

**MINISTERUL TEHNOLOGIEI INFORMAȚIEI ȘI
COMUNICAȚIILOR, FEDERAȚIA SINDICATELOR DIN
COMUNICAȚII DIN REPUBLICA MOLODVA ȘI FEDERAȚIA
PATRONATELOR DIN COMUNICAȚII DIN REPUBLICA MOLDOVA**

C O N V E N Ț I E
**colectivă la nivelul ramurii Tehnologiei Informației
și Comunicații pentru anii 2016-2019**

Părțile semnatare – Ministerul Tehnologiei Informației și Comunicațiilor al Republicii Moldova, Federația Sindicatelor din Comunicații din Republica Moldova, care reprezintă salariații-membri de sindicat din ramură și Federația Patronatelor din Comunicații din Republica Moldova, care reprezintă angajatorii întreprinderilor din ramura Tehnologiei Informației și Comunicații (în continuare ramura TIC) ce utilizează munca salariată, în scopul asigurării realizării prevederilor Codului muncii, Legii salarizării și altor acte normative ce reglementează salarizarea, precum și în scopul stabilirii unor condiții optime de activitate și utilizare a forței de muncă, folosire eficientă a timpului de muncă și de odihnă a salariaților, antrenați în ramura TIC, au convenit asupra celor ce urmează:

Capitolul I
DISPOZIȚII GENERALE

Art.1 Sub incidența prezentei Convenții colective cad salariații membri de sindicat 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 din alte întreprinderi care au aderat la Convenție după încheierea acesteia.

Art.2 Părțile recunosc egalitatea și împuternicirile partenerilor sociali, asigură executarea obligatorie a înțelegerilor și își asumă responsabilitatea pentru toate obligațiunile stipulate în prezenta Convenție colectivă.

Art.3 Părțile se obligă să întreprindă acțiuni pentru asigurarea drepturilor și libertăților salariaților, garantate de Constituția Republicii Moldova, legislația în vigoare și de convențiile Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.

Art.4 Condițiile specifice de muncă, drepturile și obligațiile concrete ale partenerilor sociali la nivel de unitate se reglementează prin contractul colectiv de muncă, contractul individual de muncă, prin statutul și regulamentul intern al unității.

Art.5 Contractele colective de muncă din unitățile din ramura TIC nu pot prevedea drepturi și garanții sub nivelul prezentei Convenții colective.

Capitolul II

ORGANIZAREA, REMUNERAREA ȘI NORMAREA MUNCII

Art.6 Remunerarea muncii salariaților este în raport direct cu cantitatea și calitatea muncii, cu cererea și oferta forței de muncă, cu rezultatele și condițiile funcționării unităților din ramura TIC și legislația în vigoare.

Art.7 Munca salariaților din ramură poate fi organizată și remunerată conform următoarelor sisteme și forme de salarizare:

a) sisteme:

- sistemul tarifar de salarizare;
- sistemul netarifar de salarizare;

b) forme:

- pe unitate de timp;
- în acord individual direct;
- în acord colectiv;
- prin contract individual de muncă cu condiții speciale de salarizare.

Remunerarea muncii, conform acestor sisteme și forme se va efectua în baza Regulamentului privind sistemele și formele de organizare și remunerare a muncii salariaților de la unitate, elaborat și aprobat de comun acord cu organul sindical de la unitatea respectivă.

Art.8 Din momentul semnării prezentei Convenții, salariul tarifar pentru I categorie de calificare în ramura TIC se stabilește în mărimea cuantumului minim garantat al salariului în sectorul real, stabilit de partenerii sociali la nivel de țară. Unitățile din ramura TIC, în funcție de posibilitățile financiare, vor reexamina salariul tarifar pentru categoria I de calificare, utilizând coeficientul de complexitate recomandat pentru ramura TIC (poșta și telecomunicații).

Art.9 Salariaților care prestează munca în condiții nefavorabile, în funcție de greutate și nocivitate li se stabilesc spor de compensare în mărime nu mai mică de 25% din salariul minim pe țară pentru lucrări în condiții grele și nocive, și nu mai

mică de 50% din salariul minim pe țară pentru lucrări în condiții deosebit de grele și deosebit de nocive.

Art.10 Salariaților din ramura TIC li se stabilește un spor lunar pentru vechimea în muncă, în cuantumul minim de 5% din salariul de bază pentru o vechime de 3 ani și maximum 40 % din salariul de bază pentru o vechime de peste 20 de ani de activitate în ramură. Modalitatea de acordare și mărimea concretă a sporului pentru vechimea în muncă se va stabili în contractul colectiv de muncă la nivel de întreprindere, conform Regulamentului cu privire la sporul pentru vechimea în muncă, aprobat de comun acord cu organul sindical.

Art.11 Pentru complexitatea și intensitatea muncii salariaților întreprinderilor li se stabilește un spor la salariu în mărime de pînă la 80% din salariul de bază.

Art.12 Pentru deținerea de către salariați a titlului onorific “Maestru în Comunicații”, “Radist de Onoare” și “Maestru în tehnologia informației și comunicații” se stabilește un supliment lunar la salariul de bază în mărime de 20%, iar pentru deținerea distincțiilor de stat conferite în corespundere cu Legea nr.1123-XII din 30 iulie 1992 cu privire la distincțiile de stat ale Republicii Moldova, se stabilește un supliment lunar la salariul de bază în mărime de 30%.

Art.13 Pentru recuperarea cheltuielilor de întreținere a salariaților în cazul deplasărilor de serviciu în raza sectoarelor deservite, se va plăti un supliment lunar în mărime de 20% din salariul de bază, dacă durata muncii în cazurile respective este de 12 și mai multe zile pe lună și durata fiecărei deplasări depășește durata unei zile normale de muncă și 1,5% din salariul de bază lunar – dacă durata muncii va fi mai puțin de 12 zile pe lună.

În timpul de muncă al salariaților, care desfășoară activități cu caracter mobil, nu se include timpul deplasării de la locul de pornire (unitate, filiala etc.) către locul de destinație (sectorul de deservire) și, respectiv, timpul deplasării de la locul de destinație (sectorul de deservire) spre locul de pornire (unitate, filiala etc.).

Art.14 Angajatorii vor efectua plata în mărime de 30% din salariul de bază pentru salariații care sunt antrenați la muncă cu ziua de lucru întreruptă de 2 și mai multe ore.

Art.15 Pentru salariații care sunt antrenați în programul cu timp inactiv (serviciul la domiciliu – “stand by”) se stabilește, la începutul fiecărui an calendaristic, un spor lunar la salariu în mărime de pînă la 10 % din salariul de bază.

Evidența timpului de muncă efectiv prestat în zilele de repaus și în zilele de sărbătoare nelucrătoare, cât și salarizarea vor fi efectuate conform legislației în vigoare.

Art.16 Pentru salariații care și-au adus nemijlocit aportul la obținerea profitului unității vor fi stabilite plăți anuale în mărimea specificată în contractul colectiv de muncă la unitate.

Art.17 Salariaților li se va acorda anual ajutor material în mărime de cel puțin un salariu tarifar (de funcție) în modul și condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă, pentru restabilirea sănătății.

Art.18 Angajatorii vor elabora și aproba, de comun acord cu organul sindical, normele de muncă pentru salariați în concordanță cu nivelul atins al tehnicii și tehnologiilor, al organizării procesului tehnologic și al muncii.

Art.19 Procesul de elaborare a normelor de muncă nu va conduce la suprasolicitarea salariaților sau la reducerea în masă a locurilor de muncă.

Capitolul III **TIMPUL DE MUNCĂ ȘI TIMPUL DE ODIHNĂ**

Art.20 Reieșind din durata normală a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână, unitățile din ramură, indiferent de tipul de proprietate și forma organizatorico-juridică, vor aplica săptămîna de lucru de 5 zile cu durata de 8 ore de muncă și două zile de repaus, una dintre ele fiind duminica.

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

- a) săptămîna de lucru de șase zile cu o zi de repaus, durata zilei de muncă fiind de 7 ore primele 5 zile și 5 ore ziua a șasea;
- b) săptămîna de lucru de patru zile cu durata de 10 ore și trei zile de repaus;
- c) săptămîna de lucru de patru zile cu durata de 9 ore primele 4 zile și 4 ore de muncă în ziua a cincea și 2 zile și jumătate de repaus.

Tipul săptămîinii de lucru, timpul începerii și terminării lucrului, durata schimbului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare se stabilesc prin regulamentul intern al întreprinderii cu consultarea prealabilă a organului sindical și pot fi clauze ale contractului colectiv de muncă.

Art.21 La unitățile din ramura TIC, pentru anumite genuri de activitate sau profesii, unde reieșind din condițiile specifice de activitate nu poate fi respectată durata zilnică sau săptămînală normală a timpului de muncă, se permite stabilirea

duratei zilnice a timpului de muncă de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de cel puțin 24 ore. La stabilirea duratei zilnice a timpului de muncă susmenționată, urmează a fi utilizată lista profesiilor stabilite în anexa la Convenția colectivă (nivel național) nr.2 din 09 iulie 2004.

Art.22 Unitățile din ramura TIC, care organizează munca în schimburi vor asigura plata sporurilor de compensare în mărime de 20 la sută din salariul de bază pentru munca în schimbul II și 50 la sută din salariul de bază pentru munca în schimbul III. În acest caz adaosul pentru munca prestată în program de noapte (orele 22.00-6.00) nu se va plăti.

Art.23 Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

Art.24 În temeiul alin.(5) al art.121 al Codului muncii, pentru personalul de conducere și de specialitate de la unități, care în virtutea obligațiilor de serviciu, activează cu eforturi psihoemoționale sporite, se acordă un concediu suplimentar plătit cu durata de până la 7 zile calendaristice. Lista concretă a funcțiilor, la exercitarea cărora se depun eforturi psihoemoționale sporite, se stabilește la nivel de unitate în contractul colectiv de muncă.

Funcționarii publici beneficiază de concediu de odihnă anual plătit, cu o durată prevăzută de legislația în vigoare.

Art.25 Din motive familiale, la prezentarea actelor respective, salariații beneficiază de concediu suplimentar plătit, exprimat în zile lucrătoare, în următoarele cazuri:

- a) căsătoria salariatului – 5 zile;
- b) căsătoria copilului salariatului – 3 zile;
- c) nașterea sau înfierea copilului –3 zile în primele 56 zile de la nașterea sau înfierea copilului;
- d) decesul membrului familiei (părintele, soțul, soția, copilul) –5 zile;
- e) decesul rudelor apropiate (bunici, frate, soră, socri) – 3 zile;
- f) părinților -care -au copii în clasele I - IV - 1 zi la începutul anului școlar și 1 zi la sfîșitul anului școlar;
- g) încorporarea în rîndurile Armatei Naționale a unui membru al familiei – 1 zi.
- h) la cererea salariaților, -pentru asistență medicală – 1 zi în semestru;
- i) cu prilejul datelor jubiliare (30, 40, 50, 60, 70 ani) - 1 zi;
- j) cînd nu a beneficiat de concediul medical în perioada anului precedent – 3 zile.

Concediul suplimentar plătit în cazurile expuse la literile a), b), f), g), i) se acordă la data producerii evenimentului sau în cazul producerii evenimentului în zilele de odihnă sau sărbătoare - în ziua lucrătoare imediat următoare și nu poate fi transferat în altă perioadă a anului”.

Capitolul IV GARANTAREA UTILIZĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

Art.26 Angajatorii vor asigura utilizarea eficientă a forței de muncă în conformitate cu necesitățile și obiectivele unității.

Art.27 Criteriile de stabilire a nivelului calificării în cazul reducerii statelor de personal sunt:

- a) nivelul de studii pe funcția sau profesia prestată;
- b) dispunerea contractului de formare profesională;
- c) rezultatele ultimei atestări;
- d) dispunerea titlului onorific în domeniul comunicațiilor;
- e) nivelul și calitatea executării obiectivelor individuale;
- f) vechimea în muncă la unitate.

Criteriile menționate vor fi examinate în ansamblu. În caz că persoanele supuse disponibilizării vor corespunde câtorva criterii din cele menționate, dreptul preferențial de a-și menține locul de muncă aparține persoanelor care corespund mai multor criterii în comparație cu celelalte persoane. În caz de egalitate a numărului de criterii, dreptul preferențial aparține persoanelor care au o vechime în muncă mai mare la unitatea respectivă.

Art.28 Reorganizarea unității sau reducerea statelor de personal, staționarea totală sau parțială a procesului de producție și orice alte acțiuni ce conduc la reducerea în masă a locurilor de muncă sau înrăutățirea condițiilor de muncă se admit numai cu condiția avizării, cu cel puțin trei luni înainte de data declanșării lor, a Federației Sindicatelor din Comunicații și negocierii cu aceasta în vederea respectării drepturilor și intereselor salariaților în conformitate cu legislația în vigoare.

Se consideră concediere în masă pentru unitățile cu numărul total de angajați: de la 20 pînă la 50 persoane – 20% timp de o lună, de la 51 pînă la 100 – 15% timp de o lună, de la 101 – 1000 – 8% timp de o lună, peste 1000 angajați – 5% timp de o lună.

Art.29 În cazul disponibilizării salariaților, cărora pînă la vârsta de pensionare stabilită conform legislației le-au rămas 2 ani și mai puțin, acestora li se plătește lunar pînă la atingerea vârstei de pensionare, din contul mijloacelor financiare ale întreprinderii, o indemnizație în mărime de un salariu de funcție, după expirarea

celor trei luni prevăzute în art.186 alin.(1) din Codul Muncii și cu condiția că salariatul s-a înregistrat la Agenția teritorială de ocupare a forței de muncă în calitate de șomer și nu a fost plasat în câmpul muncii, fapt confirmat prin certificatul respectiv.

Art.30 În timpul reorganizării unității sau reducerii statelor de personal, angajatorii sunt obligați:

- a) să limiteze sau temporar să întrerupă angajarea la muncă a unor noi lucrători;
- b) să întreprindă măsuri pentru desfacerea contractelor individuale de muncă cu cumularzii;
- c) să propună lucrătorilor subdiviziunilor lichidate sau locurilor de muncă reduse posturile de muncă vacante sau nou create.

Capitolul V SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Art.31 Angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea unor condiții normale de lucru, în scopul reducerii nocivității, prevenirii accidentelor de muncă conform Legii securității și sănătății în muncă nr.186-XVI din 10 iulie 2008 și Cerințelor minime de securitate și sănătate la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.353 din 5 mai 2010.

În acest scop, reprezentanții salariaților și angajatorului vor:

- a) întocmi un plan anual de protecție și prevenire care să includă măsuri tehnice, sanitare, organizatorice și de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condițiilor de lucru specifice unității, parte integrantă a contractului colectiv de muncă;
- b) constitui Comitetul pentru securitatea și sănătatea în muncă cu atribuțiile ce derivă din Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a Comitetelor pentru securitatea și sănătatea în muncă aprobat în modul stabilit. Timpul utilizat pentru activitatea în componența comitetului se consideră timp de muncă și este retribuit conform legislației în vigoare;
- c) efectua atestarea locurilor de muncă din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, nu mai rar decât o dată la 5 ani.

Art. 32 Angajatorul va:

- a) asigura cercetarea, înregistrarea și evidența accidentelor de muncă, determinarea măsurilor de prevenire a lor, recuperării prejudiciilor accidentaților în modul și mărimile stabilite de actele normative;
- b) efectua în modul stabilit informarea și instruirea lucrătorilor în materie de securitate și sănătate în muncă;

- c) asigura salariații cu instrucțiunile – cadru de securitate și sănătate în muncă pentru anumite ocupații;
- d) organiza examene medicale periodice gratuite a personalului unității în modul stabilit de organele ocrotirii sănătății;
- e) finanța activitatea serviciului medical în unitățile cu un număr de cel puțin 300 de salariați.

Capitolul VI DISPOZIȚII FINALE

Art.33. Prezenta Convenție colectivă intră în vigoare la momentul semnării de către părți.

Federația Sindicatelor din Comunicații va remite Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei un exemplar al Convenției Colective, în termen de 7 zile calendaristice din data semnării.

Art.34. Controlul asupra îndeplinirii Convenției este exercitat de către părțile parteneriatului social, prin reprezentanții lor.

Realizarea Convenției colective se examinează la ședințele Comisiei pentru consultări și negocieri colective din ramura TIC, organizate trimestrial.

Art.35 Modificarea și completarea Convenției colective are loc în modul stabilit de art. 35 – 39 din Codul Muncii al Republicii Moldova.

În cazul apariției unor condiții ce atrag după sine completări și modificări în conținutul prezentei Convenții, partea interesată transmite propunerea în formă scrisă de începere a negocierilor colective respective.

Reprezentanții părților cărora le-a fost transmisă propunerea, în formă scrisă, de începere a negocierilor colective sunt obligați să porceadă la examinarea acesteia în decurs de 7 zile calendaristice de la data avizării.

Art.36 Cu trei luni înainte de expirarea termenului de validitate a prezentei Convenții colective, Părțile se obligă să inițieze negocieri în vederea prelungirii ei sau încheierii unei noi Convenții. Până la încheierea unei noi Convenții colective se aplică prevederile prezentei Convenții.

Art.37 Dreptul la interpretarea și comentarea clauzelor prezentei Convenții colective aparține părților semnatare.

Art.38 Părțile se obligă să repartizeze Convenția colectivă, după înregistrarea acesteia în modul stabilit, conducătorilor unităților, indiferent de tipul

de proprietate și forma juridică de organizare, din ramură și președinților organelor
sindicale de toate nivelurile.

Au semnat:
Din partea Ministerului Tehnologiei
Informației și Comunicațiilor
Ministru

Vasile BOTNARI



Din partea salariaților:
Președintele Federației Sindicatelor din
Comunicații

Ion PÎRGARU



Din partea angajatorilor:
Președintele Federației Patronatelor din
Comunicații

Teodor CICALICCI



"18" aprilie 2016