



MINISTERUL FINANTELOR ȘI FEDERAȚIA SINDICATELOR ANGAJAȚILOR
DIN SERVICIILE PUBLICE "SINDASP"

CONVENȚIE COLECTIVĂ
(nivel de ramură) pe anii 2015-2018 între Ministerul Finanțelor și
Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice

din 01.01.2015

Monitorul Oficial nr.11-21/57 din 23.01.2015

* * *

Înregistrată
la Ministerul Muncii, Protecției Sociale și
Familiei
la 20 noiembrie 2014 nr.6
Viceministru _____ Sergiu SAINCIUC

Ministerul Finanțelor și Federația Sindicatelor Angajaților din Serviciile Publice (în continuare Federația SINDASP), numite în continuare părți, au încheiat prezenta Convenție colectivă (în continuare Convenție) în scopul realizării unor acțiuni comune și concrete privind reglementarea condițiilor de muncă a salariaților din aparatul central al ministerului și din instituțiile subordonate, subdiviziunile coordonate și întreprinderile de stat monitorizate, creșterea gradului de protecție socială, promovarea și dezvoltarea sistemului de parteneriat social.

Prezenta Convenție este negociată și încheiată în temeiul convențiilor Organizației Internaționale a Muncii, la care Republica Moldova este parte, nr.98 privind aplicarea principiilor dreptului la organizație și de purtare a negocierilor colective, nr.144 asupra consultărilor tripartite relative la normele internaționale ale muncii și nr.154 privind promovarea negocierilor colective; precum și Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, nr.158-XVI din 4 iulie 2008, [Legii cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, nr.199 din 16 iulie 2010](#), [Legii cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, nr.80 din 7 mai 2010](#), [Legii sindicatelor nr.1129-XIV din 7 iulie 2000](#), a prevederilor [Codului muncii, nr.154-XV din 28 martie 2003](#), a altor acte legislative și normative.

Structura și conținutul Convenției a fost acceptată de către părți și prin acord reciproc s-a convenit după cum urmează.

Capitolul I
DISPOZIȚII GENERALE

1. Prezenta Convenție colectivă se încheie pe 4 ani (2015-2018).
2. Prevederile Convenției intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2015 cu termenul de validitate de până la 31 decembrie 2018.
3. Sub incidența prezentei Convenții cad salariații din aparatul central al ministerului, serviciile publice desconcentrate în teritoriu ale ministerului, autoritățile administrative din subordinea ministerului, precum și salariații din instituțiile publice/întreprinderile de stat în care Ministerul Finanțelor are calitate de fondator, potrivit anexei, parte integrantă a prezentei Convenții.
4. În sensul prezentei Convenții se definesc următoarele noțiuni:

- unitate – ministerul/instituțiile menționate în pct.3;
- angajator – conducătorul ministerului/a instituțiilor menționate în pct.3, organul care are competența legală de numire în funcție, sau care angajează salariați în bază de contract individual de muncă;

- salariați – persoanele cu funcții de demnitate publică, funcționarii publici din unitate, inclusiv cei cu statut special, personalul încadrat în cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, persoanele care efectuează deservirea tehnică, muncitorii/personal auxiliar din minister și instituțiile menționate în pct.3.

5. În cazul în care pe durata de validitate a Convenției vor interveni reglementări legale mai favorabile decât drepturile și garanțiile sociale ce decurg din Convenție, acestea vor face parte de drept din prezenta Convenție colectivă.

6. Prevederile prezentei Convenții constituie baza de negociere pentru încheierea contractelor colective de muncă în unități și se consideră minime pentru unități și salariații acestora.

7. Contractele colective de muncă nu vor conține prevederi sub nivelul prevăzut de prezenta Convenție, de convențiile colective la nivel național, de alte acte legislative și normative, sau prevederi care ar leza drepturile salariaților, iar în cazul în care contractele colective de muncă conțin clauze inferioare Convenției, legislației, prevederile acestora se vor adapta.

8. Contractele colective de muncă deja încheiate vor continua să-și producă efectele:

- a) în caz de schimbare a denumirii unității – pe toată perioada de validitate;
- b) în cazul reorganizării prin fuziune (contopire/absorbție) sau dezmembrare (divizare/separare) – pe toată perioada procesului de reorganizare;
- c) în caz de lichidare a unității – pe toată durata procesului de lichidare.

9. Fiecare din părțile semnatare a Convenției, în perioada acțiunii acesteia, în baza unei înțelegeri reciproce, sunt în drept să propună operarea modificărilor și /sau completărilor în modul stabilit de legislație.

10. Textul Convenției va fi plasat pe pagina web a Ministerului Finanțelor.

Capitolul II

OBLIGAȚIILE GENERALE ALE PĂRȚILOR

11. Părțile, în limitele competenței funcționale:

11.1. se obligă să îndeplinească prevederile acestei Convenții;

11.2. cooperează financiar la organizarea și desfășurarea măsurilor de interes comun: seminare, mese rotunde, spartachiade, alte activități sportive pentru salariați;

11.3. informează salariații despre modificările în legislația muncii, îndeosebi cele parvenite în sistemul de salarizare, inclusiv în partea ce ține de mărimea sporurilor, suplimentelor, premiilor;

11.4. asigură salariații cu condiții de muncă, de ocrotire a sănătății, integrității fizice și psihice;

11.5. aplică prevederile legale privind măsurile de protecție și siguranță la locul de muncă.

12. Unitățile consultă opinia Federației SINDASP referitor la măsurile inițiate de ordin normativ, instituțional și regulatorii care vor avea implicații asupra raporturilor de serviciu/de muncă dintre angajator și salariații unității.

13. Federația SINDASP:

13.1. promovează și protejează drepturile și interesele profesionale, social-economice și de muncă ale membrilor săi;

13.2. acordă asistență, inclusiv juridică membrilor de sindicat și participă, în conformitate cu legislația în vigoare, la soluționarea litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă, reprezintă interesele lor în instanța de judecată;

13.3. organizează și desfășoară diverse măsuri cu caracter instructiv-educativ în domeniul raporturilor de muncă, de organizare sindicală etc.;

13.4. participă la organizarea tratamentului balneosanatorial al salariaților, precum și odihna de vară a copiilor și adolescenților în conformitate cu legislația în vigoare.

Capitolul III

REGLEMENTĂRI CU PRIVIRE LA RAPORTURILE DE SERVICIU/DE MUNCĂ

14. Actele administrative de numire, contractele individuale de muncă vor fi emise în condițiile prevăzute de [Legea nr.158-XVI din 4 iulie 2008](#) cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, [Legea nr.199 din 16 iulie 2010](#) cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, [Legea nr.80 din 7 mai 2010](#) cu privire la statutul personalului din cabinetul persoanelor cu funcții de demnitate publică, cu normele legale prevăzute de legile speciale, de Codul muncii și alte acte legislative și normative.

15. O funcție va deveni vacantă numai după expirarea a 14 zile calendaristice din data depunerii cererii de demisie – perioadă în care titularul ce a solicitat demisia este în drept oricând să-și retragă/anuleze cererea de demisie, inclusiv în cazul când în cerere a fost indicat un termen de eliberare de până la 14 zile calendaristice.

16. Schimbarea conducătorului unității nu va constitui temei pentru încetarea cu salariatul a raporturilor de serviciu/contractului individual de muncă din inițiativa noului conducător, cu excepția cazurilor prevăzute de legislație.

17. La solicitare, reprezentanții organului sindical asistă salariatul la încetarea raporturilor de serviciu/la încheierea, modificarea, încetarea contractului individual de muncă.

18. Contractele individuale de muncă în Serviciul Vamal se încheie între angajator și salariați pe un termen de 5 (cinci) ani.

19. Prin derogare de la prevederea punctului 18, angajatorul este în drept să încheie contractul individual de muncă pe o perioadă de 1 an în următoarele cazuri:

- a) salariatul a fost numit într-o altă funcție, inferioară celei deținute anterior;
- b) salariatul are aplicată sancțiune disciplinară în vigoare;

c) urmare a rezultatelor atestării, comisia a decis asupra necorespunderii colaboratorului vamal funcției deținute.

20. În cazurile în care salariații întrunesc condițiile de pensionare în conformitate cu legislația în vigoare într-o perioadă mai scurtă de cinci ani, durata contractului individual de muncă se stabilește până la atingerea vârstei necesare pensionării.

21. Angajatorul va respecta cu strictețe legislația cu privire la normele procedurale în caz de încetarea raporturilor de serviciu/contractelor individuale de muncă a salariaților.

22. Reducerea în masă a salariaților – peste 20% din numărul total – prevede anunțarea Federației SINDASP cu cel puțin 30 de zile înainte de eveniment în vederea negocierii cu privire la respectarea drepturilor și intereselor salariaților.

23. În cazul în care la nivelul unor unități ca urmare a reorganizării, potrivit Legii, ce impune reducerea unor funcții/posturi/locuri de muncă, angajatorul în primul rând va reduce locurile de muncă vacante; ocupate prin cumul.

24. Ordinul de preavizare (de concediere/de eliberare din funcția publică pe motiv de reducere a efectivului de personal, de modificare a statului de personal), va conține în mod obligatoriu următoarele clauze:

- a) motivul pentru care a fost dispusă eliberarea sau concedierea salariatului;
- b) criteriile vizînd dreptul preferențial de a fi menținut la funcția deținută;

c) propunerea de ocupare a unei funcții echivalente cu funcția deținută, în cazul în care o asemenea funcție vacantă există. În cazul în care funcții libere nu există, salariatului i se vor propune alte funcții conform calificărilor deținute, iar în lipsa lor – oricare alte funcții vacante în cadrul unității.

25. În cazul eliberării din funcție pe motiv de reducere a efectivului de personal sau de modificare a statului de personal, funcționarul public va fi preavizat cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte.

26. Pentru salariații fără statut de funcționar public se va respecta procedura de concediere prevăzută în art.88 al [Codului muncii](#).

27. Destituirea din funcția publică/concedierea salariaților fără statut de funcționar public – membrii de sindicat, va avea loc cu acordul preliminar scris al organului sindical din unitate, iar destituirea din funcția publică/concedierea salariaților fără statut de funcționar public – a celorlalți salariați, va avea loc cu consultarea organului sindical din unitate.

28. În perioada de preaviz, pentru căutarea unui alt loc de muncă, funcționarului publici se va acorda zilnic 2 ore libere, iar salariatului fără statut de funcționar public – săptămînal o zi liberă, fără a li se reduce salariul cuvenit.

Capitolul IV **SALARIZAREA, ALTE DREPTURI BĂNEȘTI** **ȘI GARANȚII SOCIALE**

29. Retribuirea muncii salariaților se efectuează în conformitate cu legislația în vigoare, prevederile căroră se vor respecta întocmai și în totalitate.

30. Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale unității.

31. Salariile vor fi plătite pînă la data de 10 a fiecărei luni, pentru luna precedentă. Data concretă a plății salariului va fi stabilită în contractul colectiv de muncă.

32. În situația în care achitarea la timp a salariului va fi imposibilă, operativ se vor întreprinde toate măsurile posibile pentru înlăturarea cauzelor în vederea respectării termenului stabilit.

33. Stimularea muncii salariaților, stabilirea mărimilor concrete ale sporurilor, suplimentelor la salariu, a premiilor, a ajutorului material se va efectua în baza Regulamentului cu privire la stimularea financiară a unității, aprobat de angajator de comun acord cu organul sindical din unitate.

34. În cazul în care salariatul va îndeplini atribuții de serviciu/de muncă a unui salariat temporar absent (salariații care lipsesc de la lucru în caz de boală sau tratament, concediu neplătit, concediu de maternitate și alte motive prevăzute de legislație) sau va îndeplini muncă suplimentară într-o altă profesie/funcție, acestuia i se va plăti un spor la salariu în mărime de cel puțin 60% din salariul funcției cumulate, cu excepția cazurilor prevăzute de legislație.

35. În cazul reorganizării, lichidării unității salariații vor avea calitatea de creditori privilegiați și plata salariilor va constitui creanță privilegiată, acestea plătindu-se integral pînă la achitarea cu alți creditori.

36. Salariaților care activează în condiții nefavorabile, în funcție de gradul de nocivitate a locurilor de muncă și în conformitate cu legislația în vigoare, li se vor plăti spor de compensare. Lista locurilor de muncă cu condiții nefavorabile și mărimile concrete a sporului la salariu va fi legalizată în contractul colectiv de muncă.

37. Salariatul, numit în calitate de mentor – pe perioada de probă a funcționarului public debutant, de conducător (stagiar) – pe perioada de stagiu de practică a studentului, din contul economiei mijloacelor prevăzute pentru retribuirea muncii, beneficiază lunar de un supliment, în mărime de 500 lei și, respectiv, 200 lei.

38. Pentru finanțarea procesului de formare și dezvoltare profesională (de completare și aprofundare a cunoștințelor profesionale) a salariaților, alocațiile vor constitui 2 la sută de la fondul de salarizare a unității.

Capitolul V **TIMPUL DE MUNCĂ**

39. Durata maximă a timpului de muncă nu va depăși limitele prevăzute de legislație.

40. Salariații vor fi atrași la munca suplimentară doar în condițiile legii.

41. Durata muncii salariaților în ziua de vineri înaintea zilelor de sărbătoare nelucrătoare – Paște și Paștele Blajinilor, precum și în ajunul sărbătorilor nelucrătoare – Nașterea lui Isus

Hristos se reduce cu 3 ore, iar în ajunul celorlalte zile de sărbătoare nelucrătoare – cu 2 ore, cu excepția celor cărora li s-a stabilit, conform art.96 din [Codul muncii](#), durata redusă a timpului de muncă sau, conform art.97 – ziua de muncă parțială.

42. În cazul în care salariatul, aflat în concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani sau în concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani, solicită reconfirmarea în funcție înainte de expirarea acestor termene, acesta va prezenta o cerere scrisă cu 14 zile calendaristice înainte.

Capitolul VI CONCEDIILE ANUALE

43. Programarea concediilor de odihnă anuale pentru anul viitor se va face de angajator de comun acord cu organul sindical, cu cel puțin 2 săptămâni înainte de sfârșitul fiecărui an calendaristic. Programarea se va face astfel încât fiecărui salariat să i se asigure cel puțin o dată la 2 ani dreptul de a beneficia de concediul de odihnă în perioada estivală.

44. Concediul de odihnă anual se va solicita de către salariat în baza cererii scrise cu 14 zile calendaristice înainte, iar indemnizația de concediu se va plăti cu 3 zile calendaristice înainte de plecarea salariatului în concediu.

45. În cazul imposibilității de acordare/utilizare a concediului de odihnă anual în conformitate cu programul concediilor, salariaților li se vor crea condițiile necesare pentru utilizarea acestuia într-o altă perioadă de timp din același an sau în anul următor, în modul convenit de părți.

46. La cererea scrisă și în baza actelor justificative respective, salariații beneficiază de concediu suplimentar plătit, exprimat în zile lucrătoare consecutive, pe motive familiale, în următoarele cazuri:

căsătoria salariatului – 4 zile;

căsătoria copilului salariatului – 2 zile;

nașterea sau înfierea copilului – 1 zi;

salariaților care au copii în clasele 1-4: – 1 zi la începutul anului școlar și – 1 zi la sfârșitul anului școlar încorporarea în rândurile Armatei naționale a membrului familiei – 1 zi;

decesul soțului/soției, copilului, părinților, fratelui/surorii – 3 zile;

decesul bunelilor, socrilor, cumnatului/cumnatei – 2 zile;

decesul unchilor/mătușilor – 1 zi.

Aceste zile vor fi acordate strict în timpul survenirii evenimentului și nu pot fi transferate în altă perioadă a anului.

Capitolul VII CONDIȚIILE DE MUNCĂ, SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

47. Unitățile, în limitele competențelor, contribuie la:

47.1. amenajarea corespunzătoare din punct de vedere ergonomic a locului de muncă;

47.2. asigurarea condițiilor, în conformitate cu normele legale de sănătate publică, în încăperile destinate activității și în spațiile de lucru: iluminat, microclimat, temperatura optimă, aerisire, igienizare.

48. Unitățile, în funcție de starea reală a condițiilor de muncă și a gradului de nocivitate la locul de muncă, prevăd anual în bugetele proprii resurse financiare destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă.

49. Salariații care lucrează la locuri de muncă cu condiții de murdărie excesivă a pielii sau există acțiunea substanțelor nocive asupra mâinilor se asigură cu materiale igienico-sanitare corespunzătoare și cu echipament individual de protecție/de lucru corespunzător.

Capitolul VIII DEZVOLTAREA PARTENERIATULUI SOCIAL

50. Unitățile:

50.1. promovează/aprobă actele normative din domeniul raporturilor de muncă după consultarea acestora cu organul sindical;

50.2. amenajează încăpere specială pentru salariații detașați în interes de serviciu din structurile teritoriale, inclusiv în sediul ministerului, precum și anexe sociale la locurile de muncă – vestiare, grupuri sanitare, locuri special amenajate pentru fumători, cantine etc;

50.3. studiază posibilitatea:

■ de a prevedea în statul de personal o unitate de psiholog;

■ cu privire la deschiderea punctului medical, ospătărie/bufet;

50.4. organizează din sursele prevăzute pentru finanțarea procesului de dezvoltare profesională continuă cursuri cu tematici din domeniul psihologiei;

50.5. procură abonamente la transportul public urban pentru salariații din subdiviziuni, activitatea cărora ține de deplasare în raza municipiului, orașului.

51. Președintele organizației sindicale din unități participă:

51.1. la ședințele operative săptămânale;

51.2. la elaborarea și aprobarea bugetului propriu a actelor normative interne care vor viza domeniul raporturilor de muncă, social-economic;

51.3. cu drept de vot în comisiile de disciplină, de concurs, precum și în alte comisii, în cadrul cărora se precută chestiuni ce țin de drepturile și interesele salariaților.

52. În devizul de cheltuieli a unității, anual, se vor prevedea mijloace în mărime de 0,15% de la fondul de retribuire a muncii pentru organizație sindicală, în scopurile stabilite în contractul colectiv de muncă a unității.

Capitolul IX

GARANȚIILE DE ACTIVITATE A ORGANELOR SINDICALE

53. Unitățile:

53.1. pun gratuit la dispoziția organului sindical încăpere, mijloace de telecomunicații, alte mijloace necesare pentru activitatea sindicală. Condițiile de acordare spre folosință gratuită a bunurilor se vor stabili în contractele colective de muncă. În aceleași temeuri se stabilește că baza materială cu destinație cultural-sportivă, sălile de ședințe, a altor complexe sociale aflate la balanța unităților va fi folosită și de organizația sindicală;

53.2. acordă membrilor organelor sindicale electiv neeliberați de la locul de muncă de bază, pentru îndeplinirea obligațiilor sindicale, 5 ore pe lună cu menținerea salariului mediu;

53.3. eliberează de la locul de muncă președintele organizației sindicale, membrii organului electiv, membrii de sindicat, după caz, pentru participarea la învățământul sindical, seminare, congrese, conferințe convocate de sindicate pe durata acestora, menținându-le salariul mediu;

53.4. nu transferă, nu permută salariații aleși în organele sindicale fără acordul preliminar scris al organului sindical ierarhic superior;

53.5. stimulează salariații aleși în organele sindicale. Modalitatea și criteriile de stabilire a stimulentei va fi prevăzută în contractul colectiv de muncă;

53.6. nu se implică la determinarea structurii organizației sindicale, la administrarea mijloacelor bănești și a patrimoniului organizației sindicale.

Capitolul X

DISPOZIȚII FINALE

54. Interpretarea clauzelor prezentei Convenții se face prin consens. Dacă nu se realizează consensul, clauzele se interpretează potrivit dreptului comun.

55. Monitorizarea mersului îndeplinirii prezentei Convenții le revin părților.

56. La expirarea termenului de acțiune a prezentei Convenții sau în cazul nesemnării alteia, prezenta Convenție va continua să-și producă efectele pînă la încheierea unei noi convenții sau pînă cînd părțile vor decide asupra prolongării acesteia.

57. Inițierea negocierii în vederea încheierii unei noi Convenții colective sau prolongării acesteia se face de către părți cu cel puțin 4 luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentei Convenții.

Anexă

LISTA
serviciilor publice desconcentrate în teritoriu ale ministerului, autorităților administrative
din subordinea ministerului și instituțiilor publice/întreprinderilor de stat în
care Ministerul Finanțelor are calitate de fondator, salariații cărora cad
sub incidența prezentei Convenții colective

1. Trezoreriile teritoriale
2. Inspectoratul Fiscal Principal de Stat
3. Inspekția financiară
4. Serviciul Vamal
5. Agenția Achiziții Publice
6. Consiliul de supraveghere a activității de audit
7. Directoratul Liniei de Credit
8. Întreprinderea de Stat “Fintehinform”
9. Întreprinderea de Stat “Camera de Stat pentru Supravegherea Marcării”

MINISTRUL FINANTELOR

Anatol ARAPU

PREȘEDINTELE FEDERAȚIEI
SINDICATELOR ANGAJAȚILOR
DIN SERVICIILE PUBLICE

Vlad CANȚÎR