Перевод оригинала документа на русский язык, в информационных целях

Коллективное соглашение (отраслевой уровень) на 2022-2026 годы

Направлено
в Министерство Труда и Социальной Защиты
Республики Молдова
05 мая 2022
№1

мун. Кишинэу
2022г.

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I Общие положения....3

РАЗДЕЛ II Социальное партнёрство....4

РАЗДЕЛ III Индивидуальный трудовой договор....4

РАЗДЕЛ IV Рабочее время и время отдыха....6

РАЗДЕЛ V Оплата труда....9

РАЗДЕЛ VI Профессиональные гарантии....12

РАЗДЕЛ VII Социальные и экономические гарантии для молодых работников, женщин, работников с семейными обязанностями, работников с ограниченными возможностями....13

РАЗДЕЛ VIII Гарантии деятельности профсоюзов....15

РАЗДЕЛ IX Охрана здоровья и безопасность труда....16

РАЗДЕЛ X Заключительные положения....17

Приложение №1 Список операторов распределительной системы....18

Приложение №2 Перечень занятий, для которых разрешается 12-часовая продолжительность ежедневной работы с последующим отдыхом продолжительностью не менее 24 часов....19

РАЗДЕЛ I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Коллективное соглашение (далее именуемое **«Соглашение»**) заключено на **2022-2026** годы в соответствии с Трудовым кодексом Республики Молдова (Закон № 154-XV от 28.03.2003), Законом о профсоюзах № 1129-XIV от 07.07.2000, Конвенцией МОТ № 98/1949 о применении принципов права на организацию и заключение коллективных договоров. Соглашение заключено между социальными партнёрами:

Представитель работников:

- Федерация Профсоюзов Работников Химических Отраслей Промышленности и Энергетических Ресурсов Республики Молдова (далее именуемая **„FSCRE”**), в лице Председателя Маргареты СТРЕСТЬЯН, действующей на основании Устава,

и

Представители работодателя:

- **Молдавско-российское акционерное общество «Молдовагаз»**, в лице Председателя Правления Вадима ЧЕБАНА, действующего на основании Устава;
- **Операторы распределительной системы** (Приложение №1), в лице Руслана САКА, действующего на основании Доверенностей;
- **ООО „Флакэра Албастрэ”,** в лице Директора Михаила МОКАНА, действующего на основании Устава;
- **ООО „Молдоватрансгаз”**, в лице Директора Юрия ДОЛГИЕРА, действующего на основании Устава;
- **ООО „Трансаутогаз”**, в лице Директора Александра КИСЕЕВА, действующего на основании Устава.

1.2. Основной целью Соглашения является определение и оптимальное урегулирование условий труда, обеспечение социально-экономических гарантий и защита прав и законных интересов работников.

1.3. Соглашение применяется к работникам и работодателям, которые уполномочили своих представителей участвовать в коллективных переговорах, разработать и заключить Соглашение от их имени, а также к работникам и работодателям, присоединившимся к Соглашению после его заключения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, на основании письменного заявления, могут воспользоваться гарантиями, предусмотренными данным Соглашением, при условии осуществления ежемесячной выплаты профсоюзному органу 1% от месячной заработной платы (профсоюзный членский взнос). Предусмотренные гарантии начинают свое действие со дня оплаты членского взноса.

1.5. Нормы и гарантии, предусмотренные данным Соглашением, являются обязательными, будучи минимальными при заключении коллективных трудовых договоров.

1.6. Коллективные трудовые договоры не могут содержать положения, противоречащие трудовому законодательству, и не могут регулировать права и гарантии ниже минимальных, установленных Соглашением.

1.7. Условия коллективных трудовых договоров, ухудшающие положение работников, по сравнению с нормами трудового законодательства и коллективных соглашений отраслевого и республиканского уровня, являются недействительными и не имеют юридических последствий.

1.8. Стороны, подписавшие Соглашение, обязаны информировать работников о положениях Соглашения, коллективных договоров, включая приложения к ним, а также иных актах социального партнерства.

1.9. Право толкования положений Соглашения принадлежит подписавшим его сторонам.

РАЗДЕЛ II
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

2.1. Стороны признают равенство и полномочия социальных партнеров, берут на себя обязанность исполнения положений Соглашения и ответственность за выполнение всех обязательств, предусмотренных Соглашением.
2.2. Работодатели признают исключительное право профсоюзных организаций-членов FSCRE представлять интересы членов профсоюза и обязуются соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, предусмотренные трудовым законодательством и международными правовыми актами, ратифицированными Республикой Молдова.
2.3. Стороны, подписавшие Соглашение, в рамках своей компетенции и полномочий:

a) способствуют реализации принципов социального партнерства на отраслевом уровне и на уровне предприятия;
b) участвуют в усовершенствовании законодательной и нормативной базы в сфере трудовых отношений, оплаты труда, охраны здоровья и безопасности труда;
c) обеспечивают условия для соблюдения и защиты профессиональных, социально-экономических и трудовых прав и интересов работников;
d) способствуют выявлению существующих в отрасли проблем, которые могут быть урегулированы коллективным соглашением (отраслевого или национального уровня);
e) способствуют добросовестному выполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению производственной и трудовой дисциплины;
f) способствуют поддержанию атмосферы стабильности в рабочих коллективах;
g) оказывают юридическую и информационную помощь работникам;
h) способствуют созданию условий для квалификации, переквалификации и повышения квалификации работников;
i) предпринимают конкретные действия по реализации положений коллективных соглашений (национального и отраслевого уровня) и коллективных трудовых договоров;
j) принимают меры по предупреждению коллективных трудовых споров на уровне предприятия и отрасли;
k) обеспечивают применение переговоров, примирения и посредничества при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4. Контроль за выполнением Коллективного соглашения и коллективного трудового договора осуществляется сторонами социального партнерства через их представителей и Государственной инспекцией труда, в соответствии с положениями законодательства.

РАЗДЕЛ III
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Индивидуальный трудовой договор заключается сторонами трудовых правоотношений в письменной форме в 2-х экземплярах, по одному для каждой стороны. Неотъемлемой частью индивидуального трудового договора является должностная инструкция, копия которой вручается работнику при заключении индивидуального трудового договора.
3.2. Положения индивидуального трудового договора не могут противоречить положениям и нормам, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Молдова.
3.3. Запрещается заключение индивидуальных срочных трудовых договоров на основаниях, не предусмотренных законодательством, равно как и в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, принятых на работу на неопределенный срок.
3.4. В процессе переговоров по заключению индивидуального трудового договора, по запросу, работнику может содействовать профсоюзный лидер. В этом случае, профсоюзный лидер обязуется сохранять конфиденциальность информации, полученной им в ходе переговоров по заключению индивидуального трудового договора.
3.5. Перед заключением индивидуального трудового договора работодатель информирует работника о его правах и обязанностях, вытекающих из трудовых отношений, в соответствии с индивидуальным трудовым договором, должностной инструкцией, положениями внутреннего

распорядка, правилами внутреннего распорядка и положениями работодателя, требованиями охраны здоровья и безопасности труда, связанной с его деятельностью, обязательными требованиями в отношении первичного и периодического инструктажа, а также о рисках, которые могут возникнуть при выполнении работы на основании индивидуального трудового договора.

3.6. Работодатель обязуется предоставить все гарантии, предусмотренные законодательством для вида работ, которые будут выполняться работником на предприятии.

3.7. В течение срока действия трудового договора, работник обязуется:

a) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с индивидуальным трудовым договором, регламентами, нормативными актами на уровне предприятия и Соглашением;
b) постоянно иметь при себе именной пропуск для допуска на работу и соблюдать трудовую дисциплину, установленную на предприятии;
c) демонстрировать корректное и недискриминационное поведение по отношению к работникам и работодателю;
d) соблюдать требования безопасности и гигиены труда;
e) проявлять хозяйственное отношение к имуществу работодателя и других работников;
f) незамедлительно информировать работодателя о любой ситуации, представляющей опасность для жизни и здоровья человека и/или сохранности имущества работодателя.

3.8. Работник, в период действия индивидуального трудового договора, а также в течение 2 /двух/ лет после его прекращения, обязуется не разглашать конфиденциальную информацию и сведения, составляющие коммерческую тайну, которые стали ему известны в связи с исполнением трудовых обязанностей.

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

3.10. Индивидуальный трудовой договор может быть изменен только на основании дополнительного соглашения, заключенного в 2-х экземплярах, подписанного обеими сторонами, которое прилагается и становится неотъемлемой частью индивидуального трудового договора.

3.11. Во время чрезвычайных ситуаций, связанных с объявлением чрезвычайного, осадного и военного положения или объявлением чрезвычайного положения в области общественного здоровья, в случае невозможности выполнения работником работы на организованном работодателем рабочем месте и с целью обеспечения охраны здоровья и безопасности работника, работодатель, с учетом специфики труда работника, может мотивированным приказом (распоряжением, решением, постановлением) распорядиться о временной перемене рабочего места работника с выполнением работы на дому или дистанционно, без внесения соответствующих изменений в индивидуальный трудовой договор.

Приказ (распоряжение, решение, постановление) сообщается работнику своевременно, в том числе при помощи электронных средств.

3.12. За исключением чрезвычайных ситуаций (объявленных властями в установленном порядке), дистанционная работа может быть объявлена работодателем по обоснованным обстоятельствам, если позволяет специфика работы (должности) и не поставлена под угрозу непрерывность работы предприятия, с заключением дополнительного соглашения к индивидуальному трудовому договору.

3.13. Индивидуальный трудовой договор о дистанционной работе должен содержать дополнительные положения относительно:

a) условий выполнения дистанционной работы (период, график работы дистанционно/в офисе);
b) обязанностей работника;
c) графика работы, в пределах которого работодатель вправе проверять деятельность работника, и способа осуществления контроля;
d) порядка учета часов, отработанных дистанционным работником;
e) условий несения расходов, связанных с дистанционной работой;

f) других положений, согласованных сторонами.

3.14. При дистанционной работе, в рабочее время, работник обязан находиться на установленном рабочем месте и обеспечивать бесперебойную связь с работодателем посредством информационно-коммуникационных технологий (телефон, Интернет и др.).

3.15. Дистанционные работники имеют все права и гарантии, предусмотренные законодательством, коллективными соглашениями, коллективными договорами, индивидуальным трудовым договором или иными нормативными актами, утвержденными на уровне предприятия.

Стороны обязуются соблюдать баланс между интересами работодателя и работников в случае реорганизации или сокращения численности, или штата работников, рассматривать и разрешать конфликтные ситуации, возникшие вследствии увольнения работников.

3.16. В качестве критериев коллективного увольнения, устанавливается количество увольнений в течение 30 календарных дней:

a) не менее 10 на предприятиях с числом работников от 20 до 99;
b) не менее 10 процентов общего числа работников на предприятиях с числом работников от 100 до 299;
c) не менее 30 на предприятиях с числом работников 300 и более.

3.17. При установлении фактического числа работников, уволенных в ходе коллективных увольнений, в расчет принимаются также работники, чьи индивидуальные трудовые договоры прекращены по инициативе работодателя в силу одного или нескольких оснований, не связанных с личностью работника (предусмотренных пунктом z) части (1) статьи 86), при условии, что число увольнений составляет не менее пяти.

3.18. Если на предприятии запланированы мероприятия по коллективному увольнению, не менее чем за 3 месяца (включая срок уведомления под роспись работников за 2 месяца до увольнения) работодатель обязан уведомить об этом профсоюзную организацию предприятия и агентство занятости, и инициировать консультации с профсоюзным органом с целью заключения соглашения.

3.19. Консультации длятся до заключения соглашения, но не более 30 календарных дней с момента информирования профсоюзного органа о предполагаемых коллективных увольнениях.

3.20. Если соглашение не достигнуто и работодатель в одностороннем порядке принимает решение о продолжении процесса коллективного увольнения, данное решение доводится до сведения профсоюзного органа и агентства занятости населения.

РАЗДЕЛ IV
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время

4.1.1. Регулирование рабочего времени и времени отдыха работников осуществляется посредством правил внутреннего распорядка предприятия, индивидуального трудового договора и коллективного трудового договора. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятий не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени включает:

a) подготовку рабочего места для начала работы;
b) исполнение трудовых обязанностей;
c) восстановление трудоспособности в течении рабочего времени в связи с особыми погодными условиями, физическими усилиями и другими факторами, которые устанавливаются в нормативных актах предприятия, в коллективных или индивидуальных трудовых договорах;
d) время простоя в ожидании распоряжения о начале деятельности;
e) время нахождения на предприятии в случае организованного проезда на рабочее место;
f) время, предназначенное для личной гигиены в случае работ в грязных условиях, с продолжительностью, установленной в правилах внутреннего распорядка предприятия или в коллективном трудовом договоре;

g) время, отведенное на одевание и раздевание средств индивидуальной защиты, с продолжительностью, установленной в правилах внутреннего распорядка предприятия или в коллективном трудовом договоре.

4.1.3. На предприятиях, где, в силу специфики деятельности, нет возможности организовать работу с нормальным рабочим временем, может быть организована работа посменно, с максимальной продолжительностью 12 часов и последующим периодом отдыха не менее 24 часов. Перечень профессий, для которых допускается ежедневная продолжительность рабочего времени 12 часов с последующим периодом отдыха не менее 24 часов, установлен в Приложении № 2 настоящего Соглашения.

4.1.4. Внутренними правилами и/или коллективным трудовым договором, на предприятиях может быть введен суммированный учет рабочего времени для профессий, установленных в Приложении № 2 к настоящему Соглашению при условии, что его продолжительность в течение одного года не превышает число рабочих часов, установленных законодательством.

4.1.5. Для работников, чья деятельность связана с работой у монитора, которые обычно используют монитор как важную часть своей обычной трудовой деятельности, устанавливается график работы:

a) общая продолжительность рабочего дня у монитора составляет 8 часов, допускается работа посменно продолжительностью 12 часов;
b) работодатель должен планировать деятельность работников с работой у монитора таким образом, чтобы ежедневная работа у монитора периодичести прерывалась, путем перерыва или смены деятельности, для снижения чрезмерной нагрузки работников у монитора;
c) для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья, кроме обязательных перерывов на питание, в течение рабочего дня дополнительно предоставляются регулируемые перерывы, которые включаются в рабочее время;
d) при 8-часовом рабочем дне регулируемые перерывы предоставляются через 2 часа после начала рабочей смены и через 2 часа после обеда, продолжительностью 15 минут каждый;
e) при 12-часовом рабочем дне регулируемые перерывы должны быть предоставлены в первые 8 часов, как и при 8 часовом рабочем дне, а в последние 4 часа по 15 минут после каждого часа;
f) не допускается работа у монитора более 2 часов без регулируемого перерыва.

4.1.6. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается не менее чем на один час для всех работников, кроме тех, кому была установлена сокращенная продолжительность рабочего времени согласно ст. 96 Трудового кодекса или неполное рабочее время согласно ст. 97 Трудового кодекса.

4.1.7. По требованию работодателя работники могут работать сверхурочно, не более 120 часов в течение календарного года. В исключительных случаях продолжительность сверхурочной работы может быть увеличена, с согласия профсоюзного органа, до 240 часов в течение календарного года.

4.1.8. Для работников, работающих в службах эксплуатации систем газоснабжения, нормы времени по выполнению работ устанавливаются компетентными органами таким образом, чтобы они соответствовали конкретным условиям труда и не приводили к чрезмерной нагрузке работников.

Порядок пересмотра или замены норм времени, а также конкретные ситуации, в которых эти правила могут применяться, устанавливаются нормативными актами на уровне предприятия.

4.2. Время отдыха

4.2.1. Продолжительность ежедневного отдыха, охватывающего время между окончанием предыдущего рабочего дня и началом следующего рабочего дня, должна быть не меньше 11 часов подряд.

4.2.2. Продолжительность перерыва для питания и момент его предоставления устанавливаются правилами внутреннего распорядка предприятия, коллективным трудовым договором или индивидуальным трудовым договором:

a) при ежедневной продолжительности работы 6-10 часов - в середине рабочего дня;
b) при ежедневной продолжительности рабочего времени 12 часов - через каждые 4 часа работы;
c) при ежедневной продолжительности рабочего времени менее 6 часов - по решению предприятия.

Перерывы для отдыха и восстановления трудоспособности, обусловленные технологией производства и/или неблагоприятными погодными условиями, устанавливаются продолжительностью не менее 10 минут каждые 2 часа в специальных помещениях, обустроенных работодателем.

4.2.3. Перерыв для питания должен составлять не менее 30 минут.

4.2.4. Для профессий (должностей) и работ с непрерывным режимом работы, для работников, специфика работы которых требует их постоянного присутствия на работе, продолжительность обеденного перерыва включается в их рабочее время, а работодатель обязан обеспечить условия для приема пищи.

4.2.5. Работники имеют право на все предусмотренные законодательством виды отпусков.

4.2.6. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, за исключением нерабочих праздничных дней.

4.2.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен полностью или, по письменному заявлению работника, разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней.

4.2.8. Отпуск планируется для каждого работника таким образом, чтобы один раз в 3 года он совпадал с летним сезоном.

4.2.9. График ежегодных отпусков составляется работодателем по согласованию с профсоюзным органом, не менее чем за 2 недели до окончания каждого календарного года и является обязательным как для работодателя, так и для работника. При планировании ежегодных отпусков учитывается желание работников, а также необходимость обеспечения надлежащего функционирования предприятия.

4.2.10. Работодатель обязан письменно известить работника о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска не менее чем за 14 календарных дней.

4.2.11. В дополнение к ежегодному оплачиваемого отпуску, установленному законом, работники также имеют право на другие виды отпусков, установленные настоящим Соглашением и/или коллективными договорами.

4.2.12. Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, а также дополнительный неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком в возрасте от 3-х до 4-х лет могут быть запрошены и использованы полностью или частично на основании письменного заявления работника в любое время, пока ребенку не исполнится 3 и 4 года, соответственно.

4.2.13. Лица, заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, вызванную последствиями аварии на Чернобыльской АЭС, а также лица с ограниченными возможностями, в отношении которых установлена причинная связь ограничения возможностей с чернобыльской катастрофой, факт, подтверждённый удостоверением, имеют право на использование ежегодного отпуска в удобное для них время, а также на получение ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью 14 календарных дней с сохранением заработной платы.

4.2.14. По семейным обстоятельствам работник имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

a) вступление в брак - 4 рабочих дня;
b) вступление в брак детей - 3 рабочих дня;
c) усыновление ребенка - 3 рабочих дня;
d) смерть (супруга, детей, отца/матери, брата/сестры, дяди/тети, дедушки и бабушки, родителей супруга, братьев и сестер супруга) - 3 рабочих дня;
e) работникам, имеющих детей в 1, 2 классах, в начале учебного года - 1 рабочий день и в конце учебного года - 1 рабочий день;

f) призыв члена семьи в армию - 1 рабочий день;
g) юбилей работника (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 лет) - 1 рабочий день.

Отпуск по семейным обстоятельствам предоставляется с даты, указанной работником в заявлении, в период возникновении семейного обстоятельства, с последующим предъявлением работником документов, подтверждающих событие, и не может быть перенесен на другой период.

4.2.15. Работникам, работающим в следующих условиях, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, который присоединяется к ежегодному отпуску:

a) в обычных условиях - 6 календарных дней;
b) лица, работающие в сфере обслуживания и лица, оказывающие вспомогательные услуги - 2 календарных дня;
c) тяжелые и вредные условия - 7 календарных дней;
d) особо тяжелые и особо вредные условия - 8 календарных дней.

4.2.16. Руководителям, менеджерам, чиновникам и специалистам, чья работа связана с эмоциональными, интеллектуальным усилиями и ответственностью, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

РАЗДЕЛ V
ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работники обладают всеми правами и гарантиями, предоставленными законодательством в области оплаты труда.

5.2. За выполненную работу, в соответствии с индивидуальным трудовым договором, работник получает вознаграждение в денежном выражении, которое включает основную заработную плату (тарифную ставку, должностной оклад), дополнительную заработную плату (доплаты и надбавки к основной заработной оплате) и другие стимулирующие и компенсационные выплаты.

5.3. При выплате заработной платы, работодатель обязан письменно проинформировать работника о составных частях причитающейся ему за соответствующий период заработной платы, размере и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, причитающейся к выплате, а также обеспечить соответствующие записи в бухгалтерских реестрах.

5.4. На основании достигнутых в работе результатов, работникам предоставляются премии и другие стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке оплаты труда работников, утвержденном на предприятии и проконсультированном с профсоюзным органом.

5.5. Тарифная ставка (ежемесячная оплата или оплата за единицу/час) для I квалификационного разряда (оплаты труда) устанавливается в размере, по меньшей мере равном или превышающем минимальный размер заработной платы в реальном секторе, ежегодно установленном Постановлением Правительства, с учётом коэффициента сложности 1,35 предусмотренного для предприятий газовой отрасли, согласно законодательству.

При повышении основной тарифной ставки для I квалификационного разряда не допускается снижение существующих разрядов оплаты труда для всех категорий работников.

5.6. Для выполняемой работы, система заработной платы устанавливается внутренним Положением о порядке оплаты труда работников.

5.7. Устанавливаются доплаты и надбавки к основной заработной плате:

a) оплата сверхурочной работы - при повременной оплате труда (с тарифной ставкой или с должностным окладом) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере установленной работнику часовой основной заработной платы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

При сдельной оплате труда с применением тарифной системы оплаты за сверхурочную работу производится доплата в размере не менее 50% тарифной ставки работника соответствующего разряда с повременной оплатой труда за первые два часа и в размере 100% этой тарифной ставки за последующие часы, а с применением бестарифных систем оплаты – в размере не менее 50 процентов часового гарантированного минимального размера

заработной платы в реальном секторе за первые два часа и, соответственно, 100% за последующие часы.

С письменного согласия сторон допускается возможность компенсации сверхурочной работы свободным временем. В этом случае, свободное время предоставляется в течение 30 дней с момента выполнения сверхурочной работы.

b) за работу в неблагоприятных условиях – в размере не меньше установленом Постановлением Правительства № 152 от 19.02.2004 г. и не более 25% от размера минимальной заработной платы, гарантированной в реальном секторе. С учетом финансовых возможностей предприятия, работодатель имеет право установить максимальный размер надбавки.

c) за работу в ночное время –не менее чем в половинном размере установленной работнику часовой основной заработной платы;

d) при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника – в размере не менее 50% тарифной ставки (должностного оклада) совмещаемой профессии (должности);

e) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам со сдельной оплатой труда – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

f) за непрерывный труд в газовой отрасли – работнику, в зависимости от продолжительности деятельности, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу, в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет- 5%
- от 5 до 10 лет- 10%
- от 10 до 20 лет - 15%
- более 20 лет– 20%

g) водителям грузовиков, автомобилей и автобусов, за время работы водителем – за классность:

- 10% - от тарифной ставки для водителей II класса
- 25% - водителям I класса

h) водителям служебных автомобилей - за интенсивность и специфику труда - до 25 процентов от тарифной ставки.

5.8. Работники предприятия могут совмещать должности на одном предприятии, на основании отдельного трудогово индивидуального договора. Размер тарифной ставки (должностного оклада) для совместителей, а также размер надбавок, доплат и других вознаграждений, определенных условиями оплаты, соответствуют уровню, предусмотренному для остальных работников соответствующего предприятия.

5.9. На период технического простоя работники получают ежемесячно пособие в размере не менее 50 процентов основной заработной платы, за исключением случаев приостановления индивидуального трудового договора в соответствии с пунктом c) статьи 77 Трудового кодекса.

5.10. Оплата времени простоя:

a) в случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя или работника, за исключением периода технического простоя, оплата производится в размере не менее 2/3 часовой основной заработной платы, установленной работнику, но не менее одной минимальной часовой ставки, установленной действующим законодательством, за каждый час простоя;

b) в случае простоя по вине работодателя, за исключением периода технического простоя (статья 80 Трудового кодекса), работодатель обязан возместить работнику не полученную им заработную плату;
c) работнику, виновному в простое, время простоя не оплачивается.

5.11. Порядок регистрации простоя устанавливается, по обстоятельствам, коллективным и/или индивидуальным трудовым договором или правилами внутреннего им распорядка предприятия. В индивидуальном трудовом договоре, в коллективном договоре или в правилах внутреннего распорядка предприятия может быть предусмотрен более высокий размер оплаты времени простоя.

5.12. С целью оздоровления, один раз в течении календарного года, к ежегодному отпуску, работникам, которые работают не менее 6 месяцев на предприятии и фактически выполняют работу, предоставляется материальная помощь в размере, предусмотренном коллективными трудовыми договорами, но не меньше одной основной заработной платы, при условии, что фактическое отработанное работником время, в текущем году деятельности, соответствует праву работника на предоставление не менее 14 календарных дней ежегодного отпуска.

5.13. В канун «Профессионального праздника», работникам, работающим в отрасли не менее 6 месяцев и фактически работающим на предприятии, предоставляется премия в размере, предусмотренном коллективными трудовыми договорами, но не менее одной основной заработной платы.

5.14. В случае существования финансовых возможностей, работникам предоставляются премии и иные поощрительные выплаты в канун нерабочих праздничных дней и/или по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке оплаты труда работников.

5.15. Для работников, работающих на предприятии менее 1 года, в коллективных трудовых договорах могут быть установлены особые условия предоставления материальной помощи.

5.16. Работникам, трудовые отношения которых приостановлены, находятся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, в неоплачиваемом дополнительном отпуске по уходу за ребенком от 3-х до 4-х лет и фактически не работают на предприятии, не выплачивается заработная плата, материальная помощь, а, равно как и премии, поощрительные и компенсационные выплаты, за исключением предусмотренных законодательством случаев.

5.17. При рождении ребенка и/или усыновлении ребенка, одному из родителей, работающему на предприятии, при предъявлении подтверждающих документов, предоставляется материальная помощь в размере, установленном в коллективном трудовом договоре.

5.18. В случае рождения 2-х и более детей материальная помощь будет предоставлена на каждого ребенка.

5.19. В случае смерти родственников (мужа, жены, детей, отца, матери), при предъявлении подтверждающих документов, работнику предоставляется материальная помощь в размере, установленном в коллективном трудовом договоре.

5.20. В случае смерти работника, членам семьи предоставляется материальная помощь, в размере, установленном в коллективном трудовом договоре, но не менее одной основной заработной платы, на момент возникновения случая, с последующим предъявлением подтверждающих документов.

5.21. Пенсионерам, непрерывно отработавшим в отрасли 25 и более лет, в преддверии «Профессионального праздника», может быть предоставлена материальная помощь, в зависимости от финансовых возможностей работодателя.

5.22. Работникам, которые по достижении пенсионного возраста (согласно действующего законодательства) и в течение 3-х месяцев с установленной законом даты, подали в отставку, предоставляется единовременная материальная помощь в соответствии с непрерывным стажем на предприятии, в размере, установленном коллективным трудовым договором, но не менее:

a) 1 основной заработной платы – за стаж свыше 10 лет;
b) 2 основных заработных плат – за стаж свыше 15 лет;
c) 3 основных заработных плат – за стаж более 20 лет;

5.23. Работодатель вправе обеспечить проезд в оба конца или возместить расходы на проезд работников, выполняющих работу в ночную смену, вахтовым методом или сверхурочную работу в ночное время.

5.24. Работодатель имеет право предоставить или возместить расходы на питание работников. Данная сумма не должна быть меньше лимита на одного работника, установленного законом.
5.25. Один раз на протяжении трёх лет, при предъявлении справки и медицинской рекомендации, работодатель имеет право возместить часть стоимости путевки на санаторно-курортное лечение в санаториях Республики Молдова, работникам, у которых возникли осложнения в связи с тяжелым заболеванием (COVID - 19, туберкулез, рак, СПИД и др.)
5.26. Оплата труда председателя профсоюзной организации, индивидуальный трудовой договор с которым приостановлен в связи с избранием на выборную должность, производится за счет средств предприятия, а сам размер его заработной платы устанавливается путем переговоров.

РАЗДЕЛ VI
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Ежегодно, работодатель, совместно с профсоюзным органом, составляет и утверждает планы профессиональной подготовки.
6.2. Профессиональная подготовка работников, в интересах предприятия, осуществляется за счет средств предприятия. На профессиональную подготовку, работодатель ежегодно планирует и обеспечивает выделение ежегодных финансовых средств в размере не менее 2% от фонда оплаты труда предприятия.
6.3. Профсоюзы, в целях информирования работников, могут разрабатывать и проводить программы обучения по темам, связанным с трудовыми отношениями, социальным партнерством и др., предварительно информируя работодателя о периоде и категории работников, привлеченных к обучению.
6.4. Профессиональная подготовка работников осуществляется посредством сертификационных учебных процессов, подтверждаемых сертификатом или дипломом:

a) курсы повышения квалификации, переквалификации, повышения квалификации или специализации;
b) изучение новых методов или процедур в области специальности;
c) практики, применяемые на площадках форума, конференции, семинара;
d) изучение порядка применения технических и технологических средств.

6.5. Стороны данного Соглашения способствуют:

a) созданию условий для разработки стандартов занятости, профессиональных квалификаций и требований к ним, а также для разработки методов оценки, используемых на этапе экзаменационной проверки уровня квалификации;
b) внедрению стандартов занятости в практику работы персонала предприятия;
c) проведению конкурса профессионального мастерства на предприятии, согласно утвержденному положению, с участием в конкурсных комиссиях представителей профсоюзных организаций.

6.6. Работники, обучающиеся на обязательных курсах непрерывного повышения квалификации в отрасли, на время их проведения, освобождаются от основной работы, с сохранением средней заработной платы и возмещением работодателем командировочных расходов.
6.7. По предварительному письменному согласованию с работодателем, в целях снижения текучести кадров, сплоченности рабочих коллективов, повышения уровня профессионализма, работникам, обучающимся на профильных факультетах, связанных с видом деятельности предприятия, при получении первого образования, второй специальности, магистратуры, работодатель может обеспечить, установив в коллективных договорах на уровне предприятия:

a) предоставление учебного отпуска, с указанием размера сохраненной части средней заработной платы;
b) частичное или полное субсидирование договора на обучение, в размере, установленном соглашением сторон и в зависимости от запланированных для данной цели средств.

6.8. В случае если инициатива прохождения работниками курсов профессиональной подготовки или профессиональной стажировки исходит от работодателя и в интересах предприятия, все соответствующие расходы несет работодатель.
6.9. За работниками, прошедшими по инициативе работодателя курс профессиональной подготовки с отрывом работника от работы, сохраняются рабочее место (должность) и средняя заработная плата, предоставляются иные гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.
6.10. Работникам, проходящим в иной местности по инициативе работодателя курс профессиональной подготовки с отрывом работника от работы, возмещаются расходы на проезд в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством для работников, направляемых в командировку в рабочих целях.
6.11. В случае отрыва работника от работы на короткий срок (до 60-ти календарных дней), в целях профессиональной подготовки, действие индивидуального трудового договора работника продолжается с сохранением средней заработной платы. Если указанный срок превышает 60 календарных дней, по согласованию сторон, действие индивидуального трудового договора работника может быть приостановлено, а работнику предоставляется пособие, выплачиваемое работодателем в соответствии с положениями коллективного трудового договора.

РАЗДЕЛ VII
СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ, ЖЕНЩИН, РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, РАБОТНИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

7.1. Дополнительные социально-экономические гарантии для молодых работников.

7.1.1. В контексте данного Соглашения к категории молодёжи относятся работники в возрасте до 35 лет.
7.1.2. Молодым специалистом является выпускник высшего, среднего специального или среднего профессионального учебного заведения в течение первых трех лет после его окончания.
7.1.3. Работодатель, в сотрудничестве с профсоюзной организацией, может обеспечить:
a) включение в коллективные трудовые договоры дополнительных гарантий для молодых работников и молодых специалистов;
b) финансирование программ профессиональной подготовки молодых работников и молодых специалистов;
c) организацию непрерывной профессиональной подготовки и лечебно-спортивной деятельности для молодых работников и молодых специалистов.

7.2. Дополнительные социально-экономические гарантии для женщин и других работников с семейными обязанностями.

7.2.1. На основании письменного заявления и врачебного предписания, работодатель обязан предоставлять беременным женщинам свободное время для прохождения предродовых медицинских осмотров, которое включается в рабочее время.
7.2.2. День и период, предоставляемые беременным для прохождения предродовых медицинских осмотров, объявляются заранее и согласовываются с работодателем, с последующим представлением соответствующих документов.
7.2.3. Лицам, вернувшимся из отпуска по уходу за ребенком, при необходимости, работодатель обеспечивает участие в курсах профессиональной подготовки, соответствующих занимаемой должности.
7.2.4. На основании письменного заявления, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка с ограниченными возможностями, предоставляется ежемесячно дополнительный выходной день, , с сохранением средней заработной платы за рабочий день.
7.2.5. Родителям, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 16 лет или ребенка с

ограниченными возможностями, и одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 16 лет, предоставляется ежегодный отпуск для отдыха в летнее время или, на основании письменного заявления, в любое другое время года.

7.2.6. Одному из родителей, имеющих двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет (или ребенка с ограниченными возможностями), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня. Этот дополнительный ежегодный отпуск присоединяется к основному ежегодному отпуску.

7.2.7. В целях обеспечения фактического участия отца в уходе за новорожденным ребенком, отцу новорожденного ребенка предоставляются 2 (два) вида отпуска:

a) отпуск по уходу за ребенком продолжительностью 14 календарных дней, в соответствии со ст. 124[1] Трудового кодекса, с предоставлением пособия по отцовству, которое не может быть меньше среднемесячного застрахованного дохода за соответствующий период, выплачиваемого из бюджета государственного социального страхования.
b) дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня, с сохранением средней заработной платы, выплачиваемой за счет средств работодателя.

Оба вида отпуска предоставляются на основании письменного заявления, в первые 56 дней после рождения ребенка. К заявлению прилагается копия свидетельства о рождении ребенка.

7.2.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, на основании его письменного заявления, с согласия работодателя, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 120 календарных дней, для чего работодателем издается приказ (распоряжение, решение, постановление).

7.2.9. В соответствии с действующими гигиеническими условиями и санитарными нормами, работодатель может обустроить на предприятии специальные помещения для кормления детей.

7.2.10. Работодатель предоставляет дополнительные перерывы для кормления ребенка:

a) одному из родителей (опекуну), имеющему детей в возрасте до 3-х лет, дополнительные перерывы предоставляются с периодичностью не реже одного раза каждые 3 часа, продолжительность каждого перерыва не менее 30 минут;
b) для одного из родителей (опекунов), имеющего 2-х и более детей в возрасте до 3-х лет, продолжительность дополнительного перерыва для кормления ребенка не может быть менее одного часа.

Перерывы на кормление ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются из расчета средней заработной платы.

7.3. Социальные и экономические гарантии для работников с ограниченными возможностями

7.3.1. Работодатели, независимо от их организационно-правовой формы, имеющие согласно штатному расписанию 20 и более рабочих мест, создают или резервируют рабочие места и принимают на работу лиц с ограниченными возможностями в количестве не менее пяти процентов от общего числа работающих.

7.3.2. При заключении индивидуального трудового договора с лицами с ограниченными возможностями не применяется испытательный срок.

7.3.3. Работодатели обязаны распределить имеющиеся рабочие места или создать новые рабочие места для трудоустройства лиц, которые на данном предприятии частично утратили трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или приобрели профессиональное заболевание, вследствие чего были признаны лицами с ограниченными возможностями.

7.3.4. Для обеспечения трудовой интеграции работника с ограниченными возможностями, работодатель обустраивает рабочее место таким образом, чтобы оно стало доступным для работника с ограниченными возможностями.

7.3.5. Для лиц с тяжелыми и выраженными ограничениями возможностей (если они не пользуются большими льготами) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, составляющая 30 часов в неделю, с оплатой труда в том же объеме, что и труд работников с нормальной продолжительностью рабочего времени.

7.3.6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников с ограниченными возможностями составляет:

a) для работников с тяжелыми ограничениями возможностей – не менее 40 календарных дней,
b) для работников с выраженными ограничениями возможностей – не менее 32 календарных дней.

7.3.7. По просьбе лиц с ограниченными возможностями работодатель может предоставить им дополнительный неоплачиваемый отпуск на срок до 60 календарных дней.

7.3.8. Привлечение работников с тяжелыми и выраженными ограниченными возможностями к дополнительным работам, к работе в выходные дни и в ночное время разрешается только с их согласия, если эти работы не противопоказаны врачом.

РАЗДЕЛ VIII
ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

8.1. Работодатель обязуется соблюдать права профсоюзных органов, предусмотренные законодательством и международными актами.

8.2. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, в целях реализации своих профсоюзных прав и обязанностей, предоставляется свободное время в течение рабочего времени продолжительностью, установленной в коллективном трудовом договоре, но не менее 4-х рабочих часов в неделю.

8.3. Работники, участвующие в профсоюзном обучении, в профсоюзных собраниях, семинарах, конференциях, съездах, организованных профсоюзами, на время участия в таковых, освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы.

8.4. Работодатель, совместно с профсоюзами, предусматривает в плане действий или в смете расходов, средства в размере не менее 0,15 процента фонда оплаты труда, для использования их в целях, определяемых коллективным договором.

8.5. Работодатель бесплатно предоставляет профсоюзному органу предприятия, помещения со всем необходимым инвентарем, обеспечив условия и услуги, необходимые для осуществления его деятельности.

8.6. Работодатель, в соответствии с условиями коллективного трудового договора, предоставляет в распоряжение профсоюзного органа транспортные средства, средства связи и информационные средства, необходимые для выполнения уставных задач профсоюзного органа.

8.7. Работодатель обеспечивает бесплатный сбор профсоюзных членских взносов и перечисляет их ежемесячно на расчетный счет профкома предприятия и FSCRE. Удержание и взимание профсоюзных членских взносов осуществляется по письменному заявлению члена профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление профсоюзных взносов или использовать их в иных целях.

8.8. Работникам, действие индивидуальных трудовых договоров которых приостановлено в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзные органы, по истечении срока их полномочий предоставляется прежнее место работы, а в его отсутствие – равноценное место работы (должность) на том же, либо, с согласия работника, на другом предприятии.

8.9. Если прежнее или равноценное место работы не может быть предоставлено по причине ликвидации предприятия, его реорганизации, сокращения численности или штата работников, работодатель выплачивает указанным лицам, выходное пособие в размере шести средних месячных заработных плат.

8.10. Работодатель не вправе применять дисциплинарные взыскания к работникам, избранным в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, без предварительного письменного согласования с профсоюзным комитетом.

8.11. Председатели профкомов и профсоюзные организаторы не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности без предварительного письменного согласования Исполнительного бюро FSCRE.

РАЗДЕЛ IX
ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

9.1. Работодатель обеспечивает охрану здоровья и безопасность труда работников на рабочем месте, в том числе санитарно-гигиенические условия на рабочих местах, в соответствии с требованиями законодательства. Расходы, связанные с выполнением условий по охране труда, полностью финансируются из средств предприятия.

9.2. Работодатель информирует работников и профсоюзную организацию о профессиональных рисках, деятельности и мер защиты и предупреждения профессиональных рисков, как на общем уровне предприятия, так и специфических для должности и выполняемой работником работы.

9.3. Инспекция труда профсоюзов, действующая в соответствии с законодательством и регламентом, на всех предприятиях, где существуют организации-члены FSCRE, осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных норм в сфере труда.

9.4. По требованию работников или профсоюзов, работодатели могут осуществлять добровольное медицинское страхование от несчастных случаев на производстве. Список застрахованных лиц составляется и представляется страховщику в соответствии с законодательством.

9.5. В целях реализации правовых норм на уровне предприятия, на паритетной основе, создается Комитет по охране здоровья и безопасности труда (далее – «Комитет»), состоящий из представителей работодателя и работников.

9.6. Деятельность, полномочия, права и обязанности членов Комитета определяются в соответствии с законодательством.

9.7. Работодатель обязан предоставить каждому представителю работников в Комитете, необходимое время для выполнения обязанностей члена Комитета. Время, отведенное на эту деятельность, будет считаться рабочим временем.

9.8. Работодатель консультируется с Комитетом по вопросам:

a) действий, которые могут повлиять на безопасность и здоровье работников предприятия;
b) условий деятельности на предприятии Комитета по охране здоровья и безопасности труда;
c) изменений условий труда на предприятии, влияющих на здоровье и безопасность труда;
d) необходимости создания на предприятии дополнительных условий по охране здоровья и безопасности труда;
e) планирования и организации периодического и дополнительного обучения в области охраны здоровья и безопасности труда;
f) других аспектов охраны здоровья и безопасности труда на предприятии.

9.9. Работодатель обеспечивает обучение работников в области охраны здоровья и безопасности труда за счет средств предприятия.

9.10. Работодатели организуют рабочие места с учетом наличия на предприятии групп подверженных особым видам риска (беременные женщины, роженицы или женщины, кормящие грудью, лица с ограниченными возможностями).

9.11. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу работникам средств индивидуальной защиты и других средств защиты, санитарно-гигиенических материалов и защитного питания, установленных законодательством, по перечню льготных профессий, установленному коллективными трудовыми договорами. Нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты и других средств защиты, санитарно-гигиенических материалов и защитного питания и перечень льготных профессий устанавливаются коллективными трудовыми договорами.

9.12. У работодателя есть определенные обязанности, предусмотренные законодательством в области охраны здоровья и безопасности труда в отношении работников, выполняющих дистанционную работу.

9.13. На проведение работ по эксплуатации систем газоснабжения допускаются лица, достигшие 18 лет, прошедшие надлежащее обучение и аттестацию, имеющие допуск к работе и не имеющие медицинских противопоказаний к проведению соответствующих работ.

9.14. Работодатель обеспечивает организацию бесплатных медицинских осмотров работников предприятия в соответствии с установленной законодательством периодичностью. При медицинском осмотре работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и средней заработной платы.
9.15. Отказ работника от прохождения медицинского осмотра является нарушением трудовой дисциплины и влечет предусмотренную законодательством ответственность.
9.16. В случае тяжёлых, смертельных или коллективных несчастных случаев на производстве работодатель немедленно информирует FSCRE.
9.17. Работнику, которому установлен процент сохранения трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, выплачивается за счет предприятия, виновного в несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании, помимо установленного законом возмещения ущерба, единовременное пособие из расчета среднемесячной заработной платы по стране за каждый процент утраты трудоспособности, но не менее среднегодовой заработной платы пострадавшего.
9.18. В случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, предприятие, виновное в несчастном случае или профессиональном заболевании, возмещает материальный ущерб лицам, имеющим на это право, в порядке и размерах, установленных законом, а также выплачивает за счет собственных средств единовременное пособие из расчета среднегодовой заработной платы умершего, помноженной на число полных лет, не дожитых им до возраста шестидесяти двух лет, но не менее десяти среднегодовых заработных плат.

РАЗДЕЛ X
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны несут ответственность за любое нарушение своих обязательств, и в случае нарушения положений настоящего Соглашения каждая Сторона имеет право потребовать созыва примирительной комиссии для разрешения конфликта.
10.2. Споры, касающиеся переговоров, выполнения, изменения, приостановления или прекращения действия Соглашения, разрешаются в соответствии с положениями законодательства об урегулировании коллективных трудовых споров.
10.3. Мониторинг соблюдения и выполнения положений данного Соглашения осуществляется Сторонами.
10.4. Данное Соглашение вступает в силу **05.05.2022 г.** и действует до **05.05.2026 г.**
10.5. В период действия Соглашения стороны могут изменять и/или дополнять условия Соглашения, в соответствии с законодательством.
10.6. Не менее чем за 30 дней до истечения срока действия Соглашения, Стороны обязуются инициировать коллективные консультации для принятия решения по:

a) подписанию дополнительного соглашения о продлении срока действия Соглашения;
b) разработке Соглашения в новой редакции.

10.7. После истечения срока действия данного Соглашения, условия Соглашения продолжают действовать до вступления в силу дополнительного соглашения о продлении срока действия Соглашения или до принятия Соглашения в новой редакции.
10.8. В течениеи 7-ми календарных дней с даты подписания обеими сторонами, FSCRE направит копию данного Соглашения в Министерство Труда и Социальной Защиты.

ПОДПИСИ:

Председатель
Федерации Профсоюзов Работников Химических Отраслей Промышленности и Энергетических Ресурсов Республики Молдова

Председатель
Правления Молдавско-российского акционерного общества «Молдовагаз»

/подпись/ Маргарета Стрестьян
05 мая 2022г.

/подпись/ Вадим Чебан
05 мая 2022г.

Представитель Операторов
распределительной системы

/подпись/ Руслан Сака
05 мая 2022г.

Директор
ООО „Молдоватрансгаз”

/подпись/ Юрий Долгиер
05 мая 2022г.

Директор
ООО „Флакэра Албастрэ”

/подпись/ Михаил Мокан
05 мая 2022г.

Директор
ООО „Трансаутогаз”

/подпись/ Александр Кисеев
05 мая 2022г.

Приложение №1
к Коллективному Соглашению
(отраслевой уровень) на 2022-2026 годы

Список операторов распределительной системы

1. ООО „Кишинэу-газ”
2. ООО „Яловень-газ”
3. ООО „Бэлць-газ”
4. ООО „Единец-газ”
5. ООО „Флорешть-газ”
6. ООО „Орхей-газ”
7. ООО „Чимишлия-газ”
8. ООО „Штефан Водэ-газ”
9. ООО „Гагауз-газ”
10. ООО „Кахул-газ”
11. ООО „Унгень-газ”
12. ООО „Тараклия-газ”

ПОДПИСИ:

Председатель
Федерации Профсоюзов Работников Химических Отраслей Промышленности и Энергетических Ресурсов Республики Молдова

/подпись/ Маргарета Стрестьян
05 мая 2022г.

Председатель
Правления Молдавско-российского акционерного общества «Молдовагаз»

/подпись/ Вадим Чебан
05 мая 2022г.

Представитель Операторов распределительной системы

/подпись/ Руслан Сака
05 мая 2022г.

Директор
ООО „Молдоватрансгаз”

/подпись/ Юрий Долгиер
05 мая 2022г.

Директор
ООО „Флакэра Албастрэ”

/подпись/ Михаил Мокан
05 мая 2022г.

Директор
ООО „Трансаутогаз”

/подпись/ Александр Кисеев
05 мая 2022г.

Приложение № 2
к Коллективному Соглашению
(отраслевой уровень) на период 2022-2026г.г.

Перечень занятий, для которых разрешается 12-часовая продолжительность ежедневной работы с последующим отдыхом продолжительностью не менее 24 часов

Номер базовой группы или код занятия	Названия базовой группы или код занятия
313907	Мастер в других отраслях
312105	Мастер по эксплуатации оборудования газовых объектов
214107	Диспетчер в промышленности и на производстве
215109	Диспетчер сети предприятия
214114	Инженер-технолог в промышленности и на производстве/
132152	Главный технолог/
251208	Программист-аналитик/
252104	Специалист интеграции данных
311709	Техник по эксплуатации оборудования газовых предприятий/
313405	Машинист технологических компрессоров
432204	Оператор диспетчерской службы
818926	Оператор станции по распределению газов
712616	Слесарь диспечерской службы и технического вмешательства по газу
832201	Водитель автомобиля
962908	Охранник

ПОДПИСИ:

Председатель
Федерации Профсоюзов Работников Химических Отраслей Промышленности и Энергетических Ресурсов Республики Молдова

/подпись/ Маргарета Стрестьян
05 мая 2022г.

Председатель
Правления Молдавско-российского акционерного общества «Молдовагаз»

/подпись/ Вадим Чебан
05 мая 2022г.

Представитель Операторов
распределительной системы
/подпись/ Руслан Сака
05 мая 2022г.

Директор
ООО „Молдоватрансгаз”
/подпись/ Юрий Долгиер
05 мая 2022г.

Директор
ООО „Флакэра Албастрэ”
/подпись/ Михаил Мокан
05 мая 2022г.

Директор
ООО „Трансаутогаз”

/подпись/ Александр Кисеев
05 мая 2022г.