modificări în legislația în vigoare pentru majorarea în anul 1999 a cotei neimpozabile a beneficiului agenților economici pentru fiecare loc de muncă nou-creat.

33. Reorganizarea sau lichidarea întreprinderii, organizației, instituției și a subdiviziunilor lor structurale, staționarea totală sau parțială a procesului de producție din inițiativa patronului (antreprenorului), acțiuni ce conduc la reducerea în masă a locurilor de muncă, sau înrăutățirea condițiilor de muncă se admit numai cu condiția avizării cu cel puțin trei luni înainte de data declanșării lor, a sindicatelor respective și negocierii cu ele în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților anunțîndu-se, în același termen, și autoritățile administrației publice centrale și locale.

Se consideră concediere în masă : pentru agenții economici cu numărul total de angajați de pînă la 100 persoane - 20% lunar; de la 101-1000 - 10% lunar; peste 1000 angajați - 5% lunar.

34. În cazul disponibilizării salariaților (bărbați - 58 ani, femei - 53 ani) cu consimțămîntul patronului și salariaților acestora li se plătește, după posibilitate din contul agenților, economici, lunar, mijloace în mărimea pensiei de bătrîn pînă la împlinirea vîrstei de pensionare sau diferența dintre indemnizația de șomaj și salariul mediu al salariatului pînă la atingerea vîrstei de pensionare.

35. La reducerea numărului de salariați în legătură cu optimizarea procesului de producție și de muncă, în cazul în care salariații au același grad de calificare, prerogativa de a rămîne angajat le aparține, de rînd cu invalizii de război, conform legislației în vigoare, și participanților la acțiunile militare pentru apărarea Independenței și integrității teritoriale a Republicii Moldova.

36. În contractele colective de muncă la nivel de ramură, teritoriu și unitate economică, pe anul 1998 urmează să fie preconizate măsuri concrete în vederea creării locurilor suplimentare de muncă

pentru tineret, tineri specialiști și invalizi, ținându-se cont de garanțiile suplimentare stabilite de legislația în vigoare.

37. Părțile în limitele competenței lor:

exercită controlul asupra utilizării forței de muncă în conformitate cu legislația în vigoare;

se obligă să țină sub control nivelul șomajului și plasarea șoferilor în câmpul muncii, să întreprindă acțiuni care să rețină scăderea volumului de producție și reducerea locurilor de muncă, să reexamineze măsurile de protecție socială a șomenilor, să examineze și să soluționeze situațiile de conflict rezultate în urma creșterii șomajului.

ARTICOLUL 7

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

38 . Durata normală a timpului de muncă al salariaților nu poate depăși 40 ore pe săptămână și 8 ore pe zi. În funcție de condițiile și specificul procesului de producție, în contractele colective de muncă la nivel de ramură și unitate economică respectivă poate fi stabilită o altă durată a zilei de muncă, ținând -se evidența sumară a timpului de lucru în conformitate cu legislația în vigoare.

39 . Pe parcursul zilei de muncă salariaților li se oferă o pauză pentru odihnă și prânz cu o durată de cel puțin 30 minute.

Durata intervalului între schimburi pentru unul și același angajat nu poate fi mai mică decât durata dublă a timpului de lucru în schimbul precedent (inclusiv durata prânzului) .

40. Pentru salariați se stabilește săptămâna de muncă de cinci sau șase zile, acordându-li-se, respectiv două zile sau o zi de odihnă. Totodată, în decursul lunii li se va acorda cel puțin o zi de odihnă în ziua de duminică.

41. Munca în condițiile timpului de lucru incomplet nu se răsfrânge asupra duratei concediului anual al salariaților, calculării vechimii în muncă sau limitării altor drepturi de muncă.

42. Durata concediului minim anual, garantat și, plătit, se stabilește de 24 zile lucrătoare (luându-se drept, bază săptămâna de muncă de șase zile). Durata concediilor suplimentare se

stabilește conform actelor normative și se adaugă la durata minimă a concediului anual.

Se permite acordarea concediului pentru primul an de muncă după expirarea a șase luni de muncă neîntreruptă la unitatea economică respectivă.

42.1. Concediul de odihnă poate fi fracționat, la cererea salariatului, cu condiția ca una dintre părți să nu fie mai mică de 12 zile lucrătoare.

42.2. La concediul anual conform actelor normative în vigoare, contractelor, colective de muncă la nivel de unitate economică, salariatului i se poate acorda un ajutor material din contul mijloacelor unității economice.

42.3. În urma unor circumstanțe neprevăzute, salariatul are dreptul la concediu fără plată, conform legislației în vigoare și prevederilor contractului colectiv de muncă al unității economice respective.

42.4. Patronul (antreprenorul) este obligat să coordoneze cu sindicatul unității economice aprobarea

și aplicarea unui grafic flexibil de concediu ale salariaților.

43. Din motive familiale, la prezentarea actelor respective, salariaților li se poate oferi un concediu suplimentar plătit, reieșind din salariul tarifar (de funcție) în următoarele cazuri:

căsătoria salariatului - 3 zile;

căsătoria copiilor salariatului - 1 zi;

nașterea ori înfierea copilului - 1 zi;

decesul părinților, soțului, soției, copiilor - 3 zile;

decesul bunelilor, fratelui, surorii - 1 zi;

femeile, care au copii în clasele I și II - 1 zi la începutul anului școlar;

încorporarea în armată a membrului familiei - 1 zi.

44. Este inadmisibilă neacordarea concediului salariaților pe parcursul a doi ani consecutiv, neacordarea: concediului anual salariaților sub vârsta de 18 ani, precum și celor care lucrează în condiții nocive de muncă.

45. Guvernul va înainta Parlamentului propuneri privind modificarea legislației în vigoare în vederea transferării zilelor de odihnă pentru zilele ulterioare, în cazul în care acestea coincid cu zilele de sărbătoare, marcate în republică.

46. Se stabilește că în vechimea de muncă, care dă dreptul la concediu anual plătit, se include timpul aflării în concediu forțat din inițiativa administrației.

ARTICOLUL 8

ORGANIZAREA MUNCII ȘI

SALARIZAREA

47. Salariul tarifar pentru categoria I de calificare este negociat de către Părți și se stabilește prin Hotărârea Guvernului.

În salariul tarifar pentru categoria I de calificare nu se includ suplimentele și sporurile de retribuție, premiile și alte plăți de stimulare.

48. Părțile nu vor proceda la reducerea salariilor tarifare și de funcție, prevăzute în contractele colective și individuale de muncă, până la împlinirea unui an de la data stabilirii lor.

49. Guvernul:

49.1. va asigura majorarea salariilor tarifare și de funcție ale angajaților din sfera socială cu cel mult 30 la sută;

49.2. va stabili plăți suplimentare pentru persoanele cu grad științific de doctor habilitat și doctor în științe din sfera bugetară, pentru academicienii Academiei de Științe a Moldovei și membrii ei corespondenți, precum și pentru alți angajați din sfera socială cu grad didactic și cu categoria de calificare: superior, I și II;

49.3. va stabili indemnizații unice pentru tinerii specialiști angajați la lucru în sfera socială;

49.4. va reexamina și stabili, în semestrul II al anului 1998, odată cu punerea în aplicare a Legii salarizării în redacție nouă, salariul tarifar pentru categoria I de salarizare a Rețelei tarifare unice în cuantum de 80 lei pe lună .

50. Guvernul și Patronatul:

50.1. vor întreprinde măsuri în vederea -de blocării conturilor agenților economici, creînd condiții favorabile pentru activitatea acestora, care, la rîndu lor, vor asigura virarea oportună a tuturor plăților în bugetul de stat;

50.2. vor garanta executarea Legii Republicii Moldova "Cu privire la indexarea veniturilor bănești ale populației" nr.824-XII din 24 decembrie 1991;

50.3. vor recalcula cuantumul plăților pentru concedii, în cazul majorării de către Guvern al salariului tarifar categoria I de calificare.

50.4. vor asigura defalcarea în volum deplin a cotelor asigurărilor de stat obligatorii în Bugetul asigurării sociale de stat, concomitent cu plata salariilor.

51. Guvernul:

51.1. va contribui la urgentarea adoptării de către Parlament a proiectului Concepției reformării sistemului de remunerare a muncii și proiectului Legii salarizării (în redacție nouă);

51.2 . va adopta în trimestrul I al anului 1998 Hotărîrea "Cu privire la compensarea pierderilor în legătură cu neachitarea la timp a salariilor";

51.3. va reexamina destinația salariului minim ca normă socială, în conformitate cu practica și normele internaționale existente evitînd utilizarea cuantumului acestuia la stabilirea diferitor plăți sociale și sancțiuni;

51.4. va opera, în semestrul I al anului 1998, modificări în Hotărîrea "Cu privire la stabilirea salariului tarifar pentru categoria I de calificare a angajaților din unitățile cu autonomie financiară" nr.771 din 13 august 1997 în vederea anulării restricției, care nu permite agenților economici care au datorii față de angajați, Bugetul de Stat și Fondul Social, să stabilească salariul, tarifar lunar pentru categoria I de calificare ce depășește 65,45 lei.

52. Nivelul salariului tarifar stabilit pentru categoria I de calificare este obligatoriu pentru toate întreprinderile, instituțiile și organizațiile, indiferent de forma lor de proprietate și nu poate fi redus nici în contractele individuale, nici în cele colective de muncă.

53. Salariul lucrătorilor din sfera bugetară se stabilește în baza Rețelei tarifare unice de salarizare.

Salariul tarifar al salariaților din sfera productivă se determină, în baza salariului tarifar pentru categoria I de calificare stabilit de legislația în vigoare.

54. Dacă salariul tarifar al angajatului pentru luna curentă este, din motive ce nu depind de el, mai mic decît salariul tarifar minim ce i se cuvine potrivit profesiei, funcției și calificării, patronul acoperă diferența în conformitate cu legislația în vigoare.

55. Pe timp de noapte (de la ora 22.00 pînă la ora 06.00) durata schimbului se reduce cu o oră.

Această regulă nu se extinde asupra salariaților pentru care a fost deja stabilită reducerea timpului de lucru. Mărimea retribuției pentru munca în orele de noapte constituie cel puțin 1,5 din salariul tarifar pe unitate de timp (salariul lunar) stabilit sagajatului.

În asociațiile, întreprinderile și organizațiile din industrie, construcții, transport și telecomunicații, în ramurile prelucrătoare ale complexului agroindustrial, schimbul premergător celui de noapte se consideră schimb de seară. Salariaților care muncesc în acest schimb li se plătește un supliment în mărime de cel puțin 20 la sută din salariul tarifar (de funcție) pentru fiecare oră de lucru.

56. Pentru munca în condiții nefavorabile salariaților li se plătește un supliment în mărime fixă, însă nu mai puțin de 50 la sută din salariul minim, reieșind din timpul lucrat în aceste condiții.

57. Munca în zilele de odihnă, precum și în cele de sărbătoare, se compensează, oferindu-i-se salariatului, în decurs de o lună, o altă zi de odihnă cu retribuția în mărime de cel puțin un salariu mediu pe zi, sau se remunerează, la dorința acestuia, în mărime dublă a salariului pe unitate de timp fără acordarea unei zile suplimentare de odihnă. Cu cel puțin trei zile înainte, salariatul aduce la cunoștința administrației ziua care urmează să și-o recupereze.

58. Pentru primele două ore de muncă peste program se plătește 1,5 din salariul tarifar pe oră (lunar), iar pentru orele care urmează - în mărime dublă.

59. Plata pentru staționare din cauze care nu pot fi imputate salariatului (dacă lucrătorul a prevenit patronul despre o eventuală staționare etc.) se efectuează în mărime de cel puțin două treimi din salariul tarifar fixat lucrătorului, însă nu mai puțin de un salariu minim pe unitate de timp pentru fiecare oră de staționare. Patronul ține evidența staționărilor neproductive ale salariaților.

60. Plățile suplimentare pentru cumul de funcții, extinderea zonelor de deservire sau majorare a volumului lucrărilor executate se efectuează fără restricții (pentru o persoană) în limitele mijloacelor de retribuire a muncii, economisite din salariile tarifare (de funcție) ale angajaților disponibilizați, conform legislației în vigoare.

61. Angajatului i se păstrează salariul mediu în cazurile în care întreprinderile sau subdiviziunile lor staționează în urma abaterii acestora de la prevederile legislației cu privire la protecția muncii, ce nu a survenit din vina salariaților, precum și în cazurile când salariatul refuză să-și exercite obligațiile din motive de încălcare a normelor securității muncii, fapt ce-i periclitizează viața și sănătatea.

62. În contractele colective și individuale de muncă poate fi prevăzută înlocuirea parțială (dar nu mai mult de 50%) a salariului în bani cu plata în natură echivalentă ca valoare, cu excepția produselor alcoolice și narcotice.

63. Plata salariilor se efectuează periodic, însă nu mai rar de 2 ori pe lună.

64. Plata pentru concediu se efectuează conform legislației în vigoare.

65. Guvernul de comun acord cu Părțile, va elabora adopta în anul 1998 mecanismul de protecție a salariaților care se află în concedii forțate.

66. Guvernul va înainta propuneri Parlamentului privind modificarea legislației în vigoare (Codul cu privire la contravențiile administrative și Codul penal) în vederea ridicării responsabilității persoanelor cu funcții de răspundere în caz de neachitare la timp a salariilor, indiferent de motivul reținerii acestora.

ARTICOLUL 9

ASISTENȚA SOCIALĂ, PROTECȚIA

MUNCII ȘI OCROTIREA SĂNĂTĂȚII

67. Părțile își asumă obligațiunile:

67.1. să elaboreze în semestrul I al anului 1998 Programul de stat pentru ameliorarea protecției muncii, în economia națională pe anii 1998-2000 și să asigure realizarea acestuia în perioada respectivă.

67.2. să organizeze în semestrul II anul 1998 elaborarea programelor similare la nivel de ramură și agenți economici;

67.3. să asigure în anul 1998 finanțarea și realizarea prevederilor Programelor naționale (de stat) cu destinație specială în domeniul ameliorării sănătății publice.

67.4. să asigure aplicarea prevederilor Convențiilor O.I.M. (91) privind inspecția muncii în industrie și comerț și (129) privind inspecția muncii în agricultură în vederea perfecționării sistemului de dirijare și coordonare a activității de protecție a muncii.

68. Guvernul și Patronii vor contribui, după caz, la menținerea activității obiectivelor de menire social-culturală, inclusiv sanatoriile-preventorii și punctele medicale ale unităților economice respective.

69. Guvernul:

69.1 va examina în semestrul II al anului 1998 mărimea indemnizației lunare pentru îngrijirea copiilor în vederea majorării acestora.

69.2. va elabora în trimestrul II al anului 1998 proiectul actului normativ privind modul de calculare și stabilire a indemnizațiilor pentru pierderea temporară a capacității de muncă, precum și o nouă Instrucțiune cu privire la modul de acordare a concediului medical;

69.3. va perfecționa modul de calculare a pensiilor în scopul majorării acestora; va elabora proiectul actului normativ referitor la personalizarea ratei de asigurare obligatorie, în mărime de 1% din salariul angajaților.

69.4. va asigura executarea legislației privind înlesnirile sociale, acordate populației;

69.5. va elabora modul de compensare a prejudiciilor aduse pensionarilor și altor categorii de populație în caz de nerespectare a termenelor stabilite de achitare a pensiilor și altor plăți sociale;

69.6. va elabora și va înainta în semestrul I al anului 1998 propuneri în vederea stabilirii prin lege a volumului alocațiilor anuale, necesare pentru ocrotirea sănătății și asistenței medicale a populației, prevăzute în art. 36 alineatul (1) din Constituție.

70. Guvernul va garanta din mijloacele Bugetului consolidat:

70.1 minimul obligatoriu de asistență medicală gratuită (tratament, diagnosticare, profilaxie, igiena antiepidemică), acordată populației de instituțiile de stat de ocrotire a sănătății,

garantat de Constituția țării;

70.2. asigurarea gratuită, sau la preț redus cu medicamente și articole de îngrijire medicală de prima necesitate a copiilor, invalizilor, pensionarilor și altor categorii de populație, conform legislației în vigoare;

70.3. alocarea de resurse bugetare pentru compensarea costului medicamentelor și articolelor de îngrijire medicală, produselor alimentare pentru instituțiile medico-sanitare și de tratament preventiv, a hranei calde în școlile de cultură generală și pentru copiii din familiile socialmente vulnerabile, precum și a cotei respective pentru procurarea hranei în instituțiile preșcolare;

70.4. finanțarea parțială a cheltuielilor pentru odihna estivală a copiilor în perioada lunilor mai-august, inclusiv pentru consumul de energie electrică, în baza unei decizii speciale;

70.5. protecția socială preventivă a populației, în special a copiilor, familiilor cu mulți copii și familiilor socialmente vulnerabile, în caz de majorare a prețurilor la produsele alimentare, mărfurile industriale și serviciile prestate.

71. Din mijloacele Fondului Social:

71.1. Guvernul asigură plata integrală la timp a pensiilor și indemnizațiilor, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare;

71.2. Patronii asigură plata indemnizațiilor pentru concediile de boală, pentru sarcină și lehuzie, pentru nașterea copilului, pentru înmormântare, din contul mijloacelor Fondului special de asigurări sociale;

71.3. Federația Generală a Sindicatelor asigură salariații și copiii lor cu tratament balneo-climateric și odihnă, întremarea copiilor în taberele de reconfortare în perioada de vară, întreține și organizează activitatea școlilor sportive pentru copii și adolescenți ale sindicatelor din contul bugetului Fondului de asigurare socială al salariaților.

72. Guvernul va încheia acorduri interstatale privind protecția socială a cetățenilor Republicii Moldova angajați temporar în muncă peste hotare, cu statele care și-au exprimat acordul de principiu în acest domeniu.

73. Patronii garantează, prin încheierea contractelor colective de muncă respective, realizarea măsurilor privind crearea condițiilor sănătoase și inofensive de muncă în acest scop:

73.1. alocă anual, din mijloacele proprii, pentru măsurile vizând ameliorarea condițiilor de muncă și a securității muncii în unitățile economice, resurse bănești în mărime de cel puțin 2 la sută din sumele cheltuite pentru remunerarea muncii angajaților;

73.2. mențin servicii de protecție a muncii în unitățile economice, iar în lipsa acestora, crează serviciile respective;

73.3. la întreprinderile cu un număr de cel puțin 300 de salariați finanțează activitatea punctului medical;

73.4. efectuează din contul mijloacelor proprii:

examenle medicale prelabile ale angajaților în modul și termenele stabilite de organele supravegherii sanitare de stat;

asigurarea obligatorie a salariaților pentru cazuri de accidente și îmbolnăviri profesionale, precum și

asigurarea personală a salariaților care lucrează în condiții de risc sporit;

instruirea, verificarea cunoștințelor și perfecționarea profesională în domeniul protecției muncii a angajaților și împuterniciților în protecția muncii ai sindicatelor;

73.5. oferă salariaților înlesnirile și compensațiile prevăzute de legislația în vigoare;

73.6. crează pentru activitatea împuterniciților în protecția muncii din partea sindicatelor condiții adecvate, punându-le la dispoziție actele normative și informația necesară.

ARTICOLUL 10

MUNCA FEMEILOR ȘI MINORILOR

74. Părțile garantează respectarea legislației în vigoare și realizarea actelor normative vizînd măsurile suplimentare, orientate spre îmbunătățirea condițiilor de muncă ale femeilor și minorilor. Realizarea acestor măsuri urmează a fi organizată la nivelul ministerelor, departamentelor și organelor sindicale de ramură respective.

75. Guvernul elaborează în semestrul I al anului 1998 planul de măsuri primordiale pentru redresarea situației femeii în societate.

76. Patronii stabilesc, la solicitarea femeilor care au copii sub vârsta de 14 ani sau copii invalizi sub vârsta de 16 ani, ziua sau săptămîna de muncă incompletă ori asigurarea cu muncă la domiciliu.

77. Se interzice concedierea, din inițiativa patronului, a femeilor gravide și a femeilor care au copii în vîrstă de pînă la 3 ani sau copii invalizi sub vârsta de 16 ani, precum și a mamelor singure, văduvelor care educă copii pînă la 14 ani, cu excepția cazurilor de lichidare a întreprinderii, instituției, organizației sau de concediere în cazul în care termenul contractului individual de muncă nu a expirat, cînd se admite concedierea cu angajare obligatorie.

ARTICOLUL 11

GARANTAREA ACTIVITĂȚII

SINDICATELOR

78. Guvernul, organizațiile Patronatului, autoritățile administrației publice centrale și locale, conducătorii întreprinderilor, asociațiilor, instituțiilor și altor organizații, indiferent de formele de proprietate și apartenența lor departamentală, se angajează să respecte cu strictețe drepturile sindicatelor, obligațiunile asumate față de ele, drepturile lor patrimoniale, prevăzute în statutele respective, legislația în vigoare și normele de drept internațional.

79. În conformitate cu articolul 42 din Constituția Republicii Moldova, Guvernul și organizațiile Patronatului garantează Sindicatelor condiții favorabile pentru a-și exercita funcțiile statutare și împuternicirile juridice, contribuie la realizarea hotărîrilor organelor sindicale de toate nivelurile.

80. Patronii nu au dreptul să interzică sau să împiedice vizitarea întreprinderilor, instituțiilor, subdiviziunilor lor structurale de către reprezentanții sindicatelor în scopul realizării sarcinilor statutare și apărării drepturilor lor juridice.

81. Patronii respectă cu strictețe drepturile salariaților aleși în organele sindicale și neeliberați din serviciul de bază, acordîndu-le pe parcursul săptămîinii pînă la 4 ore de lucru, pentru a-și exercita

obligațiile sindicale (împuternicirile juridice) și păstrându-le salariul mediu lunar. În acest scop în contractele colective de muncă la nivel de ramură și unitate economică poate fi prevăzută o durată mai mare de timp.

82. Patronii nu pot aplica salariaților aleși în componența organelor sindicale și neeliberați din serviciul de bază sancțiuni disciplinare fără acordul prealabil al organului în componența căruia au fost aleși, iar președinților și membrilor comitetelor sindicale de secție - fără acordul prealabil al comitetului sindical al întreprinderii, instituției, organizației respective, indiferent de formele lor de proprietate. Președinții comitetelor sindicale și organizatorii sindicali nu pot fi sancționați disciplinar fără acordul prealabil al organului sindical superior.

83. Concedierea din inițiativa patronului a persoanelor alese în componența organelor sindicale și neeliberate din activitatea de bază este admisă (respectându-se procedura generală de concediere) după consultarea prealabilă a organului sindical, în componența căruia acestea au fost alese.

Concedierea din inițiativa patronului a organizatorilor sindicali și a organizatorilor grupelor sindicale se admite doar după consultarea organului sindical superior.

84. La întreprinderi, instituții și organizații, indiferent de forma lor de proprietate (cu excepția instituțiilor bugetare), cu un număr de membri de sindicat de cel puțin 400, retribuirea muncii liderului de sindicat, eliberat din activitatea de bază a acestuia, se efectuează din contul mijloacelor unității economice și se include în cheltuielile generale și administrative. Persoana în cauză beneficiază de aceleași garanții de muncă și sociale ca și ceilalți salariați.

Alte condiții mai avantajoase pot fi stabilite prin contractele colective de muncă la nivel de unitate economică.

85. Patronii mențin salariul mediu lunar membrilor organelor sindicale electivă, care continuă să-și exercite atribuțiile de serviciu pentru perioada în care aceștia urmează cursuri sindicale de scurtă durată, participă la congrese și conferințe convoca de Sindicate, la lucrările organelor ierarhic superioare.

Numărul celor care vor beneficia de prevederile alineatului 1, precum și durata timpului, se stabilesc de comun acord la nivel de unitate economică.

86. Salariaților aleși în organele sindicale, după expirarea împuternicirilor electivă ale acestora, li se asigură locul precedent de lucru (funcția), sau dacă acesta nu este vacant - un alt loc de lucru (o altă funcție) la aceeași sau, cu acordul salariatului, la o altă întreprindere, instituție, organizație, indiferent de forma lor de proprietate.

Dacă salariatului nu-i poate fi asigurat locul de muncă (funcția) precedent, patronul (iar în cazul lichidării unității economice - succesorul de drepturi) își asumă obligația să-i mențină lucrătorului salariul mediu lunar pentru perioada angajării în câmpul muncii, însă nu mai mult de 6 luni, iar în cazul reciclării - pînă la 1 an.

87. Patronii pun gratuit la dispoziția sindicatelor de la unitatea economică corespunzătoare încăperi amenajate în modul respectiv pentru activitatea lor, precum și mijloace transport și telecomunicații. Condițiile de acordare spre folosință gratuită a încăperilor și altor bunuri se stabilesc în baza contractelor colective de muncă la nivel de ramură și unitate. În aceleași temeuri se stabilește și modul de dare în folosință gratuită a spațiilor, clădirilor și altor obiective arendate de

sindicate, precum și a stațiunilor balneare, taberelor de întremare pentru copii și altor complexe sociale, aflate la balanța întreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor.

88. Patronii alocă sindicatelor din- unitățile economice respective mijloace în mărime de cel puțin 0,15% din fondul de remunerare a muncii, în scopurile definite în contractele colective de muncă.
89. Calitatea de membru al sindicatului nu afectează drepturile social-economice și de muncă și libertățile salariatului.
90. Patronii nu au dreptul să se opună întrunirii salariaților în sindicate pentru a-și proteja interesele social-economice.
91. Se stabilește că lucrătorii sindicali de la întreprinderi, instituții, organizații și societăți pe acțiuni sînt egali în drepturi cu membrii colectivului de muncă respectiv.
92. După privatizarea întreprinderilor de stat și schimbarea formelor de proprietate organizațiile sindicale în condițiile noi create își continuă activitatea în conformitate cu Statutul sindicatelor de ramură.
93. Patronii efectuează în termenul și modul stabilit încasarea cotizațiilor de membru al sindicatului, conform listelor și le transferă la conturile bancare ale organelor sindicale corespunzătoare, concomitent cu defalcarea mijloacelor pentru plata salariului lunar.

Notă:

După adoptarea Legii Sindicatelor și Legii cu privire la patronat, articolul în cauză va fi adus în concordanță cu prevederile acestor acte legislative.

ARTICOLUL 12

PARTICIPAREA PARTENERILOR SOCIALI

ÎN PROCESUL LEGISLATIV

94. Părțile:

94.1. recunosc necesitatea · participării partenerilor sociali în procesul legislativ al țării în scopul realizării eficiente a sarcinilor puse în seama lor în corespundere cu Constituția, legislația în vigoare și statutele respective;

94.2. consideră necesară participarea reprezentanților Confederației Naționale a Patronatului și Federației Generale a Sindicatelor din Republica Moldova la elaborarea proiectelor de acte normative, întocmirea avizelor de expertiză, reexaminarea, modificarea și completarea legislației în vigoare;

94.3 se obligă să țină la control respectarea legislației muncii în unitățile economice, indiferent de formele de proprietate, în special la unitățile economice particulare și cele cu capital străin;

94.4 asigură transparența la elaborarea, adoptarea și aplicarea actelor normative privind protecția socială a angajaților prin utilizarea tuturor mijloacelor de informare în masă.

95. Guvernul în comun cu Părțile:

95.1. vor contribui la urgentarea adoptării de către Parlament a următoarelor acte legislative:

- Legea cu privire la minimul de existență;

- Concepția reformării sistemului de remunerare a muncii;
- Legea salarizării (redacție nouă);
- Legea privind dumpingul, importurile subvenționale și măsurile de protecție.

95.2. vor elabora proiectele:

- Legii cu privire la Patronat;
- Legii Sindicatelor;
- Legii privind contractul colectiv de muncă (redacție nouă);
- Legii pentru soluționarea litigiilor colective de muncă (redacție nouă).

95.3. vor contribui la dezvoltarea dialogului social în Republica Moldova.

95.4 vor elabora proiectul Legii privind parteneriatul social, în care vor fi stabilite drepturile Comisiei republicane pentru negocieri colective, ale comisiilor teritoriale tripartite, precum și mecanismul juridic de adoptare și executare a deciziilor comisiilor nominalizate;

95.5. vor participa la elaborarea unui program de asistență internațională nerambursabilă și înființarea unui organism de gestionare a acestuia, avînd ca obiectiv crearea unui cadru legislativ și instituțional, în vederea realizării dialogului și parteneriatului social;

95.6. vor întreprinde măsuri privind acordarea unui ajutor metodologic și tehnic Comisiei republicane pentru negocieri colective în cadrul Programului TACIS;

95.7. vor contribui la ratificarea Convențiilor O.I.M.:

nr. 100 - privind remunerarea egală a bărbaților și femeilor pentru o muncă echivalentă;

nr. 131 - privind stabilirea salariului minim;

nr. 138 - privind vârsta minimă de încadrare în muncă;

nr. 155 - privind securitatea, igiena muncii și mediul din producție;

95.8 . vor lua măsuri privind modificarea și completarea legislației și actelor normative în vigoare în scopul atragerii investițiilor naționale, protecției pieței interne și combaterii protecționismului și monopolismului;

95.9 vor contribui la realizarea măsurilor speciale de acțiuni pentru combaterea corupției și criminalității, inclusiv a celor organizate.

96. Guvernul (ministerele și departamentele) examinează proiectele de legi, de alte acte normative ce vizează drepturile de muncă, profesionale și social-economice ale salariaților și ale altor categorii de populație în special proiectul bugetului de stat, avînd avizul prealabil al Confederației Naționale a Patronatului și Federației Generale a Sindicatelor din Republica Moldova.

97. Guvernul asigură:

executarea legislației în vigoare cu pnvue la indexarea depunerilor bănești ale deponenților Băncii

de Economii a Moldovei;

îndeplinirea Legii "Cu privire la protecția consumatorului" nr.1453-XII din 25 mai 1993, efectuând, totodată, controlul respectiv asupra producției importate.

98. Guvernul prezintă Parlamentului spre ratificare Convențiile Organizației Internaționale a Muncii și alte documente internaționale de drept, ce vizează drepturile și interesele Părților, luându-se în considerare opiniile Confederației Naționale a Patronatului și Federației Generale a Sindicatelor din Republica Moldova.

ARTICOLUL 13

PROTECȚIA SOCIALĂ ȘI JURIDICĂ

99. Părțile prezintă Parlamentului propuneri coordonate privind operarea modificărilor și completărilor în actele legislative.

100. Guvernul, de comun acord cu Părțile, reglementează prețurile și tarifele la producția (mărfuri, servicii) monopolului de stat în domeniul energiei, gazelor naturale, transportului feroviar și auto, gospodăriei comunale și crează mecanismul de supraveghere a nivelului maxim al prețurilor, asigurându-se un raport echitabil între prețuri, tarife și salarii.

101. Părțile stabilesc mecanismul de asigurare cu spațiu locativ în Republica Moldova.

102. Guvernul asigură compensarea pierderilor băncilor comerciale în legătură cu acordarea creditelor preferențiale de lungă durată categoriilor de persoane prevăzute de legislația în vigoare pentru construcția sau procurarea locuințelor.

103. Părțile sînt obligate să includă în componența comisiilor pentru privatizarea proprietății de stat reprezentanți ai comitetului sindical respectiv.

104. Se stabilește că în cazul privatizării apartamentelor de stat, cooperatiste și departamentale de către persoana inclusă în lista pentru îmbunătățirea condițiilor locative la locul de lucru sau de trai, la apropierea rîndului, acesteia i se acordă locuință, suprafața căreia se determină ținîndu-se cont de mărimea spațiului locativ privatizat. Aceeași condiție se aplică și în cazul acordării locuinței, conform rîndului, proprietarului casei individuale.

105. Părțile vor contribui la exercitarea de către comisiile teritoriale tripartite a funcțiilor prevăzute în regulamentul respectiv. Litigiile apărute în activitatea acestor comisii vor fi soluționate de Comisia republicană pentru negocieri colective.

106. La încheierea contractelor colective de muncă la nivel de ramură și de unitate economică (grupuri de unități) va fi prevăzută cota de cel puțin 2% din fondul de retribuire a muncii, pentru perfecționarea și recalificarea cadrelor, inclusiv a activului sindical.

ARTICOLUL 14

DISPOZIȚII FINALE

107. Părțile se obligă să negocieze, cel puțin o dată în semestru, în cadrul întîlnirilor oficiale comune, problemele urgente.

108. În baza unei înțelegeri reciproce, oricare dintre Părțile semnatare a prezentului Contract, pe

parcursul termenului lui de validitate, sînt în drept să propună operarea· modificărilor completărilor în ordinea stabilită.

109. Controlul asupra realizării prezentului Contract colectiv este exercitat de Comisia republicană pentru negocieri colective. Totalurile se fac la finele semestrului I și la finele anului, rezultatele fiind date publicității.

110. Pentru neexecutarea prevederilor prezentului Contract colectiv, la propunerea Comisiei republicane pentru negocieri colective, Părțile întreprind măsuri în conformitate cu legislația în vigoare.

111. Cu cel puțin trei luni înainte de expirarea termen de validitate a prezentului Contract colectiv, Părțile se obligă să inițieze negocieri în vederea prolongării lui sau încheierii unui nou Contract.

112. Prezentul Contract colectiv intră în vigoare la data semnării lui de către Părți și este valabil pînă la încheierea unui nou Contract.

Anexa nr. 1

la Contractul colectiv

(nivel național) pe anul 1998

MODUL

de soluționare a litigiilor colective de muncă și de desfășurare a grevelor la nivel

republican (național)

1. Conform articolului 1 alineatul (1) și al articolului 5 alineatul (4) din Legea privind Contractul colectiv de muncă nr. 1303-XII din 25 februarie 1993 (în redacția Legii nr. 636-XIII din 10 noiembrie 1995) și punctului 1 din Decretul Președintelui Republicii Moldova "Cu privire la asigurarea drepturilor sindicatelor în sfera parteneriatului social" nr. 247 din 15 decembrie 1992 la încheierea Contractului colectiv de muncă la nivel național, - salariații (oamenii muncii) sînt reprezentați, în relațiile cu Guvernul și Patronatul, de către Federația Generală a Sindicatelor din Republica Moldova (F.G.S.R.M.).

2. Părțile au stabilit : litigiile colective de muncă la nivel de întreprindere, instituție, indiferent de forma de proprietate, se soluționează în conformitate cu prevederile Legii pentru soluționarea conflictelor colective de muncă nr. 1298-XII din 24 februarie 1993 și alte acte normative .

3. Părțile recunosc : litigiile colective de muncă apărute la nivel de ramură și teritoriu pot fi soluționate în corespun cu prevederile contractelor colective , încheiate la nivel de ramură și teritoriu, conform articolului 8, alineatele (3) și (4) din Legea privind contractul colectiv de muncă nr.1303-XII din 25 februarie 1993.

4. Părțile au stabilit : se consideră litigii colective de muncă, apărute la nivel național (republican) litigiile ce țin de interesele profesionale cu caracter economic și social dintre Sindicate, Guvern și Patronat.

5. Părțile stabilesc următorul mecanism de soluționare a litigiilor colective de muncă și de declarare a grevelor naționale.

- 5.1. Federația Generală a Sindicatelor din Republica Moldova, ca organ ce reprezintă interesele salariaților, prezintă în scris Guvernului ori Patronatului (sau concomitent ambelor Părți) revendicările argumentate ce țin de litigiu și propune de soluționare a lor;
- 5.2. Guvernul sau/și Patronatul sînt obligate să primească în scris adresarea ce conține revendicările și s-o înregistreze în modul stabilit;
- 5.3. Guvernul sau/și Patronatul sînt obligate să dea un răspuns în scris F.G.S.R.M. în termen de 5 zile calendaristice din momentul înregistrării revendicărilor Sindicatelor, expunîndu-ți propria opinie asupra fiecărei revendicări în parte;
- 5.4. în cazul în care Guvernul ori Patronatul nu au răspuns la revendicările prezentate de Sindicate sau nu s-a ajuns la un consens asupra răspunsului dat, litigiul colectiv de muncă se consideră declanșat;
- 5.5. începutul și derularea negocierilor între Părțile aflate în conflict asupra unui litigiu colectiv de muncă, se consemnează într-un proces-verbal în modul stabilit;
- 5.6. soluționarea în continuare a litigiului colectiv de muncă se efectuează de către Comisia republicană pentru negocieri colective;
- 5.7. Comisia republicană pentru negocieri colective examinează, într-un termen de 5 zile, litigiul colectiv de muncă;
- 5.8. decizia Comisiei republicane pentru negocieri colective
- 5.8. decizia Comisiei republicane pentru negocieri colective se adoptă în urma negocierilor conform Regulamentului acestei comisii se consemnează într-un proces-verbal și este obligatorie pentru Părți;
- 5.9. dacă Părțile nu ajung la o înțelegere, Consiliul F.G.S.R.M. este în drept să declare grevă la nivel național;
- 5.10. decizia privind declararea grevei se adoptă la ședința Consiliului F.G.S.R.M., indicîndu-se durata ei;
- 5.11. despre începutul grevei, ca suspendare a procesului de muncă în mod colectiv și benevol, Părțile sînt informate în scris cu 5 zile înainte;
- 5.12. greva poate fi declarată în conformitate cu art. 45 din Constituția țării doar în scopul apărării intereselor profesionale cu caracter economic și social ale oamenilor muncii și nu poate urmări scopuri politice;
- 5.13. participarea salariaților la grevă este benevolă; patronii nu le pot interzice participarea la această acțiune;
- 5.14. salariații care participă la grevă nu trebuie să împiedice, prin acțiunile lor, executarea lucrărilor de către angajații care nu iau parte la ea; totodată, nu se consideră drept împiedicare a exercitării lucrărilor sistarea întregului proces de producție ca rezultat al grevei;
- 5.15. participarea la grevă sau organizarea ei, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare și prezentului Mod, nu constituie o încălcare a obligațiilor de muncă și nu poate avea consecințe negative pentru greviști și organizatorii ei;

5.16. în cazul în care, după declararea grevei, o nouă decizie a Consiliului F.G.S.R.M. anulează hotărârea sa anterioară privind desfășurarea grevei, ea urmează să înceteze, indiferent de alte decizii ale organelor de conducere ale sindicatelor de ramură sau teritoriale ori ale unui grup de organe sindicale (de diferite niveluri);

5.17. în urma adresării unei Părți interesate, Curtea Supremă de Justiție are dreptul să sisteze, pe un termen de până la 90 de zile, declanșarea sau continuarea grevei, - dacă ea poate cauza prejudicii economiei naționale ori intereselor general umane;

5.18. în scopul satisfacerii revendicărilor Sindicatelor, care au servit drept temei pentru declararea grevei, Părțile continuă negocierile; în cazul găsirii unei soluții, greva încetează;

5.19. greva este interzisă în cazurile prevăzute de legislația în vigoare;

5.20. declararea ori continuarea ilegală a grevei atrage după sine responsabilitate conform legislației Republicii Moldova.

6. În cazul nesoluționării de către Părți a litigiului colectiv de muncă, fiecare dintre Părți are dreptul să se adreseze pentru soluționarea lui în instanțele judiciare în conformitate cu art. 17 din Legea privind Contractul colectiv de muncă.

Notă: Prezentul mod nu se aplică în cazul organizării de către sindicate a acțiunilor de protest în conformitate cu prevederile "Legii cu privire la organizarea și desfășurarea a întrunirilor nr. 560-XIII din 21 iulie 1995".