

CCM2/2004
ID intern unic: 285912
[Версия на русском](#)

[Fișa actului juridic](#)



Republica Moldova

GUVERNUL

CONVENȚIE Nr. 2
din 09.07.2004

Convenția colectivă
(nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004

Publicat : 16.07.2004 în Monitorul Oficial Nr. 112-118 art Nr : 968 Data intrării in vigoare : 16.07.2004

MODIFICAT

[CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459; în vigoare 26.06.15](#)

[CCG10 din 10.08.10, MO160-162/07.09.10 art.878; în vigoare 07.09.10](#)

 [CC3 din 25.07.05, MO101-103/29.07.05 art.826](#)

Timpul de muncă și timpul de odihnă

În scopul stabilirii unor condiții optime de activitate, al folosirii eficiente a timpului de muncă și de odihnă al salariaților și în conformitate cu prevederile Codului muncii, părțile semnatare au convenit asupra următoarelor.

Art.1. - Pornind de la durata normală a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, unitățile (angajatorii), indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică, vor aplica săptămîna de lucru de 5 zile, cu durata muncii de 8 ore pe zi și 2 zile de repaus, una din ele fiind duminica.

Ținînd cont de specificul muncii, se permite aplicarea altor tipuri de săptămîna de lucru, cu repartizarea timpului de muncă după cum urmează:

a) săptămîna de lucru de 6 zile cu o zi de repaus, durata zilei de muncă fiind de 7 ore în primele 5 zile și de 5 ore în ziua a șasea;

b) săptămîna de lucru de 4 zile cu durata muncii de 10 ore pe zi și 3 zile de repaus;

c) săptămîna de lucru de 4 zile și jumătate cu durata muncii de 9 ore în primele 4 zile și de 4 ore în ziua a cincea și 2 zile și jumătate de repaus.

Tipul săptămîinii de lucru, timpul începerii și încheierii lucrului, durata schimbului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare se stabilesc prin regulamentul intern al unității și pot fi clauze ale contractului colectiv sau individual de muncă.

Art.2. - Durata normală a timpului de muncă include:

- pregătirea locului de muncă pentru începerea activității;
- îndeplinirea obligațiilor de muncă;
- refacerea capacității de muncă în timpul programului de muncă în legătură cu condițiile climatice deosebite, eforturi fizice și alți factori, care se stabilesc în actele normative ale unității, în contractele colective sau individuale de muncă;
- timpul staționării în așteptarea dispoziției despre începutul activității;
- timpul aflării la unitate în cazul deplasării organizate la locul de muncă;
- timpul destinat igienei personale în cazul muncilor insalubre, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă;
- timpul destinat îmbrăcării și dezbrăcării echipamentului individual de protecție, cu durata stabilită în regulamentul intern al unității sau în contractul colectiv de muncă.

Convențiile colective (nivel teritorial sau ramural) și contractele colective de muncă pot prevedea și alte perioade de timp care se includ în durata normală a timpului de muncă.

[Art.2 modificat prin CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459; în vigoare 26.06.15]

Art.2¹. – Angajatorul este obligat să acorde femeilor însărcinate timp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă.

[Art.2¹ introdus prin CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459; în vigoare 26.06.15]

Art.3. - În baza art.100 alin.(6) al Codului muncii, pentru profesiile specificate în anexă, care face parte integrantă din prezenta Convenție, se permite stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.

Art.4. - Unitățile care la momentul adoptării prezentei Convenții aplică un alt regim de muncă decât cel prevăzut la articolele 1 și 3 vor aduce Regulamentul intern privind regimul de muncă în concordanță cu prevederile Codului muncii și ale prezentei Convenții.

Art. 5. - Unitățile care practică munca în mai multe schimburi vor asigura plata sporurilor de compensare în mărimi de 20 la sută din salariul tarifar orar pentru fiecare oră de muncă în schimbul II și 50 la sută din salariul tarifar orar pentru fiecare oră de muncă în schimbul III. În acest caz, sporul pentru munca prestată în program de noapte (conform prevederilor art.159 al Codului muncii) nu se plătește.

Art. 6. - În cazurile când salariaților nu li se poate asigura revenirea zilnică de la locul de muncă situat în afara localității la locul permanent de trai, se permite, cu acordul acestora, munca în tură continuă cu evidența globală a timpului de muncă.

Timpul de muncă și de odihnă în perioada acestei evidențe este reglementat prin programul muncii în tură continuă, care se aprobă de angajator în comun cu reprezentanții salariaților și se aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de aplicarea lui.

Art.7. – Atât concediul parțial plătit, cât și cel suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului pot fi solicitate și folosite integral sau pe părți, în baza unei cereri scrise a salariatului, în orice timp, pînă cînd copilul împlinește vîrsta de 3 și, respectiv, 6 ani. În această perioadă, salariatul poate pleca în concediu sau reveni la serviciu ori de cîte ori are nevoie și poate beneficia, în conformitate cu art.97 din Codul muncii, de timp de muncă parțial.

În cazul în care salariatul aflat în unul dintre concediile pentru îngrijirea copilului dorește să reînceapă munca înainte de expirarea termenului concediului, acesta va informa, cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte, angajatorul în scris despre intenția sa.

[Art.7 în redacția CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459; în vigoare 26.06.15]

Art.8. – Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare prevăzute la art.111 din Codul muncii.

Concediul de odihnă se acordă anual, în baza unei cereri scrise a salariatului, conform programării prevăzute la art.116 din Codul muncii.

Programarea concediilor de odihnă anuale se face de angajator, de comun acord cu

reprezentanții salariaților și este obligatorie atât pentru angajator, cât și pentru salariat. La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bune funcționări a unității. La programarea concediilor de odihnă anuale se vor respecta următoarele condiții:

- concediul va fi planificat pentru fiecare salariat, astfel încât o dată la 3 ani să coincidă cu sezonul estival;

- soții care lucrează la aceeași unitate au dreptul la concediu în același timp.

Angajatorul este obligat să prevină salariatul, în formă scrisă, despre data începerii concediului de odihnă anual cu cel puțin 14 zile calendaristice înainte.

În cazul amânării concediului de odihnă anual în legătură cu aflarea salariatului în concediu medical, îndeplinirea de către acesta a unei îndatoriri de stat sau în alte cazuri prevăzute de lege, angajatorul și salariatul vor conveni asupra unei noi perioade de acordare a acestuia.

[Art.8 în redacția CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459; în vigoare 26.06.15]

Art. 9. - Concediile de odihnă anuale suplimentare se acordă în condițiile și cu duratele indicate în art. 121 al Codului muncii.

În temeiul alin. (5) art. 121 al Codului muncii, personalului de conducere și de specialitate a cărui muncă implică eforturi psiho-emoționale sporite i se poate acorda un concediu suplimentar plătit cu durata de până la 7 zile calendaristice. Condițiile de acordare a concediului suplimentar se stabilesc în contractul colectiv sau individual de muncă.

Art. 10. - Până la aprobarea de către Guvern a Listelor lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții vătămătoare, durata concediului de odihnă anual suplimentar plătit pentru salariații care lucrează în condiții nefavorabile se va stabili în modul prevăzut prin Hotărîrea Guvernului nr. 573 din 1 august 1994, cu transformarea duratelor respective în zile calendaristice în modul indicat în art. 8 al prezentei Convenții.

Art. 11. - La prezentarea actelor respective, salariații beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare, în următoarele cazuri:

- căsătoria salariatului - 3 zile;
- căsătoria copilului salariatului - 1 zi;
- înfierea copilului - 1 zi;
- decesul părinților, socrilor, soțului (soției), copilului - 3 zile;
- decesul fratelui/surorii; bunicului/bunicii - 1 zi;
- părinților care au copii în clasele I și II - 1 zi la începutul anului școlar și 1 zi la sfârșitul anului școlar;
- încorporarea în rândurile Armatei Naționale a membrului familiei - 1 zi.

Concediul menționat se acordă strict în timpul survenirii evenimentului și nu poate fi transferat în altă perioadă.

[Art.11 modificat prin CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459; în vigoare 26.06.15]

[Art.11 modificat prin CCG10 din 10.08.10, MO160-162/07.09.10 art.878; în vigoare 07.09.10]

Art.11¹. – Tatăl copilului nou-născut beneficiază de dreptul la un concediu paternal cu o durată de 3 zile calendaristice, cu menținerea salariului mediu.

Concediul paternal se acordă în primele 56 de zile de la nașterea copilului, în baza unei cereri scrise a salariatului.

[Art.11¹ introdus prin CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459; în vigoare 26.06.15]

Art. 12. - Durata pauzei pentru masă se stabilește prin regulamentul de ordine interioară a unității, cu respectarea următoarelor condiții:

- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 6 - 10 ore - la mijlocul programului;

- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore - după fiecare 4 ore de muncă;
- în cazul duratei zilnice a timpului de muncă mai mică de 6 ore - la decizia unității.

Pauzele pentru odihnă și refacere a capacității de muncă, condiționate de tehnologia de producție și / sau de condițiile climaterice nefavorabile, se stabilesc cu o durată de cel puțin 10 minute la fiecare 2 ore, în încăperi speciale, amenajate de către angajator.

Art.12¹. – Unitățile cu flux continuu – unitățile a căror oprire nu este posibilă în legătură cu condițiile tehnice și de producție (cuptoare de cocsificare, furnale și cuptoare deschise tip vatra, stațiile de pompare etc.) sau ca urmare a necesității deservirii continue a populației (termo- și electrocentrale, centrale telefonice, transportul, instituțiile medico-sanitare etc.).

La unitățile cu flux continuu, durata pauzei de masă se include în timpul de muncă doar pentru profesiile (funcțiile) și lucrările cu regim de muncă neîntrerupt.

Durata pauzei de masă se va include în timpul de muncă și pentru salariații care activează la alte unități decât cele cu flux continuu, dacă specificul muncii acestor salariați face necesară prezența lor permanentă la locul de muncă (paznici, garda de corp, recepționiști etc.). Lista acestor profesii (funcții) și activități se aprobă prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității.

[Art.12¹ introdus prin CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459; în vigoare 26.06.15]

Art. 13. - Sub incidența prezentei Convenții cad toate unitățile, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică.

Art.14. - Convenția colectivă intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al Republicii Moldova.

din partea Guvernului: din partea Patronatelor: din partea Sindicatelor:

Prim-ministru

**Președintele
Confederației
Naționale
a Patronatului**

**Președintele
Confederației
Sindicatelor**

**Președintele
Confederației
Sindicatelor
Libere
"Solidaritate"**

VASILE TARLEV

LEONID CERESCU

PETRU CHIRIAC

LEONID MANEA

anexa

[Anexa în redacția CCCNCNC15 din 09.06.15, MO161-165/26.06.15 art.459; în vigoare 26.06.15]

[Anexa modificată prin CCG10 din 10.08.10, MO160-162/07.09.10 art.878; în vigoare 07.09.10]

[Anexa modificată prin CCG3 din 25.07.05, MO101-103/29.07.05 art.826]