



International  
Labour  
Organization



CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ  
A SINDICATELOR  
DIN MOLDOVA

# **Negocierile colective și convenția colectivă la nivel teritorial: întrebări și răspunsuri de bază**

Chișinău, 2021

*Prezenta publicație este editată de către Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova în cadrul proiectului „Susținerea formalizării a două comitete teritoriale pentru consultări și negocieri colective și susținerea proiectului RBSA” cu suportul financiar al Organizației Internaționale a Muncii.*

## SUMAR

Nivelul teritorial al parteneriatului social și scopul acestuia .....	4
Cadrul normativ și instituțional al parteneriatului social la nivel teritorial .....	4
Ce reprezintă convenția colectivă la nivel teritorial? .....	4
Care este scopul convenției colective la nivel teritorial? .....	4
În ce constă importanța convenției colective la nivel teritorial? .....	5
Ce chestiuni pot fi reglementate prin convenția colectivă la nivel teritorial? .....	5
Care este modul de elaborare a proiectului convenției colective la nivel teritorial? .....	7
Cine este în drept să inițieze negocierile colective în vederea elaborării și încheierii convenției colective la nivel teritorial? .....	7
Formarea comisiilor teritoriale pentru consultări și negocieri colective .....	7
Componența comisiilor teritoriale pentru consultări și negocieri colective .....	8
Procedura de numire a membrilor și membrilor supleanți ai comisiilor teritoriale pentru consultări și negocieri colective .....	8
Coordonatorii părților din cadrul comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective .....	8
Organizarea activității comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective .....	9
Cine stabilește termenele, locul și modul de desfășurare a negocierilor colective privind elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial? .....	9
Sunt obligate sau nu părțile negocierilor colective să-și furnizeze reciproc informațiile necesare pentru desfășurarea negocierilor? .....	10
Garanții și compensații pentru participanții la negocierile colective .....	10
Sunt în drept sau nu părțile să invite și să implice în procesul de negocieri colective privind elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial experți, specialiști, mediatori? .....	10
Care pot fi tacticile de negocieri colective privind elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial? .....	10
Principalele greșeli care pot fi comise în procesul de negocieri colective privind elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial .....	12
Care este durata maximă a negocierilor colective pentru elaborarea proiectului convenției colective la nivel teritorial? .....	12
Cum procedăm în cazul când părțile nu au ajuns la o înțelegere asupra unor prevederi din proiectul convenției colective la nivel teritorial? .....	12

<b>Sunt în drept sau nu părțile să se eschiveze de la participarea la negocierile colective privind încheierea convenției colective la nivel teritorial? .....</b>	<b>13</b>
<b>Care este durata convenției colective la nivel teritorial? .....</b>	<b>13</b>
<b>Cine semnează convenția colectivă la nivel teritorial? .....</b>	<b>13</b>
<b>Când intră în vigoare convenția colectivă la nivel teritorial? .....</b>	<b>14</b>
<b>Trebuie sau nu înregistrată convenția colectivă la nivel teritorial la Ministerul Muncii și Protecției Sociale? .....</b>	<b>14</b>
<b>Sfera de acțiune a convenției colective la nivel teritorial .....</b>	<b>14</b>
<b>Obligativitatea convenției colective la nivel teritorial .....</b>	<b>15</b>
<b>Informarea salariaților și angajatorilor despre încheierea convenției colective la nivel teritorial .....</b>	<b>15</b>
<b>Care este modul de modificare și completare a convenției colective la nivel teritorial? .....</b>	<b>16</b>
<b>Monitorizarea și controlul realizării convenției colective la nivel teritorial .....</b>	<b>16</b>
<b>Recomandări privind creșterea rolului și importanței convenției colective la nivel teritorial .....</b>	<b>17</b>
<b>Anexe .....</b>	<b>18-40</b>

## **Nivelul teritorial al parteneriatului social și scopul acestuia**

Sistemul parteneriatului social din Republica Moldova include și nivelul teritorial (*a se vedea art. 18 din Codul muncii*), care stabilește bazele reglementării relațiilor din sfera muncii și cea socială în unitățile administrativ-teritoriale de nivelul al doilea și în municipii.

## **Cadrul normativ și instituțional al parteneriatului social la nivel teritorial**

### **CADRUL NORMATIV**

- ▶ Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994;
- ▶ Codul muncii nr. 154-XV din 28 martie 2003;
- ▶ Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245-XVI din 21 iulie 2006;
  - ▶ Legea sindicatelor nr. 1129-XIV din 7 iulie 2000;
  - ▶ Legea patronatelor nr. 976-XIV din 11 mai 2000;
  - ▶ Regulamentul-cadru privind organizarea și funcționarea comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial, aprobat prin Hotărârea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective nr. 3 din 15 februarie 2007;
- ▶ tratatele internaționale la care Republica Moldova este parte (*Convențiile Organizației Internaționale a Muncii nr. 98 „Privind dreptul la organizare și purtare a tratatelor colective”, nr. 144 „Privind consultările tripartite, relative la normele internaționale a muncii”, nr. 154 „Privind promovarea negocierilor colective”, Carta socială europeană revizuită etc.*).

### **CADRUL INSTITUTIONAL**

În scopul reglementării raporturilor social-economice din sfera parteneriatului social la nivel teritorial se creează comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective.

## **Ce reprezintă convenția colectivă la nivel teritorial?**

Convenția colectivă la nivel teritorial este un act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel teritorial (*unitățile administrativ-teritoriale de nivelul al doilea și municipiile*), în limitele competenței lor (*a se vedea art. 35 alin. (1) din Codul muncii*).

## **Care este scopul convenției colective la nivel teritorial?**

Convenția colectivă la nivel teritorial are ca scop:

- ▶ asigurarea protecției social-economice a salariaților din unitățile administrativ-teritoriale de nivelul al doilea și municipiile;
- ▶ stabilirea pentru salariați a drepturilor, garanțiilor, înlesnirilor și avantajelor de muncă suplimentare la cele prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative și de convenții colective la nivel național și ramural;
- ▶ armonizarea intereselor autorităților administrației publice locale, patronatelor și sindicatelor teritoriale;
- ▶ prevenirea conflictelor colective de munca;
- ▶ evitarea declanșării grevelor.

## În ce constă importanța convenției colective la nivel teritorial?

Importanța convenției colective la nivel teritorial este relevantă de influența sa asupra raporturilor de muncă. Convențiile colective la nivel teritorial sunt acte juridice care conțin norme ale dreptului muncii și reglementează raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea în unitățile administrativ-teritoriale de nivelul al doilea și în municipii. Potrivit art. 4 din Codul muncii, convențiile colective (*inclusiv, la nivel teritorial*) fac parte din lista oficială a izvoarelor dreptului muncii. Acestea sunt și urmează să fie instrumente importante de protecție social-economică a membrilor de sindicat la nivel teritorial.

Pornind de la sensul art. 11 din Codul muncii, legiuitorul a stabilit cadrul general de reglementare a raporturilor de muncă și a permis dezvoltarea și concretizarea dispozițiilor legale prin intermediul convențiilor colective (*inclusiv, la nivel teritorial*) și al contractelor colective de muncă.

## Ce chestiuni pot fi reglementate prin convenția colectivă la nivel teritorial?

Conținutul și structura convenției colective (*inclusiv, la nivel teritorial*) se stabilesc prin acordul reprezentanților părților, care sunt liberi în alegerea cercului de probleme care urmează să fie negociate și incluse în convenție (*a se vedea art. 36 din Codul muncii*).

În convenția colectivă (*inclusiv, la nivel teritorial*) pot fi incluse clauze privind (*a se vedea art. 35 alin. (2) din Codul muncii*):

- ▶ retribuirea muncii;
- ▶ condițiile de muncă și protecția muncii;
- ▶ regimul de muncă și de odihnă;
- ▶ dezvoltarea parteneriatului social;
- ▶ alte chestiuni determinate de părți (*printre care pot fi: normarea muncii / garanții, indemnizații și compensații / recuperarea sănătății, odihna salariaților și a membrilor familiilor lor / formarea profesională a salariaților / organizarea de evenimente sportive și culturale / întreținerea obiectivelor de menire social-culturală / procedura de modificare și completare a convenției colective / modul de control asupra executării clauzelor convenției colective / răspunderea părților / partea care va remite un exemplar al convenției colective de nivel teritorial la Ministerul Muncii și Protecției Sociale etc.*).

### **IMPORTANT:**

▶ lista sus-menționată nu este exhaustivă, ci una orientativă (*conținutul convenției colective depinde de părțile semnatare*);

▶ convenția colectivă la nivel teritorial trebuie să stabilească pentru salariați drepturi, garanții, înlesniri și avantaje suplimentare la cele prevăzute de Codul muncii, de alte acte normative și de convenții colective la nivel național și ramural și să nu reproducă prevederile legislației muncii în vigoare (*deși, acest lucru nu este interzis*).

## **Care este modul de elaborare a proiectului convenției colective la nivel teritorial?**

Proiectul convenției colective la nivel teritorial se elaborează în cadrul negocierilor colective (*a se vedea art. 37 alin. (1) din Codul muncii*).

Precizând norma juridică invocată, proiectul convenției colective la nivel teritorial este elaborat în procesul de negocieri colective în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective (*purtarea consultărilor și negocierilor colective, elaborarea și promovarea convenției colective la nivel teritorial, contribuirea la încheierea acesteia și monitorizarea procesului realizării ei constituie una dintre atribuțiile de bază ale Comisiei teritoriale*).

Modul de organizare și funcționare a Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective este reglementat de Legea nr. 245/2006 și de Regulamentul-cadru privind organizarea și funcționarea comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial, aprobat prin Hotărârea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective nr. 3 din 15 februarie 2007.

## **Cine este în drept să inițieze negocierile colective în vederea elaborării și încheierii convenției colective la nivel teritorial?**

Potrivit prevederilor art. 26 din Codul muncii:

► dreptul de a iniția și de a participa la negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea convenției colective la nivel teritorial îl au atât reprezentanții salariaților, cât și reprezentanții angajatorilor. De regulă, negocierile colective pentru elaborarea, încheierea, modificarea sau completarea convenției colective la nivel teritorial sunt inițiate de reprezentanții salariaților;

► reprezentanții părților cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sunt obligați să purceadă la acestea în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării.

În adresa celorlalți parteneri sociali (*Consiliul raional și Patronatele din raion*) urmează să fie remis un demers cu propunerea de creare a Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective și începere a negocierilor colective pentru elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial (*modelul demersului respectiv se anexează*). Prin demersul respectiv partenerii sociali urmează să fie informați și despre reprezentanții sindicatelor în teritoriu în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective (*membrii și membrii supleanți, coordonatorul părții*).

Concomitent, pentru a evita eventualele neînțelegeri, demersul respectiv ar fi oportun să fie remis partenerilor sociali prin poștă cu aviz de primire.

## **Formarea comisiilor teritoriale pentru consultări și negocieri colective**

Comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective se formează pe principii de paritate, în baza deciziilor comune ale autorităților administrației publice locale, patronatelor și sindicatelor din teritoriu (*a se vedea art. 19 alin. (1) din Legea nr. 245/2006*).

Comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective se consideră legal constituite la data la care toți membrii și membrii lor supleanți sunt numiți de partenerii sociali (*a se vedea art. 19 alin. (5) din Legea nr. 245/2006*).

## **Componența comisiilor teritoriale pentru consultări și negocieri colective**

Având o structură tripartită și fiind create pe principii de paritate, comisiile teritoriale pentru consultări și negocieri colective includ în componența lor câte 4 membri și 2 membri supleanți, numiți de fiecare partener social (*a se vedea art. 19 alin. (2) din Legea nr. 245/2006*).

La nivel teritorial, comisiile se formează din reprezentanți (*a se vedea art. 19 alin. (3) din Legea nr. 245/2006*):

- ▶ ai autorităților administrației publice locale, numiți de conducătorii acestor autorități;
- ▶ ai sindicatelor, numiți de organele sindicale teritoriale;
- ▶ ai patronatelor, numiți de patronatele teritoriale; în cazul în care, la nivel teritorial, nu sunt constituite patronate teritoriale, reprezentanții patronatelor pot fi numiți de confederațiile patronatelor la nivel național, patronatele de ramură sau de patroni-persoane juridice, înregistrate în unitatea administrativ-teritorială respectivă.

## **Procedura de numire a membrilor și membrilor supleanți ai comisiilor teritoriale pentru consultări și negocieri colective**

Membrii și membrii supleanți ai comisiilor teritoriale pentru consultări și negocieri colective sunt numiți de partenerii sociali pe o perioadă de 3 ani, după verificarea îndeplinirii de către aceștia a condițiilor prevăzute de art. 20 alin. (2) din Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245/2006 (*poate fi numit membru sau membru supleant al comisiei teritoriale persoana care întrunește următoarele condiții: este cetățean al Republicii Moldova / în privința persoanei nu este instituită o măsură de ocrotire judiciară / nu are antecedente penale*). Fiecare dintre partenerii sociali va aduce la cunoștința celorlalți parteneri sociali lista membrilor și membrilor supleanți numiți de ei (*a se vedea punctele 9-10 din Regulamentul-cadru privind organizarea și funcționarea comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial*).

În cazul în care la nivel teritorial nu există sindicate interramurale teritoriale, în scopul numirii reprezentanților sindicatelor teritoriale în componența comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective ar fi oportun să fie convocată o ședință a tuturor sindicatelor teritoriale, în cadrul căreia să fie luată decizia respectivă (*modelul Procesului-verbal al unei asemenea ședințe se anexează*).

## **Coordonatorii părților din cadrul comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective**

Este oportun și necesar ca activitatea fiecărei părți desfășurată în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective să fie dirijată de un Coordonator al părții respective, desemnat de către această parte din rândul membrilor care o reprezintă în componența Comisiei (*la momentul actual acest lucru nu este prevăzut expres de legislație*).

Coordonatorii părților organizează și îndrumă activitatea părții pe care o reprezintă.



## **Organizarea activității comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective**

### **ORGANELE DE LUCRU**

► Președintele (*funcția de președinte al Comisiei teritoriale o exercită un adjunct al conducătorului autorității administrației publice locale (vicepreședinte al raionului / viceprimar al municipiului)*);

► Secretarul (*funcția de secretar al Comisiei teritoriale se instituie în cadrul autorității administrației publice locale pentru asigurarea funcționării comisiei / secretarul Comisiei teritoriale se desemnează de conducătorul autorității administrației publice locale (din rândul colaboratorilor) / funcția de secretar al Comisiei teritoriale este incompatibilă cu funcția de membru sau de membru supleant al comisiei*);

► Consiliile de specialitate (permanente sau temporare) (*sînt formate din membrii și membrii supleanți ai Comisiei teritoriale, precum și din experții desemnați de părțile comisiei respective ținînd cont de principiul parității reprezentării părților / numărul consiliilor de specialitate, denumirea, statutul și modul lor de funcționare se stabilesc în regulamentul Comisiei teritoriale / componența numerică și nominală a fiecărui consiliu de specialitate se stabilește în ședința Comisiei teritoriale*).

### **ORGANIZAREA ACTIVITĂȚII COMISIEI**

► forma de lucru – ședințe publice;

► periodicitatea ședințelor – ori de câte ori este nevoie, conform planului de lucru, dar nu mai rar decât o dată la 2 luni;

► decizia de convocare în ședință a Comisiei – aparține președintelui Comisiei;

► condiția de validitate a deliberărilor ședinței Comisiei – prezența a cel puțin 2/3 din membrii ei și reprezentarea fiecărei părți de către cel puțin 3 membri;

► actele adoptate de Comisie – hotărâri;

► condiția de adoptare a hotărârilor Comisiei – consensul părților;

► asigurarea financiară și tehnico-materială a activității Comisiei – se efectuează de la bugetele autorităților administrației publice locale.

## **Cine stabilește termenele, locul și modul de desfășurare a negocierilor colective privind elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial?**

Termenele, locul și modul de desfășurare a negocierilor colective se stabilesc de reprezentanții părților care participă la negocierile respective (*a se vedea art. 27 alin. (8) din Codul muncii*).

Modul și termenele de elaborare a proiectului convenției colective și de încheiere a acesteia se stabilesc de către organul parteneriatului social de nivelul corespunzător (*a se vedea art. 37 alin. (3) din Codul muncii*).

Precizând normele juridice invocate, termenele, locul și modul de desfășurare a negocierilor colective în vederea elaborării și încheierii convenției colective la nivel teritorial se stabilesc de Comisia teritorială pentru consultări și negocieri colective.

## **Sunt obligate sau nu părțile negocierilor colective să-și furnizeze reciproc informațiile necesare pentru desfășurarea negocierilor?**

Părțile sunt obligate să-și furnizeze reciproc informațiile necesare pentru desfășurarea negocierilor colective cel târziu peste 2 săptămâni din momentul solicitării (*a se vedea art. 27 alin. (6) din Codul muncii*).

Participanții la negocierile colective, alte persoane implicate în negocierile colective au obligația de a nu divulga informațiile primite, dacă acestea constituie secret de stat sau comercial. Persoanele care au divulgat informațiile respective poartă răspundere disciplinară, materială, administrativă, civilă sau penală, în modul stabilit de legislația în vigoare (*a se vedea art. 27 alin. (7) din Codul muncii*).

Persoanele vinovate de neprezentarea informației necesare desfășurării negocierilor colective și exercitării controlului asupra executării convenției colective, precum și cele vinovate de prezentarea unor informații incomplete sau neveridice, poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare (*a se vedea art. 43 alin. (2) din Codul muncii*).

## **Garanții și compensații pentru participanții la negocierile colective**

Potrivit prevederilor art. 29 din Codul muncii:

► persoanele care participă la negocierile colective, la elaborarea proiectului convenției colective se eliberează de la munca de bază, cu menținerea salariului mediu pe termenul stabilit prin acordul părților, de cel mult 3 luni;

► toate cheltuielile legate de participarea la negocierile colective se compensează în modul stabilit de legislația în vigoare, de contractul colectiv de muncă sau de convenția colectivă;

► reprezentanții salariaților, care participă la negocierile colective, în perioada desfășurării acestora, nu pot fi sancționați disciplinar, transferați la o altă muncă sau concediați fără consultarea prealabilă a organelor sindicale care i-au împuternicit.

## **Sunt în drept sau nu părțile să invite și să implice în procesul de negocieri colective privind elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial experți, specialiști, mediatori?**

Munca experților, specialiștilor și mediatorilor este retribuită de partea care invită, dacă contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă nu prevede altfel (*a se vedea art. 29 alin. (2) din Codul muncii*).

Astfel, legislația muncii în vigoare permite părților invitarea și implicarea în procesul de negocieri colective privind elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial a experților, specialiștilor și mediatorilor, cu condiția că munca lor va fi retribuită de partea care invită.

## **Care pot fi tacticile de negocieri colective privind elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial?**

Fiecare echipă de negociatori urmărește să-și atingă propriile obiective, utilizând diferite tactici de negociere.

Tacticile de negociere diferă în funcție de tipul negocierii (*cooperativă sau conflictuală*) și de obiectivele urmărite de fiecare dintre părțile participante în procesul de negociere.

### **TACTICA CONTRA-CONCESIILOR**

O astfel de tactică de negociere, utilă pentru ambele echipe care se află la masa de negocieri, este de a-l face pe adversar să se simtă bine, să fie ajutat să gândească pozitiv și să accepte situația de câștig pentru ambele părți. Tactica „contra-concesiilor” are ca rezultat concesiile mari printr-o înțelegere rapidă cu adversarul.

### **TACTICA BĂIAT BUN/BĂIAT RĂU**

Tactica „băiat bun/băiat rău” este, de asemenea, des utilizată în cadrul negocierilor colective. Pe scurt, aceasta se referă la situația în care de ambele părți se află câte o echipă de negociatori și la un moment dat, când unul dintre negociatorii unei echipe (băiat bun) se arată mulțumit de ceea ce-i poate oferi cealaltă echipă de la masa de negocieri, un coleg din echipa sa începe să-și arate dezacordul total cu privire la rezultate (băiat rău), nedorind să accepte nimic. Astfel, echipa adversă este pusă într-o dilemă, pe care „băiat bun” le dă impresia că o poate schimba în favoarea adversarilor contra propunându-le acestora să accepte o parte din propunerile colegului său, și anume ale „băiatului rău”, iar el, „băiat bun”, va reuși să-l convingă astfel pe colegul său să fie mai tolerant.

### **TACTICA „CUM SĂ TE PREFACI”**

Această tactică este spre avantajul unei echipe să dea satisfacție în anumite privințe și adversarilor și să mențină relații bune cu ei, însă continuând procesul de negociere în propriul său avantaj. Așa se întâmplă atunci când, spre exemplu, cele două echipe urmăresc obiective diferite, iar una dintre ele își dă seama de obiectivul urmărit de cealaltă și de faptul că nu este ceea ce urmărește și ea, lasă să se insiste pe acea temă, urmând ca spre finalul negocierii să distragă atenția spre scopul urmărit de echipa în discuție. Avantajul pe care-l deține această tactică este acela că este foarte dificil să fie contracarat de către echipa adversă și poate produce influențe pozitive, fără a exista un risc al dezavantajelor.

### **TACTICA „ULIUL SI PORUMBELUL”**

Echipa care poate utiliza o astfel de tactică este una formată din doar doi negociatori, ceea ce prezintă un dezavantaj, dar principalul avantaj constă în aceea că unul din cei doi negociatori poate începe prezentarea ofertelor („uliul”), iar celălalt („porumbelul”) poate interveni în momentul încheierii discuțiilor, oferind concesiile și în acest fel scutindu-l pe primul de a face concesiile, ceea ce ar fi fost în defavoarea întregii echipe.

### **TACTICA „BRER RABBIT”**

Aceasta este o tactică asemănătoare celei precedente. Astfel, echipa de negociatori care o folosește prezintă celelalte echipe câteva alternative, dintre care pe cele pe care le consideră mai importante le lasă la final și le prezintă sub formă de alternative secundare, inducând cealaltă echipă în eroare, aceasta din urmă având greșita impresie că ultimele alternative sunt mai puțin importante pentru echipa care le prezintă și în consecință având tendința de a le alege pe cele mai puțin importante pentru adversari. În acest mod, echipa care utilizează această tactică își poate atinge scopurile pe care le-a avut în vedere încă de la începutul negocierilor.

## **Principalele greșeli care pot fi comise în procesul de negocieri colective privind elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial**

Printre principalele greșeli care pot fi comise în procesul de negocieri colective privind elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial se numără:

► pregătirea inadecvată a procesului de negociere (*numirea în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective a unor membri neexperimentați / lipsă de propuneri concrete (bine argumentate și cu costuri) pentru negocieri / lipsă de reguli de negociere (termenele de negociere, locul desfășurării negocierilor, frecvența ședințelor, durata ședințelor etc.)*);

► activitatea ineficientă a coordonatorilor părților din cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective (*conducerea slabă și neprofesionistă a propriei delegații*). Un coordonator experimentat și iscusit va asigura în mare parte succesul delegației în procesul de negocieri colective;

► comportamentul inadecvat al negociatorilor (*atitudinea dură, limbajul aspru, șantajul, amenințările, atacul la persoană*). Convingerea partenerului prin argumente consistente și viabile, într-un mediu prietenos și cooperant, va contribui la atingerea rezultatelor mult mai bune;

► comunicarea defectuoasă (*vorbă multă și lipsă de argumente consistente și viabile*). Ascultarea atentă, punerea întrebărilor, înaintarea ideilor și propunerilor constructive și bine argumentate adaugă încredere între partenerii sociali și va contribui la atingerea rezultatelor mult mai bune.

## **Care este durata maximă a negocierilor colective pentru elaborarea proiectului convenției colective la nivel teritorial?**

Potrivit prevederilor Codului muncii:

► persoanele care participă la negocierile colective, la elaborarea proiectului convenției colective se eliberează de la munca de bază, cu menținerea salariului mediu pe termenul stabilit prin acordul părților, de cel mult 3 luni (*a se vedea art. 29 alin. (1)*);

► modul și termenele de elaborare a proiectului convenției colective și de încheiere a acesteia se stabilesc de către organul parteneriatului social de nivelul corespunzător (*a se vedea art. 37 alin. (3)*).

Pornind de la sensul normelor juridice invocate, durata maximă a negocierilor colective pentru elaborarea proiectului convenției colective la nivel teritorial nu poate depăși 3 luni din ziua derulării negocierilor. Aceasta înseamnă că convenția colectivă la nivel teritorial urmează să fie semnată de părți nu mai târziu de 3 luni din ziua derulării negocierilor colective, în forma și condițiile asupra cărora părțile au reușit să convină în aceste trei luni.

## **Cum procedăm în cazul când părțile nu au ajuns la o înțelegere asupra unor prevederi din proiectul convenției colective la nivel teritorial?**

Dacă, pe parcursul desfășurării negocierilor colective, nu a fost adoptată o decizie coordonată asupra tuturor sau a unora dintre chestiunile abordate, se întocmește un proces-verbal asupra divergențelor existente. Reglementarea divergențelor apărute în procesul negocierilor colective pentru încheierea, modificarea ori completarea convenției colective are loc în modul stabilit de Codul muncii (*a se vedea art. 28 din Codul muncii*).

Divergențele nesoluționate vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare sau se vor soluționa în conformitate cu Codul muncii și cu alte acte normative (*a se vedea art. 37 alin. (4) din Codul muncii*).

Prin urmare, acele prevederi ale proiectului convenției colective la nivel teritorial, asupra cărora părțile nu au ajuns la o înțelegere, sunt reflectate în procesul-verbal de divergențe și vor constitui obiectul unor negocieri colective ulterioare (*de regulă*) sau se vor soluționa în conformitate cu Capitolul III din Titlul XII al Codului muncii (*ca conflicte colective de muncă*).

## **Sunt în drept sau nu părțile să se eschiveze de la participarea la negocierile colective privind încheierea convenției colective la nivel teritorial?**

Potrivit prevederilor Codului muncii:

► reprezentanții părților cărora li s-a transmis propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective sunt obligați să porceadă la acestea în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării (*a se vedea art. 26 alin. (2)*);

► reprezentanții părților care se eschivează de la participarea la negocierile colective privind încheierea, modificarea și completarea convenției colective ori care refuză să semneze convenția colectivă negociată poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare (*a se vedea art. 43 alin. (1)*).

Prin urmare, părțile nu sunt în drept să se eschiveze de la participarea la negocierile colective privind încheierea convenției colective la nivel teritorial și pot fi trași la răspundere, prevăzută de legislația în vigoare, în cazul în care admit asemenea acțiuni.

Totodată, potrivit prevederilor Codului contravențional (*a se vedea art. 59*), se sancționează cu amendă de la 12 la 18 unități convenționale (*o unitate este egală cu 50 de lei*) doar eschivarea reprezentanților părților de la negocieri asupra încheierii, modificării sau completării contractului colectiv de muncă sau încălcarea termenului de negocieri, neasigurarea activității comisiei în vederea încheierii în termen a contractului colectiv de muncă.

Astfel, Codul contravențional prevede răspundere doar pentru eschivarea reprezentanților părților de la negocieri asupra încheierii, modificării sau completării contractului colectiv de muncă și nu spune nimic despre eschivarea reprezentanților părților de la negocierile colective privind încheierea unei convenții colective (*inclusiv, la nivel teritorial*).

## **Care este durata convenției colective la nivel teritorial?**

Termenul convenției colective (*inclusiv, la nivel teritorial*) este stabilit de părți și nu poate fi mai mic de un an (*a se vedea art. 38 alin. (3) din Codul muncii*).

În același timp, legislația muncii în vigoare nu stabilește durata maximă a convenției colective.

## **Cine semnează convenția colectivă la nivel teritorial?**

Potrivit art. 37 alin. (5) din Codul muncii, convenția colectivă (*inclusiv, la nivel teritorial*) este semnată de reprezentanții părților.

Precizând norma juridică invocată, menționăm că convenția colectivă la nivel teritorial este semnată de reprezentanții împuterniciți ai părților și anume:

- ▶ de președintele raionului (primarul municipiului);
- ▶ de președintele Asociației patronale teritoriale (*în cazul în care aceasta există la nivel teritorial*) sau persoana împuternicită de Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, patronatele de ramură sau de patroni-persoane juridice, înregistrați în unitatea administrativ-teritorială respectivă;
- ▶ de președintele sindicatului interramural teritorial (*în cazul în care acesta există la nivel teritorial*) sau persoana împuternicită de sindicatele teritoriale.

### **IMPORTANT**

Reprezentanții părților care refuză să semneze convenția colectivă negociată poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare (*a se vedea art. 43 alin. (1) din Codul muncii*).

Totodată, potrivit art. 60 din Codul contravențional, se sancționează cu amendă de la 24 la 30 unități convenționale doar refuzul neîntemeiat al angajatorului de a încheia contract colectiv de muncă. Astfel, „de facto”, la momentul actual, refuzul de a semna convenția colectivă negociată nu se sancționează.

### **Când intră în vigoare convenția colectivă la nivel teritorial ?**

Convențiile colective de nivel teritorial intră în vigoare la momentul semnării de către părți sau la data stabilită în convenție (*a se vedea art. 38 alin. (2) din Codul muncii*).

Astfel, convenția colectivă la nivel teritorial poate intra în vigoare:

- ▶ fie din momentul semnării de către părți;
- ▶ fie de la data stabilită în convenție.

Momentul intrării în vigoare a convenției colective la nivel teritorial urmează să fie stabilit în aceasta.

### **Trebuie sau nu înregistrată convenția colectivă la nivel teritorial la Ministerul Muncii și Protecției Sociale?**

Începând cu 18 decembrie 2015 (*data intrării în vigoare al Legii nr. 205 din 20 noiembrie 2015 – prin legea în cauză a fost abrogat art. 40 din Codul muncii, care prevedea înregistrarea contractelor colective de muncă la inspectoratul teritorial de muncă, iar a convențiilor colective de nivel ramural și teritorial – la Ministerul Muncii și Protecției Sociale*) convențiile colective de nivel ramural și teritorial nu sunt supuse înregistrării la Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

În același timp, potrivit art. 38 alin. (2) din Codul muncii, un exemplar al convenției colective de nivel ramural sau teritorial se remite de una dintre părțile semnatare, în termen de 7 zile calendaristice de la data încheierii, la Ministerul Muncii și Protecției Sociale. În acest context, considerăm oportun ca partea care va remite un exemplar al convenției colective la nivel teritorial la Ministerul Muncii și Protecției Sociale să fie indicată expres în convenție.

### **Sfera de acțiune a convenției colective la nivel teritorial**

Sub incidența convenției colective (*inclusiv, la nivel teritorial*) cad salariații și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie convenția colectivă în numele lor, autoritățile publice în limitele angajamentelor asumate, precum și salariații și angajatorii care au aderat la convenție după încheierea acesteia (*a se vedea art. 38 alin. (5) din Codul muncii*).

Sub incidența convenției colective (*inclusiv, la nivel teritorial*) cad toți angajatorii, membri ai patronatului care a încheiat convenția. Încetarea calității de membru al patronatului nu eliberează angajatorul de obligația respectării prevederilor convenției încheiate în perioada aflării sale, ca membru, în patronat. Angajatorul care a aderat la patronat în perioada acțiunii convenției colective este obligat să îndeplinească prevederile convenției în cauză (*a se vedea art. 38 alin. (6) din Codul muncii*).

### **IMPORTANT**

În cazul în care salariații cad sub incidența concomitentă a mai multor convenții colective, prioritate au dispozițiile mai favorabile ale acestora (*a se vedea art. 38 alin. (4) din Codul muncii*).

## **Obligativitatea convenției colective la nivel teritorial**

Executarea convenției colective la nivel teritorial este obligatorie pentru părți.

Obligativitatea convenției colective la nivel teritorial derivă din:

► prevederile art. 43 alin. (4) din Constituția Republicii Moldova, potrivit căruia, dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate;

► prevederile art. 4 din Codul muncii, potrivit căruia raporturile de muncă și alte raporturi legate nemijlocit de acestea sunt reglementate, inclusiv, de contractele colective de muncă și convențiile colective – contractele colective de muncă și convențiile colective fac parte din legislația muncii a Republicii Moldova;

► prevederile art. 17 lit. l) din Codul muncii, potrivit căreia, printre principiile de bază ale parteneriatului social se numără și executarea obligatorie a contractelor colective de muncă, a convențiilor colective și a altor înțelegeri;

► prevederile art. 44 din Codul muncii, potrivit căruia, persoanele vinovate de încălcarea sau neexecutarea clauzelor contractului colectiv de muncă ori ale convenției colective poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

### **IMPORTANT**

Convenția colectivă la nivel teritorial nu poate fi denunțată unilateral.

## **Informarea salariaților și angajatorilor despre încheierea convenției colective la nivel teritorial**

Îndată după încheiere, convenția colectivă la nivel teritorial trebuie adusă la cunoștința salariaților și angajatorilor din teritoriul respectiv (*unitatea administrativ-teritorială de nivel al doilea sau din municipiu*).

Informarea poate fi realizată utilizând următoarele metode:

► publicarea convenției colective la nivel teritorial în presa locală (*conform art. 38 alin. (7) din Codul muncii, modul de publicare a convențiilor colective încheiate la nivel ramural și teritorial, precum și a modificărilor și completărilor operate în acestea se stabilește de părți*);

► plasarea convenției colective la nivel teritorial pe paginile web ale părților semnatare;

► plasarea convenției colective la nivel teritorial pe un panou informativ cu acces general la sediile părților semnatare;

- ▶ distribuirea convenției colective la nivel teritorial de către părțile semnatare, utilizând mijloace electronice (*poșta electronică – e-mail*);
  - ▶ orice altă metodă convenită de părți.
- Poate fi utilizată una sau mai multe dintre metodele sus-menționate.

## **Care este modul de modificare și completare a convenției colective la nivel teritorial ?**

Clauzele convenției colective la nivel teritorial pot fi modificate și/sau completate pe parcursul duratei de acțiune a acesteia, ori de câte ori părțile convin acest lucru.

În conformitate cu art. 39 din Codul muncii, modificarea și completarea convenției colective (*inclusiv, la nivel teritorial*) are loc în modul stabilit de respectivul cod pentru încheierea convenției – adică, prin negocieri colective în vederea modificării sau completării convenției colective la nivel teritorial între părțile semnatare ale acesteia.

Modificările și completările operate în convenția colectivă la nivel teritorial se consemnează într-un acord suplimentar semnat de părți.

Acordul suplimentar la convenția colectivă de nivel teritorial urmează să fie adus la cunoștința salariaților și angajatorilor din teritoriul respectiv, utilizând metodele descrise mai sus.

## **Monitorizarea și controlul realizării convenției colective la nivel teritorial** **MONITORIZAREA**

Potrivit pct. 13 din Regulamentul-cadru privind organizarea și funcționarea comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial, monitorizarea procesului realizării convenției colective la nivel teritorial face parte din atribuțiile de bază ale Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective.

Astfel, recomandăm ca realizarea convenției colective la nivel teritorial să fie examinată periodic (*o dată în trimestru, o dată în semestru, o dată pe an – ar fi oportun ca termenul să fie negociat de părți și stabilit în convenție*) în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective, în scopul identificării problemelor legate de executarea convenției, precum și a soluțiilor de depășire a acestora.



## **CONTROLUL**

Conform art. 41 din Codul muncii, controlul asupra îndeplinirii convenției colective la nivel teritorial este exercitat:

▶ de părțile parteneriatului social, prin reprezentanții lor. La efectuarea controlului respectiv, reprezentanții părților sunt obligați să facă schimb de informații necesare în acest scop;

▶ de Inspectoratul de Stat al Muncii, conform legislației în vigoare (*Inspectoratul exercită controlul de stat*).

## **Recomandări privind creșterea rolului și importanței convenției colective la nivel teritorial**

Pentru creșterea rolului și importanței convenției colective la nivel teritorial, se impun următoarele acțiuni:

▶ negocierea și stabilirea în convenția colectivă la nivel teritorial a drepturilor, garanțiilor, înlesnirilor și avantajelor suplimentare la cele prevăzute de legislația muncii în vigoare;

▶ includerea în convenția colectivă la nivel teritorial a obligației părților semnatare de a raporta anual în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective despre executarea acesteia;

▶ reglementarea în convenția colectivă la nivel teritorial a modului de control de către părțile semnatare asupra executării acesteia.

**Propunerea sindicatelor teritoriale  
de începere a negocierilor colective (model)**

**Consiliul raional** \_\_\_\_\_  
**Patronatele din raionul** \_\_\_\_\_

În conformitate cu prevederile art. 26 din Codul muncii nr. 154/2003, art. 19 din Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245/2006 și prevederile Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial (*aprobat prin Hotărârea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective nr. 3 din 15 februarie 2007*), Sindicatele din raionul \_\_\_\_\_ vin cu propunerea de a forma Comisia teritorială pentru consultări și negocieri colective și de a începe negocierile colective pentru elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial.

Concomitent, vă informăm că Sindicatele din raionul \_\_\_\_\_ vor fi reprezentate în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective de următoarele persoane:

**Membri:**

1. \_\_\_\_\_, Coordonatorul părții;
2. \_\_\_\_\_;
3. \_\_\_\_\_;
4. \_\_\_\_\_;

**Membri supleanți:**

1. \_\_\_\_\_;
2. \_\_\_\_\_.

**Din partea Sindicatelor din raionul** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, funcția)

\_\_\_\_\_  
(semnătura)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_

**Notă:**

Pentru a evita eventualele neînțelegeri, demersul respectiv ar fi oportun să fie remis partenerilor sociali prin poștă cu aviz de primire.

**PROCES-VERBAL**  
**al ședinței sindicatelor teritoriale**  
**din raionul \_\_\_\_\_ (model)**

” ” \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (localitatea)

**La ședință au participat:**

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, reprezentantului CNSM în teritoriu);

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, sindicatul teritorial pe care îl reprezintă)

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, sindicatul teritorial pe care îl reprezintă)

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, sindicatul teritorial pe care îl reprezintă)

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, sindicatul teritorial pe care îl reprezintă)

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, sindicatul teritorial pe care îl reprezintă)

.....

**În total:** \_\_\_ persoane.

**Ordinea de zi a ședinței:**

1. Alegerea persoanei care va efectua numărarea voturilor.
2. Alegerea președintelui și secretarului ședinței.
3. Numirea reprezentanților sindicatelor teritoriale în componența Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective.
4. Numirea coordonatorului părții sindicale în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective.
5. Numirea persoanei care:
  - va semna demersul adresat celorlalți parteneri sociali, prin care acestora li se va propune crearea Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective și începerea negocierilor colective pentru elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial, precum și li se va aduce la cunoștință componența părții sindicale în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective;
  - va semna orice alt demers din partea sindicatelor teritoriale legat de atribuțiile Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective;
  - va semna din partea sindicatelor teritoriale Convenția colectivă la nivel teritorial.

Ordinea de zi a fost supusă votării.

Rezultatele votării

Pro - \_\_\_\_ / Contra - \_\_\_\_ / S-au abținut - \_\_\_\_

În rezultatul votării Ordinea de zi a fost aprobată.

**Examinarea chestiunilor incluse în Ordinea de zi:**

**Chestiunea 1. Alegerea persoanei care va efectua numărarea voturilor**

Dl (dna) \_\_\_\_\_ a propus ca numărarea voturilor să fie efectuată de dl (dna) \_\_\_\_\_.  
Propunerea a fost supusă votării.

Rezultatele votării

Pro - \_\_\_\_ / Contra - \_\_\_\_ / S-au abținut - \_\_\_\_

În rezultatul votării s-a decis că numărarea voturilor va fi efectuată de dl (dna) \_\_\_\_\_.

**Chestiunea 2. Alegerea președintelui și secretarului ședinței**

Dl (dna) \_\_\_\_\_ a propus ca:  
- dl (dna) \_\_\_\_\_ să fie ales (aleasă) în calitate de președinte al ședinței;  
- dl (dna) \_\_\_\_\_ să fie ales (aleasă) în calitate de secretar al ședinței.  
Propunerea a fost supusă votării.

Rezultatele votării pentru președintele ședinței

Pro - \_\_\_\_ / Contra - \_\_\_\_ / S-au abținut - \_\_\_\_

Rezultatele votării pentru secretarul ședinței

Pro - \_\_\_\_ / Contra - \_\_\_\_ / S-au abținut - \_\_\_\_

În rezultatul votării s-a decis:

- dl (dna) \_\_\_\_\_ este ales (aleasă) în calitate de președinte al ședinței;
- dl (dna) \_\_\_\_\_ este ales (aleasă) în calitate de secretar al ședinței.

**Chestiunea 3. Numirea reprezentanților sindicatelor teritoriale în componența Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective**

Dl (dna) \_\_\_\_\_, președinte al ședinței, a propus reprezentanților sindicatelor teritoriale să înainteze candidaturile persoanelor care pot fi numite în calitate de membri și membri supleanți ai Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective.

Dl (dna) \_\_\_\_\_, a înaintat candidatura dlui (dnei) \_\_\_\_\_, pentru a fi numit (ă) în calitate de membru al Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective.

Dl (dna) \_\_\_\_\_, a înaintat candidatura dlui (dnei) \_\_\_\_\_, pentru a fi numit (ă) în calitate de membru al Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective.

Dl (dna) 12.488, a înaintat candidatura dlui (dnei) \_\_\_\_\_, pentru a fi numit (ă) în calitate de membru al Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective.

Dl (dna) \_\_\_\_\_, a înaintat candidatura dlui (dnei) \_\_\_\_\_, pentru a fi numit (ă) în calitate de membru al Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective.

Dl (dna) \_\_\_\_\_, a înaintat candidatura dlui (dnei) \_\_\_\_\_, pentru a fi numit (ă) în calitate de membru supleant al Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective.

Dl (dna) \_\_\_\_\_, a înaintat candidatura dlui (dnei) \_\_\_\_\_, pentru a fi numit (ă) în calitate de membru supleant al Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective.

Candidaturile înaintate au fost supuse votării.

Rezultatele votării pentru membrii Comisiei teritoriale

Pro - \_\_\_\_ / Contra - \_\_\_\_ / S-au abținut - \_\_\_\_

Rezultatele votării pentru membrii supleanți ai Comisiei teritoriale

Pro - \_\_\_\_ / Contra - \_\_\_\_ / S-au abținut - \_\_\_\_

În rezultatul votării s-a decis:

**a)** sunt numiți în calitate de membri ai Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective, pe o perioadă de 3 ani:

- dl (dna) \_\_\_\_\_;

- dl (dna) \_\_\_\_\_;

**b)** sunt numiți în calitate de membri supleanți ai Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective, pe o perioadă de 3 ani:

- dl (dna) \_\_\_\_\_;

- dl (dna) \_\_\_\_\_.

**Chestiunea 4. Numirea coordonatorului părții sindicale în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective**

Dl (dna) \_\_\_\_\_, președinte al ședinței, a propus reprezentanților sindicatelor teritoriale să înainteze candidaturile persoanelor care pot fi numite în calitate de coordonator al părții sindicale în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective (*din rândul membrilor care o vor reprezenta în componența Comisiei teritoriale*).

Dl (dna) \_\_\_\_\_, a înaintat candidatura dlui (dnei) \_\_\_\_\_.

Dl (dna) \_\_\_\_\_, a înaintat candidatura dlui (dnei) \_\_\_\_\_.

Candidaturile înaintate au fost supuse votării.

Rezultatele votării pentru candidatura dlui (dnei) \_\_\_\_\_

Pro - \_\_\_\_ / Contra - \_\_\_\_ / S-au abținut - \_\_\_\_

Rezultatele votării pentru candidatura dlui (dnei) \_\_\_\_\_

Pro - \_\_\_\_ / Contra - \_\_\_\_ / S-au abținut - \_\_\_\_

În rezultatul votării s-a decis:

Se numește în calitate de coordonator al părții sindicale în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective dl (dna) \_\_\_\_\_.

**Chestiunea 5. Numirea persoanei care va semna demersul privind crearea Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective și inițierea negocierilor colective, orice alt demers din partea sindicatelor teritoriale, precum și Convenția colectivă la nivel teritorial**

DI (dna) \_\_\_\_\_, președinte al ședinței, a propus reprezentanților sindicatelor teritoriale să înainteze candidaturile pentru a fi selectată persoana care:

**a)** va semna demersul adresat celorlalți parteneri sociali, prin care acestora li se va propune crearea Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective și începerea negocierilor colective pentru elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial, precum și li se va aduce la cunoștință componența părții sindicale în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective;

**b)** va semna orice alt demers din partea sindicatelor teritoriale legat de atribuțiile Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective;

**c)** va semna din partea sindicatelor teritoriale Convenția colectivă la nivel teritorial.

DI (dna) \_\_\_\_\_, a înaintat candidatura dlui (dnei) \_\_\_\_\_.

DI (dna) \_\_\_\_\_, a înaintat candidatura dlui (dnei) \_\_\_\_\_.

Candidaturile înaintate au fost supuse votării.

Rezultatele votării pentru candidatura dlui (dnei) \_\_\_\_\_

Pro - \_\_\_\_ / Contra - \_\_\_\_ / S-au abținut - \_\_\_\_

Rezultatele votării pentru candidatura dlui (dnei) \_\_\_\_\_

Pro - \_\_\_\_ / Contra - \_\_\_\_ / S-au abținut - \_\_\_\_

În rezultatul votării s-a decis:

Se împuternicește dl (dna) \_\_\_\_\_:

**a)** să semneze demersul adresat celorlalți parteneri sociali, prin care acestora li se va propune crearea Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective și începerea negocierilor colective pentru elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial, precum și li se va aduce la cunoștință componența părții sindicale în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective;

**b)** să semneze orice alt demers din partea sindicatelor teritoriale legat de atribuțiile Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective;

**c)** să semneze din partea sindicatelor teritoriale Convenția colectivă la nivel teritorial.

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, semnătura)

**Președinte al ședinței**

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, semnătura)

**Secretar al ședinței**

\_\_\_\_\_  
(numele, prenumele, semnătura)

(persoana care a efectuat numărarea voturilor)

**ORDIN (model)**

Nr. \_\_\_\_\_ din „\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_

***Cu privire la desemnarea  
membrilor și membrilor supleanți  
ai Comisiei teritoriale pentru consultări  
și negocieri colective din partea  
Consiliului raional \_\_\_\_\_***

În conformitate cu prevederile articolelor 19, 20 și 24 din Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245/2006 și ale punctelor 5, 7, 9 și 10 din Regulamentul-cadru privind organizarea și funcționarea comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial (aprobat prin Hotărârea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective nr. 3 din 15 februarie 2007), precum și urmare a demersului sindicatelor teritoriale privind formarea Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective și începerea negocierilor colective pentru elaborarea și încheierea convenției colective la nivel teritorial,

ORDON:

**1.** Se numesc, pe un termen de 3 ani, în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective următorii colaboratori ai Consiliului raional \_\_\_\_\_:

**Membr:**

1. \_\_\_\_\_, vicepreședinte al raionului, coordonatorul părții, președinte al Comisiei;

2. \_\_\_\_\_;

3. \_\_\_\_\_;

4. \_\_\_\_\_;

**Membr supleanți:**

1. \_\_\_\_\_;

2. \_\_\_\_\_.

**2.** Persoanele desemnate vor exercita funcțiile de membru sau membru supleant al Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective fără a fi remunerați.

**3.** Prezentul ordin:

- se va aduce la cunoștința persoanelor desemnate, sub semnătură;
- se va remite în adresa celorlalți parteneri sociali (sindicatelor teritoriale și patronatele teritoriale) prin poștă cu aviz de primire.

**4.** Controlul asupra executării prezentului ordin mi-l asum.

**Președinte al raionului**

**ORDIN (model)**

Nr. \_\_\_\_\_ din „\_\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_

***Cu privire la desemnarea  
secretarului Comisiei teritoriale pentru consultări  
și negocieri colective din raionul \_\_\_\_\_***

În conformitate cu prevederile articolului 25 din Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245/2006 și ale punctelor 19-22 din Regulamentul-cadru privind organizarea și funcționarea comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial (aprobat prin Hotărârea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective nr. 3 din 15 februarie 2007),

**ORDON:**

1. Se desemnează dl (dna) \_\_\_\_\_,  
(numele, prenumele) (funcția)

în calitate de secretar al Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective din raionul \_\_\_\_\_.

2. Dl (dna) \_\_\_\_\_ va exercita atribuțiile de secretar al Comisiei  
(numele, prenumele)

teritoriale pentru consultări și negocieri colective din raionul \_\_\_\_\_ în strictă conformitate cu prevederile Legii privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245/2006 și ale Regulamentului-cadru privind organizarea și funcționarea comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial (aprobat prin Hotărârea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective nr. 3 din 15 februarie 2007).

3. Controlul asupra executării prezentului ordin mi-l asum.

**Președinte al raionului**



## **STRUCTURA-MODEL A CONVENȚIEI COLECTIVE LA NIVEL TERITORIAL**

### **Preambul**

*(părțile semnatare ale convenției / scopul încheierii convenției / cadrul normativ, de care s-au condus părțile semnatare la încheierea convenției)*

### **Capitolul I. Dispoziții generale**

*(reglementări de ordin general / termenul de acțiune și data punerii în aplicare a convenției / sfera de acțiune a convenției (cine cade sub incidența convenției) / dreptul la interpretarea clauzelor convenției / orice alte clauze de ordin general)*

### **Capitolul II. Angajamente generale ale părților**

*(să întreprindă acțiuni concrete în vederea realizării convenției / să întreprindă măsuri în vederea preîntâmpinării conflictelor colective de muncă la nivel de raion / să asigure respectarea strictă a legislației muncii, a drepturilor și intereselor legale ale salariaților la toate unitățile din raion etc.)*

### **Capitolul III. Timpul de muncă**

*(durata normală a timpului de muncă (săptămânală / zilnică) / durata redusă a timpului de muncă / timpul de muncă parțial / săptămâna de lucru / evidența globală a timpului de muncă / durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore / programe flexibile de muncă / munca în schimburi / reducerea timpului de muncă în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare / evidența timpului de muncă etc.)*

### **Capitolul IV . Timpul de odihnă**

*(durata pauzei de masă / durata repausului zilnic / repausul săptămânal / repausul săptămânal pentru anumite categorii de salariați / durata concediului de odihnă anual plătit / programarea concediilor de odihnă anuale / termenul de achitare a indemnizației de concediu / concediile de odihnă anuale suplimentare / concediile suplimentare plătite pe motive familiale / concediu neplătit etc.)*

### **Capitolul V. Remunerarea muncii**

*(angajamentele părților privind familiarizarea angajatorilor din raion despre legislația în vigoare în domeniul salarizării și garanțiile minime în domeniul salarizării, privind respectarea de către angajatorii din raion a garanțiilor minime în domeniul salarizării, privind audierea în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective a chestiunii privind restanțele la plata salariilor la nivel de raion, precum și a agenților economici care admit restanțe la plata salariilor, privind întreprinderea măsurilor în vederea diminuării fenomenelor „muncii la negru” și de achitare a salariilor „în plic” / modul de utilizare a economiilor la fondul de salarizare / orice alte clauze negociate de părți)*

## **Capitolul VI. Garanții și compensații**

*(garanții și compensații în cazul încetării contractului individual de muncă / garanții și compensații în cazul deplasării în interes de serviciu / garanții și compensații pentru salariații care îmbină munca cu studiile / alte garanții și compensații)*

## **Capitolul VII. Ocuparea forței de muncă**

*(angajamentele Consiliului raional, ale patronatelor și angajatorilor; ale sindicatelor în domeniul ocupării forței de muncă)*

## **Capitolul VIII. Formarea profesională a salariaților**

*(aprobarea de către angajatori a planurilor anuale de formare profesională / finanțarea măsurilor care țin de formarea profesională și mărimea acesteia / garanții pentru salariații care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate (menținerea locului de muncă și a salariului mediu) / compensarea salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate, într-o altă localitate, a cheltuielilor de deplasare în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu / orice alte clauze negociate de părți)*

## **Capitolul IX. Munca salariaților cu copii și a persoanelor în vârstă de până la 18 ani**

*(angajamentul părinților semnatare să întreprindă măsuri în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă ale femeilor gravide, ale salariaților cu copii, precum și ale persoanelor în vârstă de până la 18 ani / interzicerea refuzului de angajare sau reducerii cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vârstă de până la 4 ani / interzicerea utilizării muncii femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând și a celor care alăptează la lucrări subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării / interzicerea concedierii femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k) din Codul muncii / acordarea femeilor însărcinate a timpului liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă / acordarea unuiu dintre părinții (tutorelui, curatorului) care educă un copil cu dizabilități, în baza unei cereri scrise, a unei zile libere pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului / angajarea salariaților în vârstă de până la 18 ani numai după ce au fost supuși unui examen medical preventiv / interzicerea utilizării muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrările care le sunt proscrie – Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani (Hotărârea Guvernului nr. 541 din 7 iulie 2014) și Tipurile de lucrări interzise pentru copii (Anexa la Convenția colectivă (nivel național) nr. 8 din 12 iulie 2007 „Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor”) / interzicerea ridicării și transportării manuale de către minori a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ei (Normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților; aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 541 din 7 iulie 2014) / orice alte clauze negociate de părți)*

## **Capitolul X. Securitatea și sănătatea în muncă**

*(finanțarea cheltuielilor aferente realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă și mărimea minimă a acesteia / evaluarea riscurilor profesionale și periodicitatea acesteia / ore libere pentru lucrătorii desemnați, pentru activități de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate / acordarea gratuită a echipamentului de protecție individuală, a alimentației de protecție, a materialelor igienico-sanitare de protecție colectivă și individuală etc.)*

## **Capitolul XI. Dezvoltarea parteneriatului social**

*(asigurarea financiară și tehnico-materială a activității Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective / lista orientativă a chestiunilor care urmează a fi discutate în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective / angajamentul părților semnatare de a depune eforturi în scopul prevenirii unor eventuale conflicte colective de muncă etc.)*

## **Capitolul XII. Obligațiile sindicatelor**

*(să reprezinte și să apere drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor / să participe la activitatea comisiilor pentru darea în exploatare a obiectelor de producție / să participe la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale / să contribuie la executarea conștiințioasă de către salariații a obligațiilor lor de serviciu, precum și la respectarea de către aceștia a disciplinei de muncă / să participe în procesul de atestare a salariaților / să contribuie la menținerea climatului de stabilitate în colectivele de muncă / să acorde membrilor săi asistență juridică / să participe, în conformitate cu legislația în vigoare, la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă / să organizeze activități sportive și culturale pentru membrii săi / să organizeze repartizarea biletelor de tratament balneosanatorial și de odihnă pentru copii / să organizeze activitatea de instruire sindicală și în domeniul legislației muncii etc.)*

## **Capitolul XIII. Garanțiile de activitate a sindicatelor**

*(angajamentele angajatorilor: să respecte legislația care reglementează activitatea sindicatelor / să se abțină de la orice intervenție în activitatea sindicatelor / să acorde gratuit organelor sindicale încăperi cu tot inventarul necesar, mijloace de transport, de telecomunicații și informaționale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare ale acestora / să efectueze fără plată colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului și să le transfere lunar pe conturile de decontare ale organelor sindicale / să aloce, în modul stabilit, sindicatului mijloace în mărime de până la 0,15% din fondul de salarii pentru utilizarea lor în scopurile stabilite în contractul colectiv de muncă / să respecte cu strictețe garanțiile pentru salariații aleși în componența organelor sindicale / să acorde membrilor organelor sindicale până la \_\_ore de lucru pe săptămână pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, păstrându-li-se salariul mediu / să permită membrilor organelor sindicale participarea la diferite măsuri sindicale (adunări, seminare, congrese, consilii etc.), orice alte obligații asumate de angajatori; angajamentul Consiliului raional de a acorda gratuit reprezentantului Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova în teritoriul un birou cu tot inventarul necesar (urmează a fi enumerat concret), asigurând achitarea serviciilor comunale (energie electrică, apă, canalizare, gaz), a serviciilor de dereticare și a serviciilor de pază)*

#### **Capitolul XIV. Dispoziții finale**

*(angajamentul părților semnatare de a asigura executarea obligatorie a obligațiilor asumate / modalitatea de modificare și completare a convenției / monitorizarea de către Comisia teritorială pentru consultări și negocieri colective a realizării convenției / obligația părților semnatare de a raporta anual în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective despre executarea convenției / soluționarea disensiunilor legate de realizarea convenției / prevenirea, medierea și soluționarea situațiilor de conflict / termenul de inițiere a negocierilor colective în vederea prelungirii actualei convenții sau încheierii unei noi convenții / controlul asupra îndeplinirii convenției / data semnării convenției).*

**Datele de identificare și semnăturile reprezentanților împuterniciți ai părților care au semnat convenția.**

**Consiliul  
raional**

**Sindicatul  
din raionul**

**Patronatul  
din raionul**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CONVENȚIE COLECTIVĂ**  
(nivel teritorial)

pentru anii \_\_\_\_\_ (model)

## CONVENȚIE COLECTIVĂ (nivel teritorial)

pentru anii \_\_\_\_\_

Consiliul raional \_\_\_\_\_, Sindicatul din raionul \_\_\_\_\_ și Patronatele din raionul \_\_\_\_\_, denumiți în continuare „Părți”, în scopul asigurării protecției social-economice a salariaților, respectării drepturilor și intereselor legale atât a salariaților, cât și ale angajatorilor, promovării parteneriatului social la nivel teritorial, precum și în vederea menținerii climatului de pace și stabilitate socială în raionul \_\_\_\_\_, conducându-se de prevederile Codului muncii nr. 154/2003, ale Legii sindicatelor nr. 1129/2000, ale Legii patronatelor nr. 976/2000 și ale altor acte normative în vigoare, au încheiat prezenta Convenție colectivă la nivel teritorial (în continuare – Convenția), convenind asupra următoarelor:

### I. DISPOZIȚII GENERALE

**1.1.** Părțile recunosc și acceptă pe deplin faptul că sunt egale și libere la negocierea Convenției și se obligă să respecte în totalitate prevederile acesteia. Părțile se angajează să-și îndeplinească cu strictețe obligațiile asumate.

**1.2.** Prevederile prezentei Convenții cuprind drepturile și obligațiile Părților cu privire la condițiile de muncă și alte raporturi social-economice în raionul \_\_\_\_\_.

**1.3.** Părțile se obligă să asigure publicarea prezentei Convenții în presa locală și accesul tuturor salariaților și angajatorilor din raion la conținutul acesteia.

**1.4.** Prezenta Convenție se încheie pe o perioadă de \_\_\_ ani și intră în vigoare din momentul semnării de către părți (*sau la data stabilită în convenție*).

**1.5.** La expirarea termenului prezentei Convenții, aceasta va continua să-și producă efectele până la momentul încheierii unei noi convenții sau până când părțile nu vor decide asupra prelungirii acesteia.

**1.6.** Sub incidența prezentei Convenții cad salariații și angajatorii care au împuternicit reprezentanții lor să participe la negocierile colective, să elaboreze și să încheie convenția în numele lor, autoritățile publice în limitele angajamentelor asumate, precum și salariații și angajatorii care au aderat la convenție după încheierea acesteia.

**1.7.** Sub incidența prezentei Convenției cad toți angajatorii-membri ai patronatului care a încheiat convenția. Încetarea calității de membru al patronatului nu eliberează angajatorul de obligația respectării prevederilor convenției încheiate în perioada aflării sale ca membru în patronat. Angajatorul care a aderat la patronat în perioada acțiunii convenției colective este obligat să îndeplinească prevederile convenției în cauză.

**1.8.** În cazul în care salariații cad sub incidența concomitentă a mai multor convenții colective, prioritate au dispozițiile mai favorabile ale acestora.

**1.9.** Clauzele prezentei Convenții pot fi interpretate doar de Comisia teritorială pentru consultării și negocieri colective.

## II. ANGAJAMENTE GENERALE ALE PĂRȚILOR

### 2.1. Părțile se angajează:

- a) să întreprindă acțiuni concrete în vederea realizării prezentei Convenții;
- b) să întreprindă măsuri în vederea preîntâmpinării conflictelor colective de muncă la nivel de raion;
- c) să asigure respectarea strictă a legislației muncii, a drepturilor și intereselor legale ale salariaților la toate unitățile din raion;
- d) să nu admită concedieri colective;
- e) să întreprindă măsuri concrete în vederea creării noilor locuri de muncă și diminuării nivelului șomajului în raion;
- f) să contribuie la organizarea și desfășurarea târgurilor locurilor de muncă;
- g) să asigure publicarea periodică în presa locală (*lunar, trimestrial, semestrial, o dată în an*) a datelor privind situația social-economică a raionului, inclusiv numărul locurilor de muncă create, nivelul de achitare a salariilor etc.;
- h) să-și furnizeze reciproc informațiile din domeniul social-economic pentru a facilita soluționarea problemelor apărute și a preveni conflictele colective de muncă;
- i) să asigure transparența în procesul de utilizare a diferitor ajutoare, granturi și sponsorizări, publicând periodic (*lunar, trimestrial, semestrial, o dată în an*) informația respectivă în presa locală;
- j) să contribuie la amenajarea taberelor de odihnă și întremare a sănătății copiilor, conform cerințelor igienico-sanitare;
- k) să planifice anual în bugetul raional mijloace financiare pentru odihna de vară a copiilor;
- l) să contribuie la organizarea și desfășurarea Spartachiadei sportive raionale;
- m) orice alte angajamente.

## III. TIMPUL DE MUNCĂ

**3.1.** Durata normală a timpului de muncă al salariaților nu poate depăși 40 de ore pe săptămână și 8 ore pe zi.

**3.2.** Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vârstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe se stabilește durata redusă a timpului de muncă, conform art. 96 din Codul muncii.

**3.3.** Angajatorul poate angaja salariați cu ziua sau săptămâna de muncă parțială (pe fracțiuni de normă), durata concretă a timpului de muncă parțial fiind consemnată în contractul individual de muncă.

Timpul de muncă parțial poate fi stabilit și după încheierea contractului individual de muncă, cu acordul ambelor părți ale acestuia.

La cererea femeii gravide, a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa) ori a salariatului care îngrijește un membru bolnav al familiei, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămâna de muncă parțială.

**3.4.** Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii de lucru este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus. La unitățile unde, ținându-se cont de specificul muncii, introducerea săptămânii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau regulamentul intern, a săptămânii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus.

**3.5** În unități poate fi introdusă evidența globală a timpului de muncă, cu respectarea prevederilor art. 99 din Codul muncii.

**3.6.** Pentru profesiile specificate în Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă” se permite stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 de ore.

**3.7.** Angajatorul poate stabili, de comun acord cu salariatul, programe flexibile de muncă, dacă această posibilitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității sau în alt act normativ la nivel de unitate. Condițiile de activitate în cadrul programului flexibil de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă.

**3.8.** Durata zilei de muncă poate fi împărțită în două perioade: o perioadă fixă, în care salariatul se află la locul de muncă, și o perioadă variabilă, în care salariatul își alege orele de sosire și plecare, cu respectarea duratei zilnice normale a timpului de muncă.

**3.9.** În cazurile când durata procesului de producție depășește durata admisă a zilei de muncă, precum și în scopul utilizării mai eficiente a utilajului, sporirii volumului de producție sau de servicii, se permite utilizarea muncii în schimburi. Programul muncii în schimburi se va aproba de angajatori după consultarea reprezentanților salariaților și se va aduce la cunoștința salariaților cu cel puțin o lună înainte de punerea lui în aplicare.

**3.10.** Durata zilei de muncă (schimbului) din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare, prevăzute de art. 111 alin. (1) din Codul muncii, se reduce cu \_\_\_ oră/ore (*cel puțin o oră*) pentru toți salariații, cu excepția celor cărora li s-a stabilit, conform art. 96 din Codul muncii, durata redusă a timpului de muncă sau, conform art. 97 din Codul muncii, ziua de muncă parțială.

La unitățile cu flux continuu și la unele lucrări cu regim de muncă neîntrerupt, care nu permit reducerea duratei zilei de muncă (schimbului) din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare, ora/orele de muncă care nu pot fi reduse se consideră muncă suplimentară.

**3.11.** Angajatorii vor ține, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestat efectiv de fiecare salariat, inclusiv a muncii suplimentare, a muncii prestate în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare.

**3.12.** Orice alte clauze negociate de părți.

#### **IV. TIMPUL DE ODIHNĂ**

**4.1.** În cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puțin 30 de minute. Durata concretă a pauzei de masă și timpul acordării acesteia se stabilesc în regulamentul intern al unității, în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă.

**4.2.** La unitățile cu flux continuu, angajatorul este obligat să asigure salariaților condiții pentru luarea mesei în timpul serviciului la locul de muncă.

**4.3.** Durata repausului zilnic, cuprinsă între sfârșitul programului de muncă într-o zi și începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decât 11 ore consecutive.



**4.4.** Repausul săptămânal se acordă, de regulă, timp de 2 zile consecutive – sâmbătă și duminică.

În cazul în care un repaus simultan pentru întregul personal al unității în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau ar compromite funcționarea normală a unității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, stabilite prin contractul colectiv de muncă sau prin regulamentul intern al unității, cu condiția ca una din zilele libere să fie duminică.

În unitățile în care, datorită specificului muncii, nu se poate acorda repausul săptămânal în ziua de duminică, salariații vor beneficia de două zile libere în cursul săptămânii și de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau contractul individual de muncă.

**4.5.** 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.

Salariații din unele ramuri ale economiei naționale (*învățământ, ocrotirea sănătății, serviciul public etc.*) pot beneficia de concediul de odihnă anual cu o altă durată prevăzută de legislația în vigoare.

**4.6.** Programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul următor se face de angajator, de comun acord cu reprezentanții salariaților, cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic.

La programarea concediilor de odihnă anuale se ține cont atât de dorința salariaților, cât și de necesitatea asigurării bunei funcționări a unității.

Programarea concediilor de odihnă anuale este obligatorie atât pentru angajator, cât și pentru salariat.

**4.7.** Despre data începerii concediului, salariații trebuie să fie preveniți, în formă scrisă, cu cel puțin 2 săptămâni înainte.

**4.8.** Indemnizația de concediu se plătește de către angajator cu cel puțin 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu.

**4.9.** Concediile de odihnă anuale suplimentare se acordă în condițiile și cu duratele indicate în art. 121 din Codul muncii.

Concediile de odihnă anuale suplimentare se alipesc la concediul de odihnă anual de bază.

Durata maximă a concediilor de odihnă anuale suplimentare nu este limitată.

**4.10.** Din motive familiale și din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimțământul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de până la 120 de zile calendaristice.

**4.11.** La prezentarea actelor respective, salariații beneficiază de concediu suplimentar plătit pe motive familiale, exprimat în zile lucrătoare, în următoarele cazuri (*duratele minime sunt prevăzute în art. 11 din Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă”*):

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

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

**4.12.** Orice alte clauze negociate de părți.

## V. REMUNERAREA MUNCII

### 5.1. Părțile se obligă:

a) să familiarizeze angajatorii din raion despre legislația în vigoare în domeniul salarizării, modificările recente operate în legislația din domeniul vizat, garanțiile minime în domeniul salarizării;

b) să asigure implementarea și respectarea de către angajatorii din raion a garanțiilor minime în domeniul salarizării;

c) să audieze în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective chestiunea privind restanțele la plata salariilor la nivel de raion, precum și agenții economici care admit restanțe la plata salariilor;

d) să întreprindă măsuri în vederea diminuării fenomenelor „muncii la negru” și de achitare a salariilor „în plic”.

### 5.2. Economiiile la fondul de salarizare se vor utiliza în fiecare unitate:

- pentru premiarea salariaților (*pentru rezultatele activității, cu prilejul jubileelor, sărbătorilor profesionale, sărbătorilor naționale și tradiționale etc.*);
- pentru acordarea salariaților a ajutorului material.

### 5.3. Orice alte clauze negociate de părți.

## VI. GARANȚII ȘI COMPENSAȚII

6.1. În cazul încetării contractului individual de muncă, salariaților li se acordă garanții și compensații, prevăzute de articolele 183-186 din Codul muncii.

6.2. Salariaților deplasați în interes de serviciu li se acordă garanții și compensații, prevăzute de articolele 175-176 din Codul muncii și de Regulamentul cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 10 din 5 ianuarie 2012.

6.3. Salariaților care îmbină munca cu studiile li se acordă garanții și compensații, prevăzute de articolele 178-182 din Codul muncii și de Regulamentul cu privire la acordarea unor garanții și compensații salariaților care îmbină munca cu studiile, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 435 din 23 aprilie 2007.

6.4. Salariații pot beneficia și de alte garanții și compensații, prevăzute de legislația în vigoare și de contractele colective de muncă.

### 6.5. Orice alte clauze negociate de părți.

## VII. OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

### 7.1. Consiliul raional:

a) va participa la elaborarea planurilor de acțiuni ale subdiviziunii teritoriale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă;

b) va colabora cu subdiviziunea teritorială a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în vederea sprijinirii acesteia la realizarea măsurilor de ocupare a forței de muncă;

c) va monitoriza evoluțiile de pe piața muncii la nivel de raion.

### 7.2. Patronatele vor informa angajatorii din raion despre:

a) măsurile de preconcediere a salariaților în cazul lichidării unității ori reducerii numărului sau a statelor de personal;

b) obligativitatea informării, în scris, prin telefon/fax, prin poșta electronică a subdiviziunii teritoriale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în a cărei rază este adresa locului de muncă, despre toate locurile de muncă devenite vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la data la care au devenit vacante;

c) obligativitatea informării, în scris, în termen de 3 zile, a subdiviziunii teritoriale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă asupra angajării șomerilor la locurile de muncă vacante despre care aceasta a fost informată.

**7.3.** Angajatorii vor contribui la realizarea politicilor privind ocuparea forței de muncă prin:

a) crearea de condiții pentru calificarea, recalificarea și perfecționarea salariaților;

b) informarea, în scris, prin telefon/fax, prin poșta electronică a subdiviziunii teritoriale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în a cărei rază își are adresa juridică sau în a cărei rază este adresa locului de muncă, despre toate locurile de muncă devenite vacante, în termen de 5 zile lucrătoare de la data la care au devenit vacante;

c) informarea în scris, obligatoriu, în termen de 3 zile, a subdiviziunii teritoriale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă asupra angajării șomerilor la locurile de muncă vacante despre care a fost informată în condițiile lit. b) din prezentul punct.

**7.4.** Sindicatele vor acorda gratuit membrilor de sindicat, la solicitare, consultații juridice și ajutor metodologic în problemele ce țin de ocuparea forței de muncă.

**7.5.** Orice alte clauze negociate de părți.

## **VIII. FORMAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR**

**8.1.** Angajatorii își asumă obligația să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională a salariaților.

**8.2.** Angajatorii, în comun cu organele sindicale, vor întocmi și vor aproba anual planurile de formare profesională.

**8.3.** Pentru finanțarea măsurilor ce țin de formarea profesională a salariaților angajatorii vor aloca anual, din mijloacele proprii, resurse bănești în mărime de \_\_\_\_ din fondul de salarizare al unității (*cel puțin 2 %*).

**8.4.** În cazul în care participarea salariaților la cursurile sau stagiile de formare profesională va fi inițiată de angajator, toate cheltuielile aferente vor fi suportate de către acesta.

**8.5.** Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională, cu scoatere din activitate, li se menține locul de muncă (funcția) și salariul mediu, li se acordă alte garanții și compensații prevăzute de legislația în vigoare.

**8.6.** Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională, cu scoatere din activitate, într-o altă localitate, li se compensează cheltuielile de deplasare în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu (*potrivit Regulamentului cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 10 din 5 ianuarie 2012*).

**8.7.** În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al acestuia va continua cu menținerea salariului mediu. Dacă perioada respectivă depășește 60 de zile calendaristice, contractul individual de muncă al salariatului se va suspenda (*prin acordul părților, conform art. 77 lit. b) din Codul muncii*), acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator conform prevederilor contractului colectiv de muncă.

**8.8.** Orice alte clauze negociate de părți.

## **IX. MUNCA SALARIAȚILOR CU COPII ȘI A PERSOANELOR ÎN VÂRSTĂ DE PÂNĂ LA 18 ANI**

**9.1.** Părțile își asumă obligația să întreprindă măsuri orientate spre îmbunătățirea condițiilor de muncă ale femeilor gravide, ale salariaților cu copii precum și ale persoanelor în vârstă de până la 18 ani.

**9.2.** Se interzice:

a) refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vârstă de până la 4 ani;

b) utilizarea muncii femeilor gravide, a femeilor care au născut de curând și a celor care alăptează la lucrări subterane în mine, precum și în orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea lor ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii sau alăptării, conform cerințelor minime aprobate de Guvern (*Hotărârea Guvernului nr. 1408 din 27 decembrie 2016 „Privind Cerințele minime de securitate și sănătate în muncă pentru protecția salariațelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează”*);

d) concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 4 ani și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului prevăzute la art. 124, 126 și 127 din Codul muncii, cu excepția cazurilor prevăzute la art. 86 alin. (1) lit. b), g) – k) din Codul muncii.

**9.3.** Angajatorii sunt obligați să acorde femeilor însărcinate timp liber pentru trecerea examenelor medicale prenatale, care se include în timpul de muncă.

**9.4.** Unuia dintre părinții (tutorei, curatorului) care educă un copil cu dizabilități i se va acorda suplimentar, în baza unei cereri scrise, o zi liberă pe lună, cu menținerea salariului mediu din contul angajatorului.

**9.5.** Salariaților ale căror soții se află în concediu de maternitate, concediul de odihnă anual se acordă, în baza unei cereri scrise, concomitent cu concediul soțiilor.

**9.6.** Salariaților care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 16 ani sau un copil cu dizabilități și părinților singuri care au un copil în vârstă de până la 16 ani concediile de odihnă anuale li se acordă în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului.

**9.7.** Salariații în vârstă de până la 18 ani sunt angajați numai după ce au fost supuși unui examen medical preventiv. Ulterior, până la atingerea vârstei de 18 ani, aceștia vor fi supuși examenului medical obligatoriu în fiecare semestru. Cheltuielile pentru examenele medicale vor fi suportate de angajator.

**9.8.** Este interzisă:

a) utilizarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrările prevăzute în Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani (aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 541 din 7 iulie 2014) și în Tipurile de lucrări interzise pentru copii (Anexă la Convenția colectivă (nivel național) nr. 8 din 12 iulie 2007 „Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor”);

b) ridicarea și transportarea manuală de către minori a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ei în Normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților (aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 541 din 7 iulie 2014);

c) trimiterea în deplasare a salariaților în vârstă de până la 18 ani, cu excepția

salariaților din instituțiile audiovizualului, din teatre, circuri, organizații cinematografice, teatrale și concertistice, precum și din cele ale sportivilor profesioniști.

**9.9.** Salariaților în vârstă de până la 18 ani, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă în baza unei cereri scrise, înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate.

**9.10.** Salariaților în vârstă de până la 18 ani concediile de odihnă anuale li se acordă în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului.

**9.11.** Concedierea salariaților în vârstă de până la 18 ani, cu excepția cazului de lichidare a unității, se permite numai cu acordul scris al agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă (*la momentul actual – subdiviziunea teritorială a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă*), respectându-se condițiile generale de concediere prevăzute de Codul muncii.

**9.12.** Orice alte clauze negociate de părți.

## **X. SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ**

**10.1.** Organizarea securității și sănătății în muncă la unitățile din raion se efectuează în conformitate cu prevederile Codului muncii nr. 153/2003, ale Legii securității și sănătății în muncă nr. 186/2008 și ale altor acte normative din domeniul securității și sănătății în muncă.

**10.2.** Cheltuielile aferente realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă sunt finanțate integral din mijloacele proprii ale unităților.

**10.3.** Pentru finanțarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorii vor aloca anual, din mijloacele proprii, resurse bănești în mărime de cel puțin \_\_\_ la sută din sumele cheltuite pentru remunerarea muncii salariaților.

**10.4.** Salariații nu suportă niciun fel de cheltuieli legate de finanțarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă.

**10.5.** Angajatorii evaluează riscurile profesionale care nu pot fi evitate, o dată la \_\_\_ ani.

**10.6.** Lucrătorii desemnați, pentru activități de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în unitate, vor beneficia de \_\_\_ ore pe săptămână pentru a-și îndeplini obligațiile, cu menținerea salariului mediu.

**10.7.** Angajatorii, de comun cu organele sindicale, vor stabili în contractele colective de muncă periodicitatea evaluării locurilor de muncă.

**10.8.** Salariații care activează în condiții nefavorabile de muncă vor fi asigurați gratuit:

- a) cu echipament de protecție individuală, conform contractului colectiv de muncă;
- b) cu alimentație de protecție, conform contractului colectiv de muncă;
- c) cu materiale igienico-sanitare de protecție colectivă și individuală, conform sortimentului, cantității și periodicității prevăzute în contractul colectiv de muncă.

**10.9.** Orice alte clauze negociate de părți.

## **XI. DEZVOLTAREA PARTENERIATULUI SOCIAL**

**11.1.** Consiliul raional își asumă asigurarea financiară și tehnico-materială a activității Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective.

**11.2.** Părțile își asumă obligația de a discuta în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective chestiuni privind:

- a) proiectul bugetului raional;

- b) mersul realizării bugetului raional;
- c) taxele locale, tarifele la serviciile cu plată, prestate de către administrația publică locală;
- d) strategii, prognoze, planuri și programe de dezvoltare social-economică a raionului;
- e) programe locale de utilizare a forței de muncă;
- f) măsurile de combatere a șomajului la nivel de teritoriu;
- g) măsurile de protecție a persoanelor socialmente vulnerabile;
- h) motivele situațiilor conflictuale și tensiunilor sociale din relațiile de muncă și propunerile de prevenire a unor astfel de situații și tensiuni;
- i) proiecte de decizii în problemele de interes local care pot avea impact economic și social;
- j) înființarea, reorganizarea și lichidarea instituțiilor și întreprinderilor publice;
- k) organizarea și desfășurarea de activități instructiv-educative, cultural-educative, sportive și de tineret de interes raional;
- l) informațiile Inspecției teritoriale a muncii privind rezultatele controalelor asupra respectării de către întreprinderile din raion a legislației muncii în vigoare;
- m) informațiile subdiviziunii teritoriale a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă privind situația în domeniul ocupării forței de muncă și protecției sociale a șomerilor;
- n) orice alte chestiuni de interes comun.

**11.3.** Părțile își asumă obligația să depună toate eforturile în scopul prevenirii unor eventuale conflicte colective de muncă.

**11.4.** Orice alte clauze negociate de părți.

## **XII. OBLIGAȚIILE SINDICATELOR**

**12.1.** Sindicatele își asumă următoarele obligații:

- a) să reprezinte și să apere drepturile și interesele profesionale, economice, de muncă și sociale colective și individuale ale membrilor săi în autoritățile publice de toate nivelurile, în instanțele judecătorești, în asociațiile obștești, precum și în fața angajatorului;
- b) să participe la activitatea comisiilor pentru darea în exploatare a obiectelor de producție;
- c) să participe la cercetarea accidentelor de muncă și a cazurilor de contractare a bolilor profesionale;
- d) să contribuie la executarea conștiincioasă de către salariați a obligațiilor lor de serviciu, precum și la respectarea de către aceștia a disciplinei de muncă;
- e) să participe în procesul de atestare a salariaților;
- f) să contribuie la menținerea climatului de stabilitate în colectivele de muncă;
- g) să acorde membrilor săi asistență juridică;
- h) să participe, în conformitate cu legislația în vigoare, la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă;
- i) să organizeze activități sportive și culturale pentru membrii săi;
- j) să asigure membrii săi cu bilete de tratament balneosanatorial și de odihnă pentru copii, în limita surselor financiare alocate pentru acest scop;
- k) să organizeze activitatea de instruire sindicală și în domeniul legislației muncii;
- l) orice alte obligații.

### XIII. GARANȚIILE DE ACTIVITATE A SINDICATELOR

#### 13.1. Angajatorii își asumă următoarele obligații:

- a) să respecte cu strictețe drepturile sindicatelor prevăzute de Codul muncii nr. 154/2003, Legea sindicatelor nr. 1129/2000 și alte acte normative în vigoare;
- b) să se abțină de la orice intervenție în activitatea sindicatelor;
- c) să acorde gratuit organelor sindicale încăperi cu tot inventarul necesar, asigurând condițiile și serviciile necesare activității acestora;
- d) să pună la dispoziția organelor sindicale mijloace de transport, de telecomunicații și informaționale necesare îndeplinirii sarcinilor statutare ale acestora;
- e) să efectueze fără plată colectarea cotizațiilor de membru al sindicatului și să le transfere lunar pe conturile de decontare ale organelor sindicale;
- f) să aloce, în modul stabilit, sindicatului mijloace în mărime de până la 0,15% din fondul de salarii pentru utilizarea lor în scopurile stabilite în contractul colectiv de muncă;
- g) să respecte cu strictețe garanțiile prevăzute de Codul muncii nr. 154/2003, Legea sindicatelor nr. 1129/2000 și alte acte normative în vigoare pentru salariații aleși în componența organelor sindicale;
- h) să nu împiedice reprezentanții organelor sindicale să viziteze orice subdiviziune a unității unde lucrează membrii sindicatului în scopul realizării sarcinilor statutare și a drepturilor legitime ale sindicatului;
- i) să acorde membrilor organelor sindicale până la \_\_\_ ore de lucru pe săptămână pentru a-și realiza drepturile și a-și îndeplini obligațiile sindicale, păstrându-li-se salariul mediu;
- j) să permită membrilor organelor sindicale participarea la diferite măsuri sindicale (*adunări, seminare, congrese, consilii etc.*), cu menținerea salariului mediu și achitarea (*după caz*) cheltuielilor de deplasare;
- k) orice alte obligații negociate de părți.

**13.2.** Consiliul raional va acorda gratuit reprezentantului Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova în teritoriul unui birou cu tot inventarul necesar (*urmează a fi enumerat concret*), asigurând achitarea serviciilor comunale (*energie electrică, apă, canalizare, gaz*), a serviciilor de dereticare și a serviciilor de pază.

**13.3.** Orice alte clauze negociate de părți.

### XIV. DISPOZIȚII FINALE

**14.1.** Părțile se angajează să asigure executarea obligatorie a obligațiilor asumate.

**14.2.** Prezenta Convenție nu poate fi modificată decât printr-un acord suplimentar semnat de părți, care se anexează la convenție și este parte integrantă a acesteia. Oricare dintre Părțile semnatare ale prezentei Convenții, pe durata termenului ei de validitate, este în drept să propună operarea modificărilor și/sau completărilor.

**14.3.** Părțile au convenit să discute periodic (*o dată în trimestru, o dată în semestru, o dată pe an – termenul urmează a fi negociat și stabilit de părți*) în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective realizarea prezentei Convenții, rezultatele fiind aduse la cunoștința salariaților și angajatorilor din raion prin intermediul presei locale.

**14.4.** Părțile au convenit să raporteze anual în cadrul Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective despre executarea acesteia (*despre executarea obligațiilor asumate*).

**14.5.** Orice disensiune legată de realizarea prezentei Convenții se va soluționa de Comisia teritorială pentru consultări și negocieri colective.

**14.6.** În caz de încălcare a prevederilor prezentei Convenții, fiecare dintre Părți este în drept să ceară celorlalte Părți înlăturarea încălcărilor comise, iar în caz de necesitate, convocarea, în termen de 10 zile lucrătoare, a Comisiei teritoriale pentru consultări și negocieri colective în scopul prevenirii, medierii și soluționării situațiilor de conflict.

**14.7.** Cu cel puțin trei luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentei Convenții, Părțile se obligă să inițieze negocieri colective în vederea prelungirii acesteia sau încheierii unei noi convenții.

**14.8.** Controlul asupra îndeplinirii prezentei Convenții este exercitat de Părțile semnatare, prin reprezentanții lor, și de Inspectoratul de Stat al Muncii, conform legislației în vigoare.

**14.9.** Prezenta Convenție a fost semnată la data de \_\_\_\_\_ 20 \_\_.

**Din partea  
Consiliului raional**

\_\_\_\_\_

(nume, prenume)

\_\_\_\_\_

(funcția)

L.Ș.

**Din partea  
Sindicatelor din raionul**

\_\_\_\_\_

(nume, prenume)

\_\_\_\_\_

(funcția)

L.Ș.

**Din partea  
Patronatelor din raionul**

\_\_\_\_\_

(nume, prenume)

\_\_\_\_\_

(funcția)

L.Ș.