Cum se remunerează munca paznicilor?

Tudor Capșa, doctor în drept,

consilier de stat de clasa I, directorul

Centrului de Cercetări ale Relațiilor de Muncă

1. Conform art. 100 alin. (5) din Codul muncii (CM), durata zilnică maximă a timpului de muncă nu poate depăși 10 ore în limitele duratei normale a timpului de muncă de 40 ore pe săptămînă. Pentru anumite genuri de activitate, unități sau profesii se poate stabili***, prin convenție colectivă,*** o durată zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaos de cel puțin 24 ore.
2. Potrivit *Listei profesiilor pentru care se permite durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaos de cel puțin 24 ore* (cod 9152) , anexate la Convenția colectivă (nivel ramural pe anii 2011-2015), pentru salariații care activează în calitate de portar, **paznic**, ușier se permite durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaos de cel puțin 24 de ore.
3. Reieșind din prevederile HG nr. 381 di 13.04 2006 „ Cu privire la condițiile de salarizare a personalului din unitățile bugetare”, programul complet de lucru constituie în medie **169 ore pe lună.**
4. Din cuprinsul art.99 CM rezultă că în unități (subdiviziuni sau locuri de muncă) poate fi introdusă evidența globală a timpului de muncă, cu condiția ca durata timpului de muncă să nu depășească numărul de ore lucrătoare stabilite de prezentul cod ( în medie 169 ore pe lună). În aceste cazuri, perioada de evidență nu trebuie să fie mai mare de un an (trimestru, simestru, un an), iar durata zilnică nu va depăși 12 ore.
5. Norma art. 104 alin.1 dim CM stabilește că munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă prevăzute la art. 95 alin. (2), la art. 96 alin.(2)-(4), la art.98 alin. (3) și la art. 99 alin.(1) CM – se consideră muncă suplimentară.
6. Dispozițiile art. 157 alin.(1) din CM stabilesc că în cazul retribuirii muncii pe unitate de timp (inclusiv pentru paznici), munca suplimentară (art.104 CM), pentru primele 2 ore se retribuie în mărime de cel puțin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare – cel puțin în mărime dublă.
7. Art.103 alin.(1)-(5) din CM determină că munca prestată între orele 22.00 și 6.00 se consideră muncă de noapte. Durata muncii de noapte se reduce cu o oră. Durata muncii de noapte nu se reduce salariaților angajați special pentru munca de noapte, dacă contractual colectiv de muncă nu prevede altfel. Orice salariat, care în decurs de 6 luni, prestează cel puțin 120 de ore de muncă de noapte va fi supus unui examen medical din contul angajatorului. Nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților în vîrstă de pînă la 18 ani, a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediul postnatal, precum și a persoanelor cărora munca de noapte le este contraindicată conform certificatului medical.
8. Pentru munca prestată în program de noapte se stabilește un adaos în mărime de cel puțin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp stabilit salariatului (art.159 CM).
9. Di conținutul art.111 alin. (1) din CM decurge că în R. Moldova zilele de sărbătoare nelucrătoare se acordă cu plata salariului mediu pentru salariații care sînt remunerați în acord sau pe unitate de timp – oră sau zi.
10. Din sinteza prevederilor art.128 alin. (1) și (2) al CM se rezumă că munca prestată în zilele de sărbătoare nelucrătoare este retribuită:
* Salariaților a căror muncă este retribuită în baza salariilor tarifare pe oră sau pe zi – cel puțin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi;
* Salariaților a căror muncă este retribuită cu salariu lunar – cel puțin în mărimea unui salariu pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca în ziua de repaos sau cea de sărbătoare nelucrătoare a fost prestată în limitele normei lunare a timpului de muncă și cel puțin în mărime dublă a salariului pe unitate de timp sau a remunerației de o zi peste salariu, dacă munca a fost prestată peste norma lunară.

La cererea scisă a salariatului care a prestat munca în zi de sărbătoare nelucrătoare, angajatorul poate să-i acorde o altă zi liberă care nu va fi retribuită.

1. Angajatorul este obligat să țină, în modul stabilit, evidența timpului de muncă prestart efectiv de fiecare salariat (paznic), inclusiv a muncii suplimentare, muncii de noapte și a muncii prestate în zilele de sărbătoare nelucrătoare (art.106 CM).

 ***Așadar, munca suplimentară, munca de noapte și munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare prestată efectiv de fiecare dintre paznici, se retribuie în mod sporit, ținînd cont de toate dispozițiile legale invocate mai sus, aplicate în modul corespunzător/corect de către angajator.***